



Betekenis door anderen

Een kwalitatief onderzoek naar betekenisgeving aan werk in de kringlooppraktijk van sociale onderneming Opnieuw & Co

C.A.L.A. (Cecile) van Winckel

Universiteit Utrecht, 2015

BETEKENIS DOOR ANDEREN

EEN KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR BETEKENISGEVING AAN WERK IN DE KRINGLOOPPRAKTIJK VAN SOCIALE
ONDERNEMING OPNIEUW & CO

Utrecht, augustus 2015

Masterscriptie
Universiteit Utrecht
Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie
Departement Bestuurs- en Organisationswetenschap (USBO)
Master Communicatie, Beleid en Management

C.A.L.A. (Cecile) van Winckel
c.a.l.a.vanwinckel@students.uu.nl
Studentnummer: 3537161

Begeleider en eerste lezer: Dr. A.S. (Arnold) Wilts
Tweede lezer: Dr. M.H. (Madelinde) Winnubst

Voorwoord

Beste lezer,

Het beeld van de krioelende mieren op de suikerpot op de omslag van deze scriptie heeft voor mij twee betekenissen. Ten eerste staat het voor het gevoel betreffende het laatste halfjaar van mijn studie; vele gebeurtenissen die leiden tot één doel. Op het eerste gezicht lijkt er weinig structuur in het proces te zitten, maar een zorgvuldigere observatie laat zien dat alles soepel verloopt en de onderdelen met elkaar samenhangen. Daarnaast zijn de mieren een metafoor voor het werk in een kringloopwinkel. Toen ik in april voor het eerst achter de schermen bij Opnieuw & Co in Dordrecht kwam, deed de drukte en productiviteit me direct aan een mierenhoop denken. Een organisatie waarin iedereen een taak heeft en bijdraagt aan het geheel.

Net zoals mieren elkaar nodig hebben, heb ik mensen om mij heen nodig gehad die onderdeel zijn geweest van het tot stand komen van deze eindschrift. Dit voorwoord wil ik dan ook gebruiken om hen te bedanken.

Om te beginnen bedank ik mijn begeleider Arnold voor zijn nuttige ondersteuning en feedback. Met de juiste aanwijzingen en het gebruik van metaforen heeft hij mij vanaf het begin het vertrouwen gegeven dat het proces tot een geslaagd eindresultaat zou leiden. Relativeringsvermogen en optimisme kenmerken hem voor mij, kwaliteiten die ik erg heb gewaardeerd.

Naast het schrijven van deze scriptie, heb ik het afgelopen halfjaar stage mogen lopen bij de BKN. Ik wil Leonie, Ronald en Harry dan ook bedanken voor de ontzettend leuke tijd die ik bij de BKN heb gehad. Naast dat ik veel over de kringloopbranche heb geleerd, heb ik ook praktische vaardigheden verbeterd door het uitvoeren van het benchmark onderzoek en ben ik een fijne werkervaring rijker. Dankzij deze stageperiode ben ik in contact gekomen met Opnieuw & Co waar ik het onderzoek uit heb mogen voeren. Ik wil Marcel van Goch dan ook bedanken voor de mogelijkheid om Opnieuw & Co als casus te gebruiken en alle respondenten die hebben deelgenomen voor hun interessante verhalen en openheid.

Tot slot ben ik mijn lieve vriendinnen en familie dankbaar. In de tuin bij mijn ouders kon ik de rust en concentratie vinden die ik nodig had. In Utrecht stond Laura voor de nodige afleiding als *partner in crime* altijd aan mijn zijde en wist Maartje met haar aanstekelijke gedrevenheid mij naar de bieb te bewegen. Ook het eeuwige vertrouwen en eerlijkheid van mijn lieve zussen hebben mij geholpen om tot dit eindresultaat te komen.

Bedankt!

Samenvatting

In dit interpretatieve kwalitatieve scriptieonderzoek stond de hoofdvraag “Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan het werken in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie?” centraal. Door middel van een case study bij de sociale onderneming Opnieuw & Co is er een rijk scala aan betekenissen omtrent arbeidsparticipatie gegenereerd. De dataverzameling heeft plaatsgevonden door het afnemen van zestien semigestructureerde interviews onder vijftien respondenten. Alle verschillende ‘lagen’ van de organisatie werden in het onderzoek betrokken: management, leidinggevenden, werknemers uit verschillende doelgroepen en vrijwilligers.

De aanleiding voor het uitvoeren van dit onderzoek binnen een sociale onderneming is de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 geweest. De overheid voert hervormingen door in het sociale stelsel, met als doel een inclusieve en activerende arbeidsmarkt waarin iedereen werkt naar vermogen (SZW, 2013). Het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking staat al enige jaren hoog op de agenda van de Nederlandse overheid, omdat cijfers uitwijzen dat deelname achterblijft in vergelijking met de rest van de bevolking (De Putter et al., 2015). Ondernemingen die een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelstellingen van de Participatiewet en een nieuwe speler kunnen zijn in het veld tussen overheid en markt, zijn *social enterprises* (Verloop & Hillen, 2014).

Sociale ondernemingen zijn een groeiende sector in Nederland en volop in ontwikkeling. Wat deze organisatievorm interessant maakt, is de manier waarop zij economische en sociale waarde creëren voor de samenleving. Sociale ondernemingen dragen bij aan het oplossen van een maatschappelijk probleem door bijvoorbeeld mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplaats te bieden. Het kringloopbedrijf Opnieuw & Co is hier een succesvol voorbeeld van.

Dat sociale ondernemingen nog veel praktische belemmeringen ondervinden en er dus verbetering mogelijk is, blijkt uit onderzoek van Smit et al. (2011). Nederland kent namelijk een lange overlegtraditie wat ondernemen soms lastig maakt. Zo zijn er ook kritieken te formuleren op het ideaal van de participatiesamenleving dat de overheid schetst. Het onderzoek wordt geplaatst in de brede context die het concept van ‘participeren’ behelst. De vraag wat het begrip betekent voor de mensen die daadwerkelijk met de regelgeving te maken hebben, wordt hier gesteld.

‘Betekenisgeving’ vervult een centrale rol in dit scriptieonderzoek. Het concept wordt theoretisch uiteengezet alvorens het te operationaliseren in de analyse van de resultaten. Dit gebeurt aan de hand van het sociaal-constructivistische perspectief (Weick et al., 2005) dat uitgaat van het gegeven dat betekenis tot stand komt door communicerende en handelende mensen. Ook de werkcontext is een aspect dat invloed heeft op de uiteindelijke betekenis die mensen geven aan hun werk (Rosso et al., 2010).

Uit de resultaten komt naar voren dat de sociale (werk)context grote invloed heeft op de betekenissen die de werknemers geven aan hun werk en de mate waarin zij voldoening ervaren. In dit proces spelen ‘anderen’ een centrale rol. Met betrekking tot de Participatiewet is de houding over het algemeen sceptisch te noemen tegenover de uitvoering ervan. Inhoudelijk is men het met de wetgeving eens, maar de uitvoering brengt veel onzekerheden met zich mee. Aan het concept arbeidsparticipatie worden positieve betekenissen toegekend. De werknemers die gedreven worden door de meer extrinsieke motivatiefactoren halen voornamelijk voldoening uit hun werkzaamheden door het mechanisme van zelfredzaamheid. Daarnaast halen de meer intrinsiek gemotiveerde werknemers voldoening uit hun werk bij de sociale onderneming door het gegeven dat ‘anderen’ ook positieve gevolgen ervaren door arbeidsparticipatie. Vervolgonderzoek is echter van belang om deze relatie met meer zekerheid aan te tonen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Samenvatting	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	8
1.1 Introductie	8
1.1.a Betekenisgeven aan werk.....	8
1.1.b Arbeidsparticipatie	9
1.1.c Sociale ondernemingen	10
1.2 Aanleiding	10
1.3 De casus: kringloopbedrijf Opnieuw & Co	11
1.4 Probleemstelling	12
1.4.a Doelstelling	12
1.4.b Onderzoeksvragen	13
1.5 Relevantie onderzoek	13
1.5.a Maatschappelijke relevantie	14
1.5.b Wetenschappelijke relevantie	14
Hoofdstuk 2: Context	15
2.1 Participeren in de participatiesamenleving	15
2.1.a Verschillende soorten participatie	15
2.1.b Maatschappelijk debat	16
2.2 Motivatie voor participatie	19
2.3 Arbeidsparticipatie door mensen met een beperking	20
2.4 Overheidsbeleid en arbeidsparticipatie	22
2.5 Sociale ondernemingen	22
2.5.a Definitie sociale onderneming	23
2.5.b Kringloopbedrijf als instrument	23
2.5.c Divers personeelsbestand.....	24
Hoofdstuk 3: Betekenisgeving	25
3.1 Theoretische uiteenzetting; bronnen van betekenisgeving	25
3.1.a De zelf: motivatie.....	25
3.1.b Anderen: collega's	26
3.1.c De werkcontext: missie van de organisatie	27
3.2 Theoretische uiteenzetting; mechanismen hoe werk betekenisvol wordt	27
3.2.a Mechanisme: zelfredzaamheid	27
3.2.b Mechanisme: cultureel en interpersoonlijk betekenisgeven	28
3.3 Sociaal-constructivisme: betekenisgeving descriptief gezien	28
3.4 Interpersoonlijk betekenisgeven	30
3.5 Verwachtingen	31
3.6 Tot slot	31
Hoofdstuk 4: Methode	33
4.1 Wetenschappelijke benadering	33
4.2 Onderzoeksmethoden	33
4.2.a Case study	33
4.2.b Literatuurstudie	34
4.2.c Semigestructureerde interviews.....	35
4.3 Kwaliteitscriteria	36
4.3.a Validiteit.....	36
4.3.b Betrouwbaarheid	36
4.3.c Herhaalbaarheid	37
4.3.d Zeggingskracht	37
4.3.e Rol van de onderzoeker.....	37
4.4 Data-analyse	38

Hoofdstuk 5: Resultaten en analyse	39
5.1 Betekenis aan werken vanuit het individu: motivatie	39
5.1.a Het hebben van een baan en geld	39
5.1.b Werk als belangrijk onderdeel van het leven	39
5.1.c Combinatie van sociale en commerciële aspecten	39
5.1.d Innerlijke motivatie	40
5.2 Betekenis aan werken vanuit ‘anderen’	40
5.2.a Gemis van gedrevenheid bij anderen	41
5.2.c Vervolg kritische noot	41
5.2.b ‘Best wel op je plek’	42
5.3 Betekenis aan werken vanuit de werkcontext	43
5.3.a Werksfeer	43
5.3.b Milieudoelstelling	44
5.3.c Belang van sociale ondernemingen	44
5.4 Samenvattend: voldoening	45
5.5 Betekenis aan participatie(wetgeving)	46
5.5.a Arbeidsparticipatie	46
5.5.b Participatiewet: inhoud	47
5.5.c Participatiewet: feitelijke omgang	48
5.5.d Werken in reguliere bedrijven?	48
5.5.e Voorwaarden voor slagen	49
5.5.f Ideeën over de toekomst	49
5.6 Slotanalyse	50
Hoofdstuk 6: Conclusie en discussie	51
6.1 Conclusie	51
6.1.a Antwoord op onderzoeksvragen	51
6.2 Discussie	52
6.2.a Beperkingen onderzoek	52
6.2.b Vervolgonderzoek	53
6.2.c Uitdagingen en verbeterpunten Opnieuw & Co	54
Literatuurlijst	56
Bijlagen	60
Bijlage I: Geanonimiseerd overzicht respondenten	60
Bijlage II: Topiclijst	61
Bijlage III: Codes na open coderen	62
Bijlage IV: Codes na axiaal coderen	63
Bijlage V: Codeboom 1.0	64
Bijlage VI: Codeboom 2.0	65

Hoofdstuk 1: Inleiding

“We leren onszelf alleen kennen en onszelf worden via anderen.”

(Paul Ricoeur, *Soi-même comme un autre*, 1990)

Volgens de Franse filosoof Paul Ricoeur is de mens voornamelijk een vertellend wezen. Het leven en identiteit worden vormgegeven door verhalen te vertellen. Naarmate de tijd verstrijkt, doen we nieuwe ervaringen op die mogelijkheden bieden tot nieuwe betekenissen. Volgens Ricoeur heeft het leven een ethisch doel. Doordat we onze handelingen moreel waarderen, is men in staat eigenwaarde te creëren en het idee van ‘het juiste gedaan te hebben’ te ervaren. Om dit gevoel te scheppen en te kunnen behouden, zijn mensen volgens Ricoeur elkaar iets verschuldigd; zelfrespect en gerechtigheid moeten voortgebracht worden door voor elkaar te zorgen. In die zin hebben mensen als handelende personen een wederkerige relatie met elkaar. Mensen worden zodoende wat ze zijn door toedoen van anderen.

In deze gedachte krijgen individuele handelingen betekenis in een grotere structuur. Taal en handelen vormen de basis om deze daden van verantwoordelijkheid vast te leggen (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 2005). Deze acties strekken zich uit in sociale structuren. Betekenis ontstaat dus in de context. Dit is ook de veronderstelling waar Karl Weick in zijn werk over betekenisgeving van uitgaat. Handelingen, dynamiek en communicatie zijn belangrijke kenmerken van de manier waarop betekenis tot stand komt volgens dit sociaal-constructivistische perspectief: “Be resilient, treat constraints as self-imposed, strive for plausibility, keep showing up, use retrospect to get a sense of direction, and articulate descriptions that energize” (Weick et al., 2005, p. 419).

In de volgende paragraaf zullen de kernconcepten van deze scriptie toegelicht worden. Vanuit het zojuist geschetste brede beginpunt van betekenisgeven, zal er meer focus worden aangebracht. De aanleiding voor het uitvoeren van dit scriptieonderzoek wordt besproken in §1.2, de specifieke casus waar het betrekking op heeft komt naar voren in §1.3 en vervolgens worden de doel- en vraagstelling toegelicht in §1.4. Tot slot worden de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek besproken in §1.5.

1.1 Introductie

In deze scriptie speelt het concept en proces van betekenisgeven een belangrijke rol. Betekenissen zijn overal en kunnen op verschillende manieren tot stand komen. Wat voor de één belangrijk is, hoeft dat voor een ander niet te zijn. In de huidige geïndividualiseerde samenleving staat de persoonlijke onafhankelijkheid voorop en wordt van iedereen verwacht verantwoordelijkheid voor zichzelf te nemen. In het rapport ‘De menselijke beslisser’ gepubliceerd door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) stellen Postmes, Steg en Keizer (2009) dat de invloed van de sociale omgeving op het gedrag van het individu haast niet overschat kan worden. Maar doordat individuele autonomie als ideaal wordt gezien in onze westerse maatschappij, wordt de invloed van de sociale context echter vaak onderschat (Postmes et al., 2009, p. 139). De mate waarin anderen invloed hebben op wat jij belangrijk en betekenisvol vindt, is een thema dat in deze scriptie belicht wordt.

1.1.a Betekenisgeven aan werk

De sociale context speelt dus een rol in het proces van betekenisgeven. De situatie waarin men zich begeeft, heeft invloed op het toekennen van betekenis en waardering. Een groot onderdeel van het dagelijks leven is voor velen het werk waarin zij dienstdoen. Uit recent onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komt naar voren dat werk een belangrijke rol vervult in het leven van mensen. Door velen wordt werk niet als een vrije keuze ervaren en de meerderheid van de bevolking ziet het als een maatschappelijke plicht (Arends & Moonen, 2015, p. 8). Vlasblom, Van Echtelt & De Voogd-Hamelink (2015) schreven voor het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) het rapport ‘Aanbod van arbeid 2014’ waarin de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Nederland belicht worden. Hierin komt naar voren dat de

arbeidsdeelname in de afgelopen decennia (1986 – 2012) van 64% naar 79% gestegen is. Dit kwam vooral doordat er meer vrouwen gingen werken. Ook in vergelijking met andere Europese landen is de arbeidsdeelname in Nederland ondanks de economische crisis hoog (Vlasblom et al., 2015, pp. 19-20).

De sociale contacten die op het werk aanwezig zijn, bepalen mede de context waarin er betekenis wordt gegeven. De relatie tussen collega's binnen een organisatie is dus een interessant punt dat in dit scriptieonderzoek aan de orde zal komen. Naast de sociale contacten zijn er nog andere aspecten te benoemen die invloed hebben op het proces van betekenisgeven en de uitkomsten ervan, bijvoorbeeld: persoonlijke waarden, overtuigingen, identiteit en de financiële omstandigheden van de organisatie (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Het onderwerp 'betekenisgeving aan werk' staat in deze scriptie centraal. De keuze voor een werkcontext zal in de volgende paragraaf verder worden besproken. Hoe het concept van betekenisgeven theoretisch geïnterpreteerd en praktisch geoperationaliseerd wordt in deze scriptie, wordt uiteengezet in hoofdstuk 3.

1.1.b Arbeidsparticipatie

Een belangrijke maatschappelijke ontwikkeling, misschien wel de meest significante van de afgelopen decennia, is de economische crisis die in 2008 haar intrede deed. Onder andere de gevolgen hiervan beduiden sindsdien de context waarin we leven en betekenisgeven. Politieke en bestuurlijke beslissingen zijn nauw met de recessie verbonden. Er moet op verscheidene gebieden bezuinigd en structureel hervormd worden. De langdurige zorg wordt bijvoorbeeld hervormd, omdat de collectieve zorguitgaven moeten worden geremd en om in te kunnen spelen op de groeiende zorgvraag (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport [VWS], 2014, p. 5). De rollen van de overheid en sociale partners moeten hierbij opnieuw gedefinieerd worden. Dit gebeurt ook op het gebied van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Een nieuwe invulling van het sociaal stelsel moet bijdragen aan de welvaart en het herwinnen van vertrouwen in de economie van Nederland (Stichting van de Arbeid, 2013, p. 3). Er wordt door de Stichting van de Arbeid (2013) gesproken over een activerende, inclusieve arbeidsmarkt waar voor iedereen plaats is. Hierin speelt de gedachte over zelfredzaamheid een belangrijke rol. In hoeverre is iedereen competent om te werken en zichzelf te voorzien? De meningen in de politiek verschillen van links tot rechts. Dat iedereen in de samenleving in ieder geval naar vermogen een bijdrage moet leveren, is de regering het over eens geworden in het sociaal akkoord dat gesloten is in het voorjaar van 2013. Het verhogen van de arbeidsdeelname is één van de centrale doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid. Er zijn voor de toekomst van de arbeidsmarkt maatregelen opgesteld om het begrotingstekort terug te brengen. Het kabinet heeft met sociale partners afspraken gemaakt waarin (brede) inzetbaarheid van werknemers een cruciaal onderdeel is (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid [SZW], 2013, p. 5).

Omdat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking achterblijft in vergelijking met de rest van de bevolking (De Putter, Cozijnsen & Rijken, 2015), wordt hier in het sociaal akkoord ook aandacht aan besteed en maatregelen doorgevoerd om hier verandering in te brengen. De Wet sociale werkvoorziening (Wsw), Wet werk en bijstand (WWB) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) zijn daarom sinds januari 2015 overgegaan in de Participatiewet. Er is daarnaast een afspraak gemaakt om meer banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking en de Werkbedrijven moeten als schakel gaan functioneren tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. De uitvoering en invulling van de Participatiewet wordt voor een groot gedeelte bij de gemeenten neergelegd (SZW, 2013, p. 6). Hoe meer mensen met een beperking aan het werk gaan, hoe meer economische en sociale waarde er gecreëerd wordt (Hillen, 2014, p. 9). De maatschappelijke context en de huidige situatie van de arbeidsmarkt zullen in hoofdstuk 2 worden beschreven.

1.1.c Sociale ondernemingen

We leven en werken vandaag de dag in een maatschappij die aan het herstellen is van een economische crisis. Bedrijven proberen financieel rond te komen en de overheid probeert de economie en werkgelegenheid door beleidsmaatregelen te stimuleren. Interessante bedrijven die op het snijvlak tussen publiek en privaat opereren en in opmars zijn in Nederland, zijn sociale ondernemingen. In de internationale literatuur bestaat er (nog) geen consensus over de definitie van een sociale onderneming (Germak & Robinson, 2014, p. 6). Kort gezegd heeft een sociale onderneming naast het doel zelfstandig en rendabel te zijn ook een maatschappelijke of sociale doelstelling. Ze nemen het oplossen van een maatschappelijk probleem als uitgangspunt bij het voeren van hun onderneming en het opereren op de markt (Hillen, Panhuijsen & Verloop, 2014, p. 14). Het soort sociale onderneming welke in deze scriptie besproken wordt, is het kringloopbedrijf. Het merendeel van de kringloopbedrijven zijn namelijk goede voorbeelden van sociale ondernemingen die werken vanuit een ideologische gedachte. Ten eerste krijgen gebruikte spullen een tweede leven waardoor het milieu minder belast wordt. Daarnaast is er de sociale doelstelling die streeft naar het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En ook wordt armoede bestreden door de tweedehands goederen tegen een schappelijke prijs aan te bieden (Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland [BKN], 2014, pp. 11-12). Het personeelsbestand van een kringloopbedrijf is daardoor zeer divers, wat de sociale samenstelling ervan een interessant onderzoeksgegeven maakt. De keuze voor de kringloopbranche zal verder toegelicht worden in §1.3.

Uit 'De Social Enterprise Monitor 2015' (Social Enterprise, 2015) komt naar voren dat de meeste sociale ondernemingen in Nederland het verhogen van de arbeidsparticipatie van een kwetsbare doelgroep als voornaamste doel hebben (p. 3). Door de invoering van de Participatiewet hebben dit soort ondernemingen een nieuwe uitdaging gekregen om daar zo effectief mogelijk mee om te gaan. Wat effectief en de 'juiste' manier is, verschilt natuurlijk in iedere situatie en van bedrijf tot bedrijf. In deze scriptie zullen de zojuist geïntroduceerde onderwerpen betekenisgeving, (arbeids)participatie en sociale ondernemingen centraal staan. De volgende paragrafen zullen ingaan op de aanleiding, de casus, de probleemstelling en de relevantie van dit scriptieonderzoek.

1.2 Aanleiding

De invoering van de Participatiewet in januari 2015 is in §1.1 al kort benoemd. Deze recente ontwikkeling is de aanleiding geweest voor het schrijven van deze scriptie over (arbeids)participatie binnen een sociale onderneming. De invoering van deze nieuwe regelgeving riep bij mij de vraag op hoe er in de praktijk mee omgegaan wordt. In het sociaal akkoord is namelijk afgesproken dat er banen gecreëerd gaan worden voor mensen met een arbeidsbeperking. In het 'Kennisdocument banenafpraak en quotumheffing 2015' (Rijksoverheid, 2015) worden de feiten op een rij gezet. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die ten opzichte van peildatum 1 januari 2013 in 2026 gerealiseerd moeten zijn. In de marktsector moeten dat 100.000 banen zijn en nog eens 25.000 banen bij de overheid. De doelgroepen waar het hier om gaat, zijn: 1) mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, 2) mensen met een Wsw-indicatie, 3) Wajongers met arbeidsvermogen en 4) mensen met een Wiw-baan¹ of ID-baan² (Rijksoverheid, 2015, p. 4).

Mijn interesse voor het concept 'participatie' was al eerder gewekt door de vele artikelen en nieuwsberichten die geschreven zijn over de hervormingen van het sociale stelsel. Er vindt een verschuiving plaats van verantwoordelijkheid naar de gemeenten voor de uitvoering van de jeugdzorg, zorg aan hulpbehoevende inwoners en arbeidsgehandicapten. De reeks artikelen onder de titel 'De nieuwe zorg' van de Volkskrant beschrijft bijvoorbeeld de veranderingen in het stelsel en problematiek waar tegenaan gelopen wordt. Een voorbeeld daarvan is het artikel 'Zorgen voor zelfredzaamheid' geschreven door

¹ Wiw: Wet inschakeling werkzoekenden, geïntegreerd in de Wet werk en bijstand (WWB)

² ID-banen: Besluit In- en doorstroombanen, geïntegreerd in de WWB

Carlijne Vos (2015): “Het idee is dat gemeenten, omdat ze 'dichter op' de burger zitten, mensen eerder en goedkoper passende hulp kunnen bieden om zelfstandig te functioneren én meer te participeren in de maatschappij - dé grote wens van het kabinet-Rutte”.

De nadruk wordt in het beleid gelegd op wat mensen zelf nog kunnen, in plaats van op wat ze niet meer kunnen. Deze activerende beleidsmaatregelen passen bij het toekomstbeeld dat geschetst wordt van een zelfredzame burger in de participatiesamenleving. Een gebeurtenis die vaak wordt geciteerd wanneer het om het concept ‘de participatiesamenleving’ gaat, is de eerste troonrede van koning Willem-Alexander in 2013. Hierin haalde hij het begrip aan, en dit is wellicht weer een nieuw begin geweest voor participatie als *hot topic*:

“De omslag naar een participatiesamenleving is in het bijzonder zichtbaar in de sociale zekerheid en in de langdurige zorg. De klassieke verzorgingsstaat uit de tweede helft van de twintigste eeuw heeft juist op deze terreinen regelingen voortgebracht die in hun huidige vorm onhoudbaar zijn en ook niet meer aansluiten bij de verwachtingen van mensen.” (Algemene Zaken [AZ], 2013)

Sinds de economische crisis van 2008 en bezuinigingen die daarna doorgevoerd werden, lijkt de participatiesamenleving soms opgedragen te worden als de oplossing voor de huidige problematiek. Participeren als maatschappelijk thema is dus het vertrekpunt geweest voor dit scriptieonderzoek. Het begrip gaat onder andere over zelfredzaamheid, meedoen, zorg voor elkaar, burgerinitiatief, sociale zekerheid en werken naar vermogen. Er zijn zodoende veel invalshoeken mogelijk om dit veelomvattende concept te belichten, bijvoorbeeld: politieke participatie, maatschappelijke participatie en sociaal-culturele participatie. In §2.1 zal er op verschillende visies ingegaan worden. Participatie kan namelijk refereren naar het in de volle breedte meedoen in de maatschappij of betrekking hebben op een specifieke activiteit zoals sport of werk (Putters, 2014, p. 9).

Er is in deze scriptie gekozen om toe te spitsen op het onderwerp arbeidsparticipatie in een sociale onderneming. De focus van het onderzoek ligt op een praktijk waarin feitelijk wordt geparticipeerd en dit is tevens de plaats waar het betekenis krijgt. De kwestie draait dus om de vraag wat arbeidsparticipatie betekent voor mensen die in de dagelijkse praktijk te maken hebben met de hervormingen in het sociale stelsel. In §1.4.b zullen de onderzoeksvragen worden geëxpliciteerd.

1.3 De casus: kringloopbedrijf Opnieuw & Co

Een onderzoek naar betekenisgeving aan participatie in een bepaalde werkcontext zou bij elk soort onderneming uitgevoerd kunnen worden en wellicht interessante inzichten opleveren. Zoals in de inleiding werd aangehaald, is er in deze scriptie voor gekozen om te focussen op een sociale onderneming. En meer specifiek: de kringloopbranche. In het boek *Iedereen werk iedereen winst: Hoe sociale firma's een inclusieve economie creëren* van Mark Hillen (2014) wordt de sociale firma als oplossing aangedragen voor het sociaal-economische probleem van de lage arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Er wordt ingegaan op de uitdagingen voor sociale ondernemingen aangezien zij een concurrerend, zelfstandig bedrijf zijn in de markt met een bijzonder personeelsbestand. “Werken met mensen met een arbeidsbeperking is integraal onderdeel van het businessmodel; het is een “core competence” van het bedrijf” (Hillen, 2014, p. 55).

Via mijn stage bij de Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland (BKN) heb ik veel gelezen en geleerd over de kringloopbranche. De bij de BKN aangesloten organisaties zijn kringloopbedrijven die de zogenaamde ‘dubbele doelstelling’ handhaven: het creëren van economische én maatschappelijke waarde (BKN, 2014, p. 4). Aan de ene kant zijn het zelfstandige organisaties die financieel rendabel moeten zijn. En aan de andere kant is er een sociale doelstelling opgenomen in de missie die voorschrijft dat ze door middel van kringloop mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie werkgelegenheid bieden. De verhouding tussen deze zakelijke en sociale doelstelling verschilt van bedrijf tot bedrijf. De

kringloopbranche is een sector met uiteenlopende organisaties als het gaat om grootte, professionaliteit, impact, samenwerkingsverbanden en opbouw van personeelsbestand (Janssen, Hillen & Reinders, 2014, p. 4). De verschillen lopen uiteen van enkel op vrijwilligers draaiende bedrijven tot bedrijven met een hoog 'Ikea-gehalte' tot vintage rommelwinkels. Wat zij gemeen hebben is dat het ondernemingen zijn die het milieu proberen te ontlasten en mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan het werk helpen.

Kringloopbedrijven zijn dus interessante sociale ondernemingen omdat zij niet zoals reguliere bedrijven voornamelijk een economisch winststreven hebben. Er moet in de bedrijfsvoering telkens de afweging worden gemaakt tussen betrokkenheid en bedrijfsmatigheid. Dat deze twee waardesystemen elkaar kunnen aanvullen, maar ook kunnen botsen beschrijft Dees (2012) in het artikel 'A Tale of Two Cultures: Charity, Problem-Solving and the Future of Social Entrepreneurship'. Hij betoogt dat het succes van een sociale onderneming afhangt van de mate waarin de twee culturen van liefdadigheid en problemen oplossen op elkaar zijn afgestemd (Dees, 2012, p. 321). Dit is het dynamische snijvlak waarop sociale ondernemingen opereren en hun bestaansrecht aan ontleiden. Daarnaast heeft de kringloopsector praktisch te maken met de Participatiewet aangezien zij werk verschaffen aan verschillende doelgroepen. Processen van betekenisgeving zijn in deze sector daarom een interessant, actueel onderzoeksobject.

Via mijn netwerk van de BKN ben ik in contact gekomen met het kringloopbedrijf Opnieuw & Co in Dordrecht. Er is voor deze organisatie gekozen omdat ze veel met hun sociale doelstelling bezig zijn en het bedrijf groot genoeg is om empirische onderzoek uit te voeren. 'Groot genoeg' betekent in dit geval dat het bedrijf met verschillende soorten werknemers en doelgroepen werkt. Betekenisgeving gebeurt immers op alle niveaus en de diversiteit in de organisatie zal bijdragen aan het schetsen van een veelzijdig beeld. Hoe de structuur van de organisatie eruit ziet en hoe het personeelsbestand is opgebouwd, wordt verder beschreven in §2.4 en het methodehoofdstuk (§4.2.c). De hoofdvestiging in Dordrecht is de casus waar dit onderzoek op gebaseerd is. Naast deze vestiging heeft Opnieuw & Co nog vier andere vestigingen in Zuid-Holland: Papendrecht, Barendrecht, Ridderkerk en Zwijndrecht.

Opnieuw & Co is een non-profit organisatie: ze hebben geen winstoogmerk, maar werken professioneel en financieel rendabel om hun sociale doelstellingen te realiseren. De drie doelstellingen van Opnieuw & Co zijn 1) werkgelegenheid creëren, 2) het milieu ontlasten en 3) armoedebestrijding³. Deze ideologische doelstellingen zijn de filosofie van het bedrijf.

Opnieuw & Co beantwoordt met hun doelstellingen aan het zogenaamde *triple bottom line* (TBL) concept, waarin de drie P's centraal staan: *people*, *planet* en *profit*. John Elkington, een vooraanstaand expert op het gebied van duurzame ontwikkeling en maatschappelijk verantwoord ondernemen, introduceerde het TBL concept aan het eind van de jaren negentig. Grieco (2015) omschrijft dat het concept in de breedste betekenis de gehele set van waarden, kwesties en processen omvat die (sociale) ondernemingen zouden moeten aanpakken om eventuele schade als gevolg van hun activiteiten te beperken en economische, sociale en ecologische waarde te creëren (p. 42).

1.4 Probleemstelling

In de volgende paragraaf zal de probleemstelling van dit scriptieonderzoek geformuleerd worden aan de hand van de doelstelling (§1.4.a) en onderzoeksvragen (§1.4.b).

1.4.a Doelstelling

Dit interpretatieve scriptieonderzoek heeft kennisverwerving over het onderwerp arbeidsparticipatie in de praktijk van een sociale onderneming als doel. Hierdoor is het mogelijk om het maatschappelijke thema 'participatie' en ervaringen met de Participatiewet uit te lichten. Naast het beschrijvende karakter van het theoretische deel van dit scriptieonderzoek en het beschrijven van verschijnselen in de praktijk van

³ Bron: website van Opnieuw & Co (<http://www.opnieuwenco.nl/index.php/organisatie/organisatie-opnieuw-co>)

Opnieuw & Co, zal er getracht worden de verschijnselen te verklaren. Volgens Boeije (2008) heeft praktijkgericht onderzoek het doel om een ongewenste situatie op te lossen (p. 45). De ongewenste situatie houdt in dit geval de onduidelijkheden in omtrent de uitvoering van de Participatiewet. Omdat het zeer actueel is, is er nog geen onderzoek gedaan naar de praktische betekenisgeving en omgang met de nieuwe situatie. Er is in dat opzicht een gemis aan kennis op maatschappelijk en wetenschappelijk niveau. De toegevoegde waarde van dit scriptieonderzoek op die twee gebieden, zal in §1.5 verder aan bod komen.

De gehele ongewenste situatie oplossen door middel van dit onderzoek is niet het streven, daarvoor is het tenslotte te beperkt. Het doel is meer bescheiden, namelijk inzicht bieden in een praktijk waar men omgaat met de problematiek. De uitkomsten van het onderzoek kunnen als voorbeeld dienen voor vergelijkbare situaties en misschien tot nieuwe inzichten leiden. Vragen die hierin een rol spelen zijn bijvoorbeeld: op welke manier gaat men met de verandering van de wetgeving om? Welke voordelen van werken bij de organisatie worden ervaren? En: wat zijn de uitdagingen en mogelijkheden voor de toekomst met betrekking tot arbeidsparticipatie?

1.4.b Onderzoeksvragen

Om de probleemstelling te onderzoeken en aan de doelstelling te voldoen, vormen de volgende vragen de kern van dit scriptieonderzoek:

Hoofdvraag

“Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan het werken in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie?”

Deelvragen

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, is deze opgesplitst in de volgende twee deelvragen. Deze gaan in op de twee aspecten met betrekking tot arbeidsparticipatie en betekenisgeving waar dit scriptieonderzoek op focust. Ten eerste de sociale context waarin betekenisgeving plaatsvindt en ten tweede de beleidsmatige kant met betrekking tot arbeidsparticipatie: de veranderde wet- en regelgeving.

- 1) Welke invloed heeft de sociale context op de betekenissen die door de werknemers gegeven worden in de sociale onderneming?
- 2) Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan de wet- en regelgeving die verbonden is aan het concept ‘participatie’?

De vragen hebben betrekking op de hele dwarsdoorsnede aan werknemers van de organisatie. Hiervoor is gekozen om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van wat er speelt op verschillende niveaus. Betekenisgeving en regelgeving gaan immers niet alleen een bepaalde groep werknemers aan, maar de gehele organisatie heeft ermee te maken. Van management tot vrijwilliger, de verschillende lagen van de organisatie zijn:

- Management
- Leidinggevenden
- Werknemers uit doelgroepen
- Vrijwilligers

1.5 Relevantie onderzoek

In deze paragraaf wordt besproken wat de beantwoording van de onderzoeksvragen maatschappelijk en wetenschappelijk gezien, kan opleveren.

1.5.a Maatschappelijke relevantie

De toegevoegde waarde van deze scriptie is ten eerste uit te drukken in maatschappelijke relevantie. Het onderzoek belicht een actueel thema en het draagt bij aan kennis over praktijkervaringen met arbeidsparticipatie in een sociale onderneming.

Uit verschillende onderzoeken en cijfers, waaronder het Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten van het Nivel blijkt dat participatie van mensen met een arbeidsbeperking achterblijft (De Putter et al., 2015). Het is een speerpunt van de regering om daar verandering in te brengen. Onder andere door de invoering van de Participatiewet probeert men het percentage arbeidsgehandicapten in reguliere bedrijven te verhogen (SZW, 2013). De kijk van de participerende mensen in de kringlooporganisatie draagt bij aan de kennis die nodig is om dit probleem aan te pakken. Door in te gaan op het aspect van betekenisgeving, zal naar voren komen wat de belangrijke en minder belangrijke aspecten zijn in de werkcontext van deze sociale onderneming. Dit kan Opnieuw & Co nieuwe inzichten opleveren over het proces van betekenisgeving in hun organisatie. Ook voor andere bedrijven in de kringloopbranche kan deze kennis van toegevoegde waarde zijn. De branche is volop in ontwikkeling en altijd zoekende naar verbeteringen op het gebied van efficiënte organisatie om een maatschappelijke bijdrage te kunnen leveren (Janssen et al., 2014).

Daarnaast richt de tweede deelvraag zich op de feitelijke omgang met de recentelijk ingevoerde wetgeving omtrent arbeidsparticipatie. Omdat deze invoering zeer actueel is, is er nog geen empirisch onderzoek over uitgebracht. Dit scriptieonderzoek zal bijdragen aan de kennisbehoefte over de omgang met de wetgeving in een sociale onderneming. De mening van de werknemers zelf, met of zonder beperking, dienen met de veranderende regelgeving om te gaan dat op hen van toepassing is. Hun ervaringen zijn waardevol, want deze kunnen als evaluatievoorbeeld dienen van het overheidsbeleid.

1.5.b Wetenschappelijke relevantie

Door te onderzoeken welke betekenissen er gegeven worden omtrent het onderwerp arbeidsparticipatie en dit alvorens theoretisch uiteen te zetten, draagt dit scriptieonderzoek bij aan de kennis over betekenisgeving aan werk in een sociale onderneming. Sociale ondernemingen hanteren een bedrijfsmodel dat in opkomst is in Nederland. Verloop en Hillen (2014) betogen dat sociale ondernemingen kunnen voorzien in de behoefte die bestaat aan een nieuwe speler in het veld tussen overheid en markt (p. 64). Omdat sociaal ondernemen een vrij nieuwe organisatievorm is, is onderzoek hiernaar relevant en kan het een aanleiding vormen voor vervolgonderzoek.

Naar betekenisgeving is al veel onderzoek gedaan, maar de visies hierop en meningen hierover lopen erg uiteen. In hoofdstuk 3 zal dit concept verder uitgelicht worden en zal de invalshoek van dit scriptieonderzoek beschreven worden. Betekenisgeving in de context van een sociale onderneming met verschillende 'lagen' werknemers draagt bij aan de kennis over betekenisgeving op verschillende niveaus. De diversiteit aan mensen in de onderneming Opnieuw & Co zal een rijk scala aan betekenissen genereren. De invloed van de sociale onderneming als werkcontext op het proces van betekenisgeving is daarbij van actuele toegevoegde waarde.

In dit scriptieonderzoek zullen bestaande theorieën getoetst worden en de resultaten uit de praktijk zullen inzichten opleveren die mogelijk interessant blijken voor vervolgonderzoek. De wezenlijke wetenschappelijke bijdrage van dit scriptieonderzoek is natuurlijk bescheiden. Er is één situatie onderzocht in een korte periode waarin 15 mensen zijn geïnterviewd. Dat dit type kwalitatief onderzoek echter wel van waarde is, wordt verder besproken in de methodesectie (§4.2).

Hoofdstuk 2: Context

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag van het onderzoek (“Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan het werken in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie?”) zal in dit hoofdstuk de context worden geschetst waarbinnen dit scriptieonderzoek zich bevindt. Eerst zal er in worden gegaan op het concept participatie: wat houdt het in en wat is er over geschreven (§ 2.1). Vervolgens wordt de focus smaller en wordt er toegespitst op arbeidsparticipatie door mensen met een beperking (§2.2), ook zal het huidige overheidsbeleid dat daar betrekking op heeft worden besproken in §2.3. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk zal ingaan op de rol van sociale ondernemingen in de samenleving en de kringloopbranche in het bijzonder (§2.4).

2.1 Participeren in de participatiesamenleving

Zoals benoemd in §1.2 is de eerste troonrede van Koning Willem-Alexander tijdens Prinsjesdag 2013 een vaak aangehaald moment geweest waarna het maatschappelijke debat over ‘de participatiesamenleving’ ging leven. Er werd een transitie aangekondigd van klassieke verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. Dit gebeurde met het argument dat burgers mondiger zijn dan vroeger en daarnaast het overheidstekort teruggedrongen moet worden (AZ, 2013).

Deze ontwikkeling was echter al veel eerder gaande, suggereren onder andere Van Twist, Chin-A-Fat en Van der Steen (2014) in het boek *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving*. Het lijkt een mooi streven; de participatiesamenleving waarin de overheid afslankt en de burgers allen hun steentje bijdragen. Er zijn echter ook kritische geluiden te horen, deze bestaan vaak uit combinaties van ‘praktisch onmogelijk’, ‘financieel gedreven’, ‘principeel verkeerd’, ‘ideologisch omstreden’ of als ‘een strategische zet in een politiek project’ – en alles behalve bedoelt om daadwerkelijk meer en open participatie teweeg te brengen. Het boek onder redactie van Van Twist et al. (2014) is dan ook bedoeld als een kritische kanttekening bij de participatiesamenleving en de rol van de overheid hierin. Want, zo stellen de redacteuren: “... maatschappelijke verandering is een ingewikkelde en gelaagde beweging die vraagt om een kritische reflectie” (Van Twist et al., 2014, p. 10).

Ook volgens Putters (2014) is de intrede van de participatiesamenleving niet hetzelfde als de afschaffing van de verzorgingsstaat. Het gaat volgens hem over ‘een andere verdeling van collectieve en individuele verantwoordelijkheden’ (Putters, 2014, p. 8). De vraag die hierbij gesteld kan worden is wat dit betekent voor onze manier van samenleven. Putters haalt daarbij een treffend citaat aan uit 1976 van staatssecretaris Jo Hendriks van Volksgezondheid uit het kabinet-Den Uyl (1973 – 1977) om aan te tonen dat deze vraag niet nieuw is:

“Hoe belangrijk de verworvenheden van de verzorgingsmaatschappij ook mogen zijn, zij houden het gevaar in zich de mensen onmondig en onzelfstandig te maken. [...] Wegen die de mensen minder afhankelijk [dienen te] maken van de verzorgingssystemen. De nadruk zal hierbij moeten liggen op zelfhulp, vrijwilligerswerk, kleinschaligheid en decentralisatie van bestuur.” (De Boer & Van der Lans, 2014, geciteerd in Putters, 2014, p. 8)

Om dit scriptieonderzoek te positioneren in de huidige maatschappelijke context, wordt in de volgende paragrafen een overzicht gegeven van een aantal kritiekpunten op het concept participatie en de daaraan verbonden ‘participatiesamenleving’.

2.1.a Verschillende soorten participatie

Voordat er ingegaan wordt op de verschillende betekenissen en interpretaties die aan participatie worden gegeven, is het van belang om het concept in perspectief te plaatsen. Participeren is namelijk een relatief begrip. De ervaren mate waarin iemand participeert, is afhankelijk van de interpretatie van het individu. Dit houdt in dat de betekenisgeving door de betrokken zelf een belangrijk aspect is: “...of en in hoeverre er

sprake is van uitsluiting of te weinig participatie, wordt voor een belangrijk deel voor henzelf bepaald” (Kwekkeboom & van Weert, 2008, p. 30).

Het Nivel is het Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg en definieert participatie als volgt: “Participatie betreft het vervullen van sociale en maatschappelijke rollen op een voor de persoon zinvolle manier” (Cardol, Vervloet & Rijken, 2006, p. 12). Deze omschrijving sluit aan bij de bevinding van Meulenkamp, Van der Hoek en Cardol (2013) in de ‘Rapportage participatiemonitor’ waaruit naar voren kwam dat het belevingsaspect en het voeren van eigen regie een belangrijke rol speelt bij het ervaren van participatie (p. 30).

Uit de literatuur blijkt dat het niet eenduidig is uit welke domeinen participatie bestaat en hoe deze te meten en waarderen zijn (Putters, 2014; Kwekkeboom & Van Weert, 2008; Van Houwelingen, Boele & Dekker, 2014). Een voorbeeld van een onderzoek dat een maat voor maatschappelijke participatie beoogde te ontwikkelen is dat van Hortulanus, Machielse en Meeuwesen (2003). Zij gebruiken in hun onderzoek zeven indicatoren om een maat voor maatschappelijke participatie vorm te geven. Dat zijn: 1) het hebben van betaald werk of het volgen van een studie, 2) lidmaatschap van een belangenbehartigingsorganisatie of een sport- of cultuurvereniging, 3) het verrichten van vrijwilligerswerk, 4) het verlenen van mantelzorg aan anderen dan familieleden, 5) het verlenen van mantelzorg aan familieleden, 6) het deelnemen aan informele groepen (uitgezonderd familieleden en –groepen), en 7) uitgaan in de vrije tijd.

Deze voorwaarden zouden getoetst kunnen worden op vele domeinen van participatie, zo zijn bijvoorbeeld: maatschappelijke participatie, sociale participatie, zelfredzame participatie, politieke participatie, sociaal-culturele participatie, burgerparticipatie, cliëntenparticipatie en arbeidsparticipatie te onderscheiden (Putters, 2014, p. 9). Participatie kan dus op veel verschillende gebieden plaatsvinden. Hieruit kan geconcludeerd worden dat participatie als begrip in het algemeen staat voor ‘meedoen aan het maatschappelijke leven’. Maar met die definitie is het nog steeds een containerbegrip.

De vele invalshoeken kunnen verwarring veroorzaken wanneer er in de politiek of media gesproken wordt over ‘participatie’ want over welke definitie of voorwaarde spreekt men dan? Ook concluderen Kwekkeboom en Van Weert (2008) dat uit het beschikbare onderzoek niet duidelijk wordt of de mate van deelname aan de samenleving bijdraagt aan de kwaliteit van het eigen leven en of de betrokkenen het als zinvol ervaren (p. 37).

Dit scriptieonderzoek streeft er niet naar om de mate van participatie te beoordelen op verschillende niveaus of levensdomeinen. De definitie van het Nivel, welke van individuele betekenisgeving aan participatie uitgaat, sluit aan bij de interpretatieve benadering van dit onderzoek. In deze scriptie ligt de focus op de betekenisgeving aan *arbeidsparticipatie* in een sociale context.

2.1.b Maatschappelijk debat

Zoals uit voorgaande paragraaf blijkt, bestaan er verschillende zienswijzen op de aspecten en voorwaarden voor participatie. Daarnaast is er ook een inhoudelijk maatschappelijk debat gaande over de strekking en doel van het overheidsbeleid dat zich focust op actieve participatie in de samenleving. Om dit onderzoek in de complexe context te plaatsen, worden er in deze paragraaf verschillende invalshoeken belicht.

In het boek van Van Twist et al. (2014) spreekt Bregman over ‘de participatiemythe’. Hij beschrijft dat Nederland hoog scoort op verschillende lijstjes omtrent participatie (werk, overwerk, zorg en opleiding). De zorg van de overheid dat er veel meer sociale betrokkenheid nodig zou zijn en de ‘doemscenario’s over individualisering en verhuftering’ van de maatschappij, vallen volgens hem dus allemaal mee. Bregman (2014) ziet het gevaar juist in de zogenaamd ‘terugtrekkende’ overheid. In werkelijkheid zou de overheid niet terugtreden, maar spant zij anderen voor haar karretje en trekt daarbij metaforisch gesproken de

touwtjes juist aan (Bregman, 2014, p. 38). Hij kaart aan dat beleid gericht op meer participatie betuttelend kan gaan werken wanneer er gecontroleerd gaat worden of iedereen wel in voldoende mate participeert. Daarnaast is Bregman ervan overtuigd dat de burger geen tijd heeft om nog meer te gaan participeren. Er zal volgens hem dan ook geaccepteerd moeten worden dat er lokaal grote verschillen zullen ontstaan. In deze bijdrage wordt ook gesteld dat de participatiesamenleving geen nieuw begrip is in de politiek. Vorige decennia werd de decentralisatie namelijk ook al aangekondigd, maar dan onder het mom van een 'effectievere overheid' of 'bevordering van de democratie' (Bregman, 2014, p. 39).

Participatie is dus niet nieuw, maar lijkt van alle tijden. Het is goed om dit begrip in historisch perspectief te beschouwen. De regering kondigt actieve participatie als een nieuwe situatie aan, maar daarvan moet de betrekkelijkheid worden ingezien. Arnold Reijndorp bekleedt sinds 2006 de Han Lammersleerstoel met als leeropdracht 'Sociaal-economische en ruimtelijke ontwikkelingen van nieuwe stedelijke gebieden'. Hij noemt in zijn bijdrage in het boek van Van Twist et al. (2014) twee belangrijke punten die volgens hem onderbelicht zijn gebleven in het maatschappelijk debat rond de participatiesamenleving die de vanzelfsprekendheid ervan onderschrijven. Ten eerste noemt Reijndorp (2014) de structurele veranderingen die sinds de jaren tachtig optraden in de economie. De industriële economie is veranderd naar een kenniseconomie, gebaseerd op kleinere bedrijven. Hij benadrukt dat de economie en de structuur van de samenleving samenhangen; verbanden veranderen en er komen ontegenzeggelijk nieuwe structuren (Reijndorp, 2014, p. 55).

In de bijdrage van Reijndorp (2014) wordt de vervagende grens tussen overheid en samenleving ook als problematisch voorgesteld. Hij geeft aan dat het op eerste gezicht sympathiek lijkt dat de overheid meer ruimte geeft aan de burger om de maatschappij in te richten en actief een bijdrage te leveren. Maar het gevaar schuilt volgens hem in het gegeven dat actieve, participerende burger aan de maatstaven van de overheid moet voldoen en dat dit zichtbaar moet worden in het publieke domein. "Wie niet aan dat beeld van de energieke samenleving voldoet, zit in het beklagdenbankje" (Reijndorp, 2014, p.52).

De professor haalt een interessant punt aan wanneer hij spreekt over de dubbelzinnige rol van de politiek die naar zijn mening wordt genegeerd. De ontwikkeling van verzuiling naar marktwerking en vervolgens naar de meest moderne netwerksamenleving; de overheid heeft het aangestuurd. Hierbij geeft hij het voorbeeld van een wijk die als middel diende voor de overheid en waar allerlei 'maatschappelijke strategieën' op los gelaten werden: "... de integratie van etnische minderheden, de vermaatschappelijking van de gezondheidszorg, de vernieuwing van de democratie, het gebrek aan sociale cohesie, het veiligheidsvraagstuk, de uit de hand lopende kosten van de thuiszorg ..." (Reijndorp, 2014, p.57). De participatiesamenleving zou volgens Reijndorp (2014) dus zomaar de volgende strategie van de overheid kunnen zijn die de maatschappij wordt opgelegd. Daarbij is hij sceptisch over de bedoelingen van de overheid om iedereen te laten participeren. Want ook de overheid stelt zich volgens hem soms twijfelend op over de vraag of iedereen wel capabel genoeg is om deel te nemen aan de participatiesamenleving. Het antwoord op die vraag van de overheid is volgens hem "... dan moeten we ze dat leren, dan gaan we ze begeleiden en wie niet leren wil, die moet maar voelen" (Reijndorp, 2014, p.57). Op die manier zou de overheid de regie proberen te houden over de sociale ontwikkelingen. Zijn oplossing voor dit probleem luidt 'ordenen'. De overheid zou meer moeten herstructureren zodat instituten dienstbaar kunnen zijn aan de actieve kennissamenleving.

Een derde kritische kanttekening die bij het concept van de participatiesamenleving te plaatsen is, is dat participatie voor uitsluiting zorgt. De 'zwakkeren' zijn er daardoor juist niet mee geholpen, maar zullen buiten de boot vallen (In 't Veld, 2014; Uitermark, 2014; Kruiter, 2014). Ook Tonkens (2015) deelt deze opvatting en bespreekt dit in de rede tijdens haar afscheid als bijzonder hoogleraar Actief burgerschap aan de Universiteit van Amsterdam. Het beeld dat door de overheid wordt geschetst, is er één van 'gezellig samen' participeren. Dit is volgens Tonkens echter niet het geval. Soort zoekt soort op onder andere het

gebied van opleiding, etniciteit en leeftijd. Ze haalt aan dat uit (inter)nationaal onderzoek blijkt dat actief burgerschap maar door een relatief kleine groep mensen wordt uitgevoerd. Dit zijn dan vaak hoger opgeleide stedelingen en inwoners van hechte kleine dorpen (Tonkens, 2015, p. 2). Het aanprijzen van actief burgerschap bereikt dus volgens Tonkens (2015) alleen de groep die het toch al doet en ze concludeert daarom dat het inzetten op de participatiesamenleving de sociale ongelijkheid vergroot (p. 3).

Ook in het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) 'Vertrouwen in burgers' (2012) wordt geconstateerd dat kleine groepen burgers zich aangesproken voelen meer verantwoordelijkheid op zich te nemen. Het rapport gaat over burgerbetrokkenheid en de relatie met beleidsmedewerkers van de overheid. "Weinigen participeren veel en velen participeren weinig" (Knottnerus et al., 2012, p. 154) wordt er geconcludeerd. In het rapport worden vier soorten 'betrokkenheidsstijlen' beschreven gebaseerd op de wijze waarop burgers de wisselwerking met beleidsmakers ervaren. Er wordt gesproken over de juiste verhouding tussen uitdaging en toerusting om tot betrokkenheid en participatie te komen. Onder 'toerusting' van burgers onderscheiden de onderzoekers de aspecten houding, sociale normen en resultaatverwachting (Knottnerus et al., 2012, p. 135).

Wanneer de meer kwetsbare burger daadwerkelijk door toedoen van het overheidsbeleid uitgesloten wordt, is dit een pervers effect van het beleid dat juist zou moeten activeren. Een positieve noot aan deze constatering is dat wanneer dit mechanisme erkent wordt, er ook iets aan te doen is. Volgens Tonkens (2015) kunnen goed sociaal beleid en sociale professionals dan ook hulp bieden aan groepen die nog niet meedoen.

Aan de hand van bovengenoemde auteurs wil ik laten zien dat er terechte bedenkingen worden genoemd over de concrete invulling van de veranderende rol van participatie en zelfredzaamheid. Wanneer het niet duidelijk is op welke vorm van participatie men doelt en uitgaat van de breedste invulling van het begrip, kan het argument van Bregman (2014) gelden dat de mate van participatie die de overheid beoogd tijd kost die men niet heeft. De druk om op alle domeinen mee te doen wordt dan vergroot en wanneer de insteek verandert van participeren op vrijwillige basis naar een opdracht om mee te doen (Reijndorp, 2014), ligt (te) veel sturing en controle op de loer. Het wordt volgens de criticasters duidelijk dat de burger niet werkelijk autonoom is, maar binnen de geschetste kaders van de overheid moet blijven. Niet alleen in de privésfeer kunnen burgers tegen dit probleem aanlopen, ook worden sociale ondernemers volgens Verloop en Hillen (2014) geremd door de overheid.

De conclusie van Van Twist et al. (2014) luidt dat er een groot publiek debat gaande is over het nieuwe woord 'doe-democratie'. Dit gebeurt aan de ene kant op empirisch niveau door de vragen te stellen: Is participatie wel realistisch? En wat is de werkelijke omvang en impact? En aan de andere kant op normatief niveau: Is participatie wel wenselijk? Wat zijn de gevaren en waar komen die terecht? (Van Twist et al., 2014, p. 98). De antwoorden op deze vragen lijken echter niet naar een gedeelde positie te bewegen.

Kortom: het is verwarrend om te spreken over dé participatiesamenleving, omdat het één noemer is die over veel verschillende gebeurtenissen en ontwikkelingen gaat. Aan de ene kant is er de overheid die taken afstoot en aan de andere kant de markt en de gemeenschap die op eigen initiatief meer onderneemt. De overheid draagt hierin volgens Van Twist et al. (2014) niet bij aan verduidelijking van het begrip:

"Het heet allemaal participatie, terwijl in bottom-up initiatieven de burgers met elkaar meedoen en niet met de overheid. Heel vaak wordt een praktijk achteraf als participatie genoemd, terwijl het ook zonder dat label al lang gebeurde: participatie suggereert mensen die meedoen met iets, terwijl de praktijk vaak is dat ze dat 'iets' eerst zelf in gang hebben gezet. Het is dus actiever en ondernemender dan het label suggereert." (Van Twist et al., 2014, p. 110).

Het is van belang om kritisch en met aandacht voor de context over het concept van participeren na te denken. Op die manier kan er een voorstelling worden gemaakt van wat de invulling in de praktijk kan gaan betekenen. Bregman en Reijndorp zijn voorbeelden van wetenschappers die dat op hun niveau bewerkstelligen. De vraag die in deze scriptie centraal staat, richt zich ook op de betekenissen van mensen waar het beleid direct op van toepassing is. Deze betekenissen komen niet vaak naar voren in wetenschappelijk onderzoek (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, p. 119). De volgende alinea gaat in op deze meer kwetsbare burgers.

2.2 Motivatie voor participatie

Van Houwelingen, Boele & Dekker (2014) deden recentelijk onderzoek in opdracht van het SCP naar de ontwikkelingen in burgerparticipatie. De auteurs stellen dat veel actuele betogen voor burgerparticipatie de argumentatie van klassieke denkers als Aristoteles, Rousseau en Mill weergeven. Deze filosofen wezen er namelijk onder meer op dat participatie de 'edelste capaciteiten' van mensen helpt ontwikkelen omdat zij de rede en morele ontwikkeling stimuleert (Van Houwelingen et al., 2014, p. 24).

Vandaag de dag zullen mensen waarschijnlijk niet bewust meer gaan participeren om hun 'edele capaciteiten' te ontwikkelen. Maar wat zijn dan wel de prikkels waardoor mensen mee gaan doen? De recent overeengekomen banenafspraken en quotumregeling gaan uit van een negatieve stimulans. Wanneer er in 2026 namelijk niet genoeg banen zijn gecreëerd zoals vastgelegd in de afspraak, wordt er een quotum opgelegd waar bedrijven aan moeten voldoen. Negatieve consequenties voor bedrijven in de vorm van een boete moeten er in dat geval voor gaan zorgen dat de werkplaatsen alsnog verwezenlijkt worden (Rijksoverheid, 2015). De regering legt dus strikte maatregelen op wanneer de uitvoering van het beleid niet naar behoeven gebeurt.

Cheretis (2012) deed in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) onderzoek naar de toepasbaarheid van een bonus-malus systeem binnen de Rijksoverheid ter bevordering van de arbeidsdeelname van personen met een Wia-, Wsw-, of Wajong-indicatie. De conclusie van dit onderzoek luidde dat het invoeren van een quota en daarbij behorende sancties juist averechts kan werken (Cheretis, 2012, p. 12). TNO-onderzoeker Roland Blonk (2015) geeft ook aan dat wanneer het gaat om re-integratie het gebruik van wetenschappelijke kennis over wat wel en niet werkt erg laag is (p. 48). Wethouders zouden niet moeten af gaan op onderbuikgevoel, maar op basis van kennis en feiten systematisch verstandige maatregelen moeten doorvoeren (Blonk, 2015, p. 49).

Gebaseerd op wetenschappelijke kennis of niet, overheidsbeleid probeert het gedrag van mensen te sturen. De laatste jaren wordt zelfredzame burgerparticipatie gezien als middel om de onafhankelijkheid en eigen verantwoordelijkheid van de burgers te vergroten (Van Houwelingen, 2014, p. 25), maar werkt dit wel op die manier? In de volgende paragraaf het om de vraag wat de motivatiefactoren en belemmeringen kunnen zijn om te participeren.

Hurenkamp, Tonkens en Duyvendak (2006) toonden aan dat mensen eerder actief worden vanwege een maatschappelijke gebeurtenis of iets dat anderen overkomt, dan door een ervaring in het eigen leven (p. 22). Voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk, zijn vele motieven mogelijk. Het altruïstische motief 'anderen helpen' wordt het vaakst genoemd, maar ook iets doen waar men goed in is of nieuwe ervaringen opdoen staan bovenaan de lijst (Van Houwelingen et al., 2014, p. 59). In §3.1.a wordt er dieper ingegaan op motieven om te participeren.

Gebrek aan motivatie kan een reden zijn waardoor men niet participeert, maar er kunnen ook problemen spelen die deelname verhinderen. Door de economische omstandigheden zijn er minder banen, waardoor arbeidsparticipatie voor een grote groep mensen een uitdaging is geworden. Werklozen of mensen met een arbeidsbeperking komen zeer moeilijk, of niet meer aan een baan (Stichting van de Arbeid, 2014, p. 34).

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen verschillende belemmeringen ervaren wanneer zij op zoek zijn naar werk. Uit onderzoek van Nivel (De Putter et al., 2015, p. 4) komt de top 5 belemmeringen naar voren:

- 1) Problemen bij het zoeken en vinden van betaald werk (55%)
- 2) Gebrek aan begrip bij werkgevers voor de invloed van de ziekte of beperking op het werk (36%)
- 3) Belemmeringen vanwege de eigen gezondheidstoestand (34%)
- 4) Gebrek aan begrip bij collega's voor de invloed van de ziekte of beperking op het werk (22%)
- 5) Gebrek aan mogelijkheden om het werk tijdelijk aan te passen als dat nodig is (15%)

Het percentage geeft het aantal geënquêteerden weer dat minder dan 80% arbeidsongeschikt is verklaard, geen betaald werk heeft, maar dat wel zou willen (N=88). Dit onderzoek is uitgevoerd onder leden van het Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten (NPCG). “Het NPCG bestaat uit een landelijk representatieve steekproef van niet geïnstitutionaliseerde mensen met een (medisch gediagnosticeerde) somatische chronische ziekte en/of langdurige matige tot ernstige lichamelijke beperkingen, in de leeftijd van 15 jaar en ouder” (De Putter et al., 2015, p. 7).

2.3 Arbeidsparticipatie door mensen met een beperking

Zoals uit voorgaande paragrafen blijkt, is participatie geen nieuw begrip en is het laatste er nog niet over gezegd. Of de overheid nu meer uit handen geeft en de verantwoordelijkheid bij de burger legt, of de kaders juist smaller maakt, het feit is dat er bezuinigd wordt en de economie weer moet gaan groeien. Onze welvaart hangt voor een groot gedeelte af van werk, daarom is een hoge arbeidsparticipatie – om sociale en economische redenen – een belangrijke prioriteit voor de overheid (Hillen, 2014, p. 9). Het uitgangspunt van het huidige overheidsbeleid is dat ook mensen met een beperking volwaardig moeten kunnen deelnemen aan de samenleving (SZW, 2013).

Voordat de huidige situatie met betrekking tot arbeidsparticipatie door mensen met een beperking wordt besproken, dient de definitie van ‘arbeidsbeperking’ te worden vastgesteld. Dit scriptieonderzoek is niet gericht op één doelgroep met een arbeidsbeperking. Onderzoeken naar participatie van mensen met een arbeidsbeperking omvatten doelgroepen van bijvoorbeeld mensen met een chronische ziekte, een verstandelijke beperking, lichamelijke beperking of psychiatrische problemen (De Putter et al., 2015; Kwekkeboom & Van Weert, 2008; Meulenkamp et al., 2013). In de sociale onderneming Opnieuw & Co zijn mensen werkzaam met uiteenlopende beperkingen, fysiek en mentaal. Deze beperkingen zorgen ervoor dat deze mensen een zogenaamde ‘afstand’ hebben tot de arbeidsmarkt.

In de factsheet die uitgegeven is door Nivel (De Putter et al., 2015) ‘Het vergroten van arbeidsparticipatie onder mensen met een chronische ziekte of beperking: Een werkwens alleen is niet voldoende’ luidt de conclusie dat 20% van de mensen met een chronische ziekte of beperking die in 2013 geen werk hadden, dit wel zouden willen. Zij ervaren de verschillende belemmeringen in het zoeken naar werk die in §2.2 naar voren kwamen.

De meest recente cijfers van het NPCG en het CBS laten zien dat in 2013 26% van de 15 tot 64-jarigen met een chronische ziekte of beperking een betaalde baan had voor minimaal 12 uur per week ten opzichte van 66% van de algemene bevolking (De Putter et al., 2015). Het bevorderen van de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking staat dan ook al enige tijd hoog op de agenda van de Nederlandse overheid. In 2006 werd de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (Wao) vervangen door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia). En in 2007 werd de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) van kracht, die als doel had de participatie van alle burgers in de samenleving mogelijk te maken en te bevorderen (Meulenkamp et al., 2013, p. 10). De meest recente beleidswijziging op het gebied van arbeidsparticipatie is de invoering van de Participatiewet in januari 2015. Gekoppeld aan deze wet is de banenafpraak die gemaakt is in het sociaal akkoord, zoals besproken in §1.2.

De Putter et al. (2015) noemen het ingaan van de Participatiewet positief. Nu krijgen gemeenten namelijk meer verantwoordelijkheden en mogelijkheden om maatwerkondersteuning te bieden (De Putter et al., 2015, p. 5). Ook de Quotumwet vinden zij een positieve beleidsmaatregel, want deze is verbredend: het richt zich niet alleen op de doelgroep die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. Op die manier krijgen alle werknemers met een arbeidsbeperking gelijke kansen om passend werk te vinden (De Putter et al., 2015, p. 6).

Kwekkeboom en Van Weert (2008) hebben in hun onderzoek voor het SCP een conceptueel model ontwikkeld voor participatie van mensen met een verstandelijke beperking of chronische psychiatrische problematiek. Ze onderscheiden verschillende factoren die invloed hebben op de mate van participatie en het ervaren van geluk. De belangrijkste bevinding van het onderzoek is dat de factor 'levenshouding' de grootste invloed uitoefent op de mate van participatie en ook de belangrijkste rol speelt bij het ervaren van geluk (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, p. 13). De onderzoekers merken terecht op dat in het maatschappelijke debat de vooronderstelling heerst dat meer participatie per definitie beter is, en dus bevorderd moet worden. Meer participatie resulteert dan niet in een grotere bijdrage aan de samenleving, waar arbeid een voorbeeld van is, maar dat het beter zou zijn heeft alles te maken met voordelen voor de persoon zelf: "Participatie beschermt immers tegen ongewenste situaties als sociale uitsluiting of sociaal isolement" (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, p. 35). Naast persoonlijke kenmerken (zoals levenshouding) onderzochten zij ook de invloed van aspecten van participatie op het ervaren geluk. Participatie vatten de onderzoekers op als een optelsom van de volgende vier aspecten: verplaatsingsgemak, werk en dagbesteding, vrijetijdsbesteding en sociaal netwerk (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, p. 50). Uit de analyse kwam naar voren dat de alleen het feitelijke aspect van participatie 'werk en dagbesteding' samenhangt met geluk:

"...zij die minder dan 16 uur per week werken of werk hebben in een beschermde omgeving (arbeidsproject, sociale werkvoorziening), zijn gelukkiger dan degenen die 16 uur of meer in een reguliere baan werken of die niet werken en ook niet naar een dagbestedings- of dagactiviteitencentrum gaan." (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, pp. 115-116)

Een van de conclusies die de onderzoekers trekken is dat het blijkbaar op prijs wordt gesteld om in een omgeving te werken waar rekening wordt gehouden met de persoon zijn beperkingen. Werken in een reguliere baan zal voor beide onderzochte doelgroepen, onder de huidige voorwaarden, niet aantrekkelijk of nastrevenswaardig zijn (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, pp. 125-126). Bij het zoeken naar of creëren van werk voor mensen met een arbeidsbeperking moet er dus aandacht worden gegeven aan ondersteuning of aanpassing van arbeidsomstandigheden.

Arbeidsparticipatie door mensen met een beperking wordt dus gestimuleerd door de overheid omdat cijfers laten zien dat hun arbeidsdeelname fors lager is in vergelijking met de rest van de bevolking. Arbeidsparticipatie draagt ook bij aan ervaren van geluk door de personen in kwestie, dus het is het van belang dat dit onderwerp op de agenda staat. Er zijn echter nog wel problemen en belemmeringen die maximale arbeidsparticipatie door mensen met een beperking in de weg staan. Hoe werk nu is ingericht, is het vaak niet geschikt of toegankelijk voor mensen met een beperking. Ondersteuning en aanpassing is nodig om Participatiewet te doen slagen.

Kwekkeboom en Van Weert (2008) kwamen tot de conclusie dat de resultaten om participatie bij mensen met een beperking te bevorderen achterblijven bij de verwachtingen. Ondanks jarenlange inspanning blijken re-integratiestrategieën en beleid dat gefocust is op het bevorderen van participatie (nog) niet effectief (Blonk, 2015, p. 48). In volgende paragraaf zal er dieper worden ingegaan op de relatie tussen overheidsbeleid en arbeidsparticipatie.

2.4 Overheidsbeleid en arbeidsparticipatie

In deze paragraaf zal de relatie tussen het overheidsbeleid en arbeidsparticipatie nader worden uitgediept. Dit om de context waarin deelvraag 2 (“Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan de wet- en regelgeving die verbonden is aan het concept ‘participatie?’”) wordt gesteld te schetsen.

Het is opvallend dat participatie nog niet bevorderd is, omdat de afgelopen decennia op breed gebied extramuralisering⁴ van de zorg voor onder andere mensen met een verstandelijke beperking heeft plaatsgevonden (Kwekkeboom & Van Weert, 2008, p. 23). Het doel daarvan is maatschappelijke integratie: men lijkt het er over eens te zijn dat ‘wegstoppen’ in zorghuizen in de bossen niet meer de juiste manier is. Uit verschillende onderzoeken, stellen Kwekkeboom en Van Weert (2008), blijkt dat er inmiddels brede steun is ontstaan voor opname in de samenleving van mensen met beperkingen. Dit geldt zowel voor overheden, zorgaanbieders, belangenbehartigingsorganisaties en willekeurige leden van de samenleving (Kwekkeboom en Van Weert, 2008, p. 25).

Ook in het rapport ‘Vertrouwen in burgers’ van de WRR (2012) wordt benoemd dat er de afgelopen dertig jaar veel pogingen zijn gedaan om de maatschappelijke betrokkenheid van burgers te vergroten (p. 135). Er wordt geconstateerd dat er een ‘betrokkenheidsaanbod’ is ontstaan dat zich te eenzijdig richt op een bepaald type burger, namelijk de zogenoemde ‘verantwoordelijken’ (WRR, 2012, p. 135). Er worden nog drie andere types onderscheiden waar door de overheid te weinig aansluiting bij wordt gevonden. Er is vaak geen aansluiting tussen wat burgers willen en kunnen aan de ene kant en wat er door de overheid van hen verwacht en toegelaten wordt aan de andere kant (WRR, 2012, p. 136). Deze constatering wordt ‘verontrustend en weinig democratisch’ (p. 137) genoemd. De oplossing ligt volgens de WRR in differentiatie in zowel onderwerpen als mogelijkheden voor betrokkenheid. Belangrijk hierbij om op te merken dat het probleem zich voornamelijk op nationaal niveau afspeelt. Uit veldonderzoek blijkt dat op lokaal niveau en rond specifieke thema’s betrokkenheid inhoud krijgt.

Sociale ondernemingen kunnen op lokaal niveau een steentje bijdragen aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Waarom dit is zo is en wat sociale ondernemingen precies zijn, wordt besproken in de volgende paragraaf.

2.5 Sociale ondernemingen

Zoals in de inleiding werd benoemd, zijn sociale ondernemingen een vrij nieuwe sector in Nederland. Het is een innovatieve manier van ondernemen om sociale vraagstukken aan te pakken. De opbrengsten worden geherinvesteerd in maatschappelijke doelen, en zij zien geld dan ook als middel en niet als doel⁵. Social Enterprise NL is het platform voor sociaal ondernemers in Nederland. Ze verbindt, ondersteunt en vertegenwoordigt sociale ondernemingen. Mark Hillen en Willemijn Verloop zijn belangrijke auteurs en stuwende krachten op het gebied van sociaal ondernemen. Verloop en Hillen (2014) zien een belangrijke rol weggelegd voor de *social enterprise* in Nederland: “De social enterprise neemt een nieuwe plek in tussen de overheid, goede doelen en commerciële bedrijven. Het is een nieuw model dat in velerlei situaties een beter antwoord kan geven dan de traditionele modellen” (p. 71). Maar om dit te verwezenlijken, moeten ambtenaren en politici samenwerken met ondernemers, en dat is volgens de auteurs nog een grote uitdaging. De innovatieve ideeën van ondernemers passen volgens hen namelijk (nog) niet in het vaste stramien van de overheid.

⁴ Extramuralisering is het streven om mensen buiten de muren van een instelling waar iemand opgenomen zou worden gelijkwaardige zorg te bieden. Thuiszorg is hier een voorbeeld van.

⁵ Bron: website van Social Enterprise (<http://social-enterprise.nl>)

Naast dat er beleidsmatige aanpassingen nodig zijn om de social enterprise tot haar recht te laten komen, benoemen Verloop en Hillen (2014) ook het taboe van persoonlijke verdiensten. Het idee dat er aan publieke waarde niet, of in ieder geval zo min mogelijk verdiend mag worden noemen ze een 'onhoudbare gedachte' (Verloop & Hillen, 2014, p. 72). De auteurs betogen dat de overheid zich zakelijker op moet stellen onder het mom 'wie creëert voor welk geld de meeste maatschappelijke waarde'?

Dat de sector groeiende is en economische waarde creëert, blijkt uit 'De Social Enterprise Monitor 2015' (2015) waarin naar voren komt dat de werkgelegenheid bij de ondernemingen (N=129) tussen 2013 en 2015 met 36% is gegroeid (p. 4). Zoals in de inleiding naar voren kwam, is het doel dat de meeste social enterprises (32%) als belangrijkste impact thema aanwijzen, het verhogen van de arbeidsparticipatie van een kwetsbare doelgroep (Social Enterprise, 2015, p. 3). Andere thema's zijn het tegengaan van milieuvervuiling, het bestrijden van internationale armoede, het verhogen van sociale cohesie in wijken en buurten en het verbeteren van zorg (Social Enterprise, 2015).

2.5.a Definitie sociale onderneming

Over de precieze definitie van een social enterprise is in de internationale literatuur nog geen consensus, maar Germak en Robinson (2014) stellen dat er overeenstemming is over het volgende:

"Social enterprise is a practice in which an entrepreneur – either a traditional business-minded individual or someone that emerges from the public or nonprofit sectors – sets out to solve some social problem by way of combining business management skills with social sector acumen to yield a sustainable enterprise that produces both financial and social returns (a so-called double bottom line)." (Germak & Robinson, 2014, pp. 6-7)

Wanneer er daarnaast ook milieudoelstellingen worden nagestreefd, spreekt men van de *triple bottom line* (wat in §1.1c naar voren kwam). Bovenstaand is de algemene definitie van wat een sociale onderneming verwezenlijkt. Natuurlijk zijn er ook verschillen waar te nemen in doelstellingen en focus van de bedrijven. Verloop en Hillen (2014) onderscheiden vervolgens drie typen social enterprises:

- 'Socialen', dit zijn ethische en ecologische voorlopers die laten zien hoe het ook kan: "...hoe modellen werken die voor iedereen winst creëren" (p. 65).
- 'Work integration social enterprise', ook wel de sociale firma genoemd waarin zorg en werk wordt geboden aan mensen met een lage loonwaarde.
- 'Community enterprises' die naast hun normale bedrijfsvoering een rol hebben bij het ontwikkelen van lokale verbanden en sociale cohesie.

Met betrekking tot het soort sociale onderneming dat in deze scriptie centraal staat, het kringloopbedrijf Opnieuw & Co, spreken we over het tweede type: de sociale firma. In de volgende paragraaf zal het bedrijfsproces en structuur van de kringlooporganisatie Opnieuw & Co nader worden toegelicht.

2.5.b Kringloopbedrijf als instrument

De informatie in deze paragraaf is voornamelijk ontleed uit het gesprek met de directeur van Opnieuw & Co: M. van Goch op 28 april 2015. De informatie draagt bij aan het inzichtelijk maken van de situatie van deze specifieke sociale firma.

Het kringloopbedrijf Opnieuw & Co is een sociale onderneming met een sociale doelstelling: het creëren van werkgelegenheid. De kern van het bedrijf is het kringloopproces als middel gebruiken om de sociale doelstelling te verwezenlijken. Een kringloopbedrijf is een geschikt instrument om werkgelegenheid te creëren, omdat het veel handmatig werk bevat: verzamelen, sorteren, repareren, aanvullen in de winkel en verkopen. Op die manier kunnen dit type ondernemingen ook weer nieuw werk bedenken dat past bij een

andere doelgroep. Opnieuw & Co richt zich op verschillende doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij de organisatie een arbeidsplaats kunnen krijgen. Deze werkgelegenheidsdoelstelling is begonnen nadat de twee aandeelhouders (het Davinci College en Bouman GGZ) het bedrijf in 2007 hebben omarmt.

‘Hergebruik werkt’ is dan ook één van de slogans van Opnieuw & Co waardoor ze hun eerste twee doelstellingen in twee woorden samenvatten: werk verschaffen aan mensen met een arbeidsbeperking en het milieu ontlasten door hergebruik.

2.5.c Divers personeelsbestand

Bij Opnieuw & Co wordt er gewerkt met een zogenaamde ‘kern’ en ‘schil’ van medewerkers. De kern blijft en de schil is flexibel. Er zijn in totaal over de vijf vestigingen ongeveer 80 werknemers in loondienst. Het personeelsbestand bestaat in de kern uit: reguliere werknemers, Wsw begeleid werken, oproepkrachten, Wsw gedetacheerd werken, vrijwilligers en de leiding van Bouman GGZ. Daarnaast bestaat de schil uit: patiënten van Bouman, Wsw stagiaires, werknemers vanuit trajecten van de gemeente Ridderkerk, taakgestraften, AKA leerlingen, IOA en een groep ‘overig’ (Opnieuw & Co bedrijfsplan 2015, p. 4). In totaal gaat het om ongeveer 350 mensen die werkzaam zijn bij de vijf filialen van het bedrijf.

Het via de Wsw ‘begeleid werken’ houdt in dat de werknemers zelfstandig genoeg zijn, maar Opnieuw & Co wel subsidie ontvangt voor deze vorm van arbeid. De mensen met een Wsw-indicatie omvatten een groot deel van de groep werknemers uit de doelgroepen. De sociale werkplaats (SW) van waaruit de werknemers gedetacheerd worden, heet Drechtwerk. De hoogte van hun loon wordt bepaald aan de hand van de output die iemand levert en de mate van begeleiding die nodig is. Daarnaast zijn er in de schil vrijwilligers werkzaam en mensen via verschillende re-integratietrajecten. Trajecten worden aangeboden door bijvoorbeeld het UWV en de sociale dienst.

Werknemers in de schil stromen na een bepaalde periode weer uit de organisatie. Hoe lang deze periode is en naar wat voor werk ze vervolgens uitstromen, is sterk afhankelijk van de doelgroep. De ideale situatie is volgens directeur Van Goch dat mensen vanuit de schil doorstromen naar een reguliere baan.

Van Goch geeft aan dat het werken met veel verschillende doelgroepen complex kan zijn. Het management moet namelijk steeds weer opnieuw in gesprek met de betrokken organisaties, mede omdat de regelgeving regelmatig wordt bijgesteld. De grote diversiteit aan doelgroepen is een uitdaging waar Opnieuw & Co dagelijks mee omgaat. Wegens de noodzaak om te moeten korten op personeelskosten, gaat er in de toekomst nog meer met diverse doelgroepen gewerkt worden. Het management is zich ervan bewust dat dit gevolgen kan hebben voor de output en kwaliteit en daarmee ook voor de winkelomzetten (Opnieuw & Co bedrijfsplan 2015, p. 3).

Het werken met diverse doelgroepen is een voorbeeld van uitdagingen waar sociale ondernemingen mee omgaan. Uit het onderzoek van Smit, De Graaf, Verweij en Brouwer (2011) komen nog andere knelpunten naar voren waar sociale firma’s met een dubbele doelstelling tegenaan kunnen lopen. De twee knelpunten die als het meest urgent worden gezien zijn het verkrijgen van financiering bij de start van een sociale onderneming en de uitvoering van het re-integratiebeleid welke meerkosten met zich meebrengt (Smit et al., 2011, p. 12).

In hoofdstuk 6 van dit scriptieonderzoek zullen meer specifieke verbeterpunten met betrekking tot de bevindingen bij Opnieuw & Co aan bod komen.

Hoofdstuk 3: Betekenisgeving

Zoals in hoofdstuk 1 naar voren kwam, is naast (arbeids)participatie ook 'betekenisgeving' een centraal concept in dit scriptieonderzoek. Er bestaan verschillende theorieën over hoe en waardoor betekenis geconstrueerd wordt. Het is van belang voor de focus en afbakening van het onderzoek om het concept in deze paragraaf theoretisch en operationeel nader toe te lichten.

Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010) zetten in hun artikel 'On the meaning of work: A theoretical integration and review' de literatuur over betekenisgeving aan werk uiteen. Ze analyseren de evolutie en huidige staat van toonaangevende onderzoeken. Typerend voor de onderzoeken die gedaan zijn op het gebied van betekenisgeving aan werk is dat ze versnipperd zijn over verschillende domeinen. Deze verscheidenheid maakt het moeilijk om 'betekenisgeving aan werk' als onderzoeksgebied als geheel te interpreteren (Rosso et al., 2010, p. 93). De onderzoekers hebben de literatuur geanalyseerd om onderliggende structuren, thema's en veronderstellingen te kunnen onderscheiden. Een belangrijk onderscheid dat zij als eerste maken is het verschil tussen *meaning* en *meaningfulness* (Rosso et al., 2010, p. 94). Dit laat zich in het Nederlands het beste vertalen door 'betekenis' en 'betekenisvol'. Vaak worden de twee begrippen in de literatuur door elkaar heen gebruikt. Ze hangen dan ook nauw samen, maar Pratt & Ashforth (2003) bepleiten een inhoudelijk verschil. *Meaning* verwijst volgens hen naar het *soort* betekenis dat gegeven wordt en *meaningfulness* naar de *hoeveelheid* betekenis die eraan gehecht wordt. Het eerste deel van betekenisgeving verwijst dus naar het proces van inhoud toekennen aan de wereld om ons heen. De tweede genoemde betekenisgeving verwijst naar de mate van significantie die de betekenis voor iemand heeft (Rosso et al. 2010, p. 95).

In dit scriptieonderzoek zullen beide aspecten van het concept betekenis aan bod komen en een rol spelen in de analyse. Ten eerste zal er worden ingegaan op de manieren waarop er betekenis kan worden gegeven en welke toegepast worden in dit scriptieonderzoek (§2.5.a). Vervolgens wordt er in paragraaf 2.5.b een onderscheid gemaakt tussen verschillende mechanismes die zorgen voor de –in meer of mindere mate– ervaring van zinvolheid. Op deze manier wordt het abstracte concept in verschillende componenten opgedeeld die te operationaliseren zijn en terug zullen komen in de resultatensectie (hoofdstuk 5).

3.1 Theoretische uiteenzetting; bronnen van betekenisgeving

In het artikel van Rosso et al. (2010) worden in de bestaande theorieën over betekenisgeving aan werk vier 'hoofdbronnen' onderscheiden van waaruit betekenis wordt gegeven. Dat zijn 1) de zelf, 2) anderen, 3) de werkcontext, en 4) geloof/spiritualiteit. De eerste drie bronnen zullen in de volgende paragrafen nader worden besproken, omdat deze toegepast worden in het analyseren van de casus. De vierde bron, geloof, wordt verder buiten beschouwing gelaten omdat deze religieuze inslag niet past binnen de focus van het onderzoek.

3.1.a De zelf: motivatie

De eerste bron van waaruit betekenis wordt gegeven is de zelf, ofwel het individu. Het individu is door psychologen lang beschouwd geweest als basisbron voor betekenisgeving. De bekende piramide van Maslow (1943) over de hiërarchische ordening van behoeftes is hiervan een voorbeeld. Het streven naar het voldoen aan de behoeftes wordt vanuit het individu benaderd, waarbij het hoogst haalbare *self actualisation* is. De bestaande onderzoeken naar betekenisgeving vanuit de zelf zijn gefocust op drie domeinen stellen Rosso et al. (2010) vast. Dit zijn de domeinen: waarden, motivatie en overtuigingen.

Persoonlijke waarden en overtuigingen hebben invloed op de betekenis die men geeft, in dit geval aan werk. Het zijn de persoonlijke opvattingen die kunnen bepalen hoe belangrijk men iets vindt en dus ook hoe bepaalde situaties worden ervaren. In dit onderzoek zal de focus voor betekenisgeving vanuit het individu echter liggen op de motivatie om te werken.

Motivatie als factor was één van de eerste links die werd gelegd tussen betekenis van werk en motivatie om te werken (Rosso et al., 2010, p. 96). Hackman en Oldman's (1976) model van *job characteristics* laat het verband zien tussen betekenis en motivatie. Daarbij is het ervaren gevoel van belang van het werk essentieel om *internal work motivation* te ontwikkelen. Wanneer men dus het gevoel heeft iets nuttigs te doen met een bepaalde baan, is de kans waarschijnlijk dat je intern gemotiveerd bent om het werk uit te voeren.

De meest innerlijke vorm van motivatie om te werken is de intrinsieke motivatie: “the desire to engage in an activity because one enjoys, or is interested in, the activity” (Sheldon et al. 2003, p. 359, geciteerd in Rosso et al., 2010, p. 97). Het gaat hierbij niet om beloning of sociale normen, maar persoonlijke voldoening die iemand uit zijn werkzaamheden haalt. Dit wordt ook wel de *latent function* van werk genoemd (Van der Wel & Halvorsen, 2015, p. 101). De tegenhanger van intrinsieke motivatie is extrinsieke motivatie, bij deze vorm wordt de motivatie gedreven door externe factoren die buiten het werk liggen, zoals een goed salaris (Ryan & Deci, 2000, p. 55). Er bestaan verschillende theorieën over de wijze waarop intrinsieke motivatie tot stand komt. De cognitieve benadering is het meest prominent in de organisatietheorie en in de literatuur over (werk)betekenisgeving. Deze benadering veronderstelt dat de meest pure vorm van motivatie, welke intrinsiek is, ontstaat wanneer men autonomie, competentie en verbondenheid ervaart in de activiteiten van het werk (Ryan & Deci, 2000).

Betekenisgeving en motivatie hangen nauw met elkaar samen. Aan de ene kant leidt het gevoel van zinvol werk verrichten tot meer intrinsieke motivatie om het te blijven doen. De andere kant op werkt het ook; wanneer men zich intrinsiek gemotiveerd voelt, komen de betekenissen van de werkzaamheden en persoonlijke overtuigingen overeen, wat weer leidt tot een groter gevoel van zinvol bezig zijn (Rosso et al., 2010, p. 97).

In het onderzoek van Germak en Robinson (2014) staat de motivatie van sociaal ondernemers centraal. Zij stellen dat dit een speciaal type van ondernemen is, welke tussen regulier ondernemerschap en publiek-sociale sector instaat. Uit hun bevindingen komt naar voren dat de motivatie van sociaal ondernemers een ‘*unique blend of factors*’ is, welke bestaat uit de volgende componenten: “personal fulfillment, helping society, non-monetary focus, achievement orientation en closeness to social problem” (Germak & Robinson, 2014, p. 18).

De motivatie, de drijfveer van iemand om het werk uit te voeren, is dus een belangrijk onderwerp om uit te lichten in de analyse omdat het nauw samenhangt met de betekenis die iemand toekent aan het werk.

3.1.b Anderen: collega's

Andere personen die betrokken zijn bij het werk kunnen ook een bron zijn waaruit betekenis wordt gegeven. Rosso et al. (2010) onderscheiden verschillende groepen die naar voren komen in de literatuur. Zo gaan zij in op de invloed van leidinggevendenden, groepen en gemeenschappen op het werk, familie en collega's. In dit scriptieonderzoek zal de rol van collega's in het proces van betekenisgeving een centrale rol vervullen. Zoals in §2.4 naar voren kwam, is een sociale onderneming een dynamische omgeving waarin veel personen van verschillend niveau aan het werk zijn. Collega's zouden dus een grote invloed kunnen hebben op de betekenisgeving aan het werk.

De *Social information processing theory* van Salancik & Pfeffer (1978) stelt dat de personen met wie iemand werkt invloed hebben op de betekenis die diegene geeft aan het werk. Dit proces wordt geleid door interpersoonlijke *cues* tussen collega's. In §3.4 wordt hier uitgebreider op ingegaan.

3.1.c De werkcontext: missie van de organisatie

Ten slotte is de werkcontext een bron van waaruit betekenis wordt gegeven. De waarde en betekenis die wordt toegekend aan werk komt immers tot stand in een bredere context. Onderzoekers hebben in die context gekeken naar bijvoorbeeld de inrichting van de baan, de financiële omstandigheden en naar niet werk-gerelateerde domeinen die een rol spelen. Dit scriptieonderzoek zal zich beperken tot de missie van de organisatie, want zoals Rosso et al. (2010) aanhalen, zijn de missies van de organisaties een bron van betekenisgeving “...insofar as employees perceive congruence between their core values and ideologies and those of their organizations” (p. 104).

Als iemand zijn persoonlijke overtuigingen en waarden overeenkomen met de missie die de organisatie nastreeft, leidt dit tot een meer positieve evaluatie van het werk als zijnde betekenisvol. Maar, zo stellen de onderzoekers, het mes snijdt aan twee kanten: als de organisatie in praktijk niet voldoet aan de ideologie die zij zegt te hebben, kan het tot sterkere negatieve reacties leiden van de werknemer die andere verwachtingen had (Rosso et al., 2010, p. 104).

De missie van de organisatie als bron voor betekenisgeving is interessant om in dit scriptieonderzoek te implementeren, omdat sociale ondernemingen over een ideologische grondslag beschikken die invloed kan hebben op de betekenissen die worden gegeven aan het werk.

3.2 Theoretische uiteenzetting; mechanismen hoe werk betekenisvol wordt

Zoals in de vorige paragraaf werd besproken, zijn er verschillende theorieën over de bron van betekenisgeving. Zo zijn er ook verschillende theorieën te hanteren over de manier waarop werk betekenis krijgt en als betekenisvol wordt ervaren. Rosso et al. (2010) beschrijven de mechanismen authenticiteit, zelfredzaamheid, zelfvertrouwen, nastreven van een doel, verbondenheid, *transcendence* en cultureel en interpersoonlijk betekenisgeven. Deze mechanismen lopen uiteen van intrapsychische processen die streven naar zelfontplooiing tot processen die het individu ontstijgen (Rosso et al., 2010, p. 108). Omdat het in dit scriptieonderzoek niet hoofdzakelijk draait om psychologische processen van betekenisgeving, worden deze mechanismen –met uitzondering van zelfredzaamheid– verder niet behandeld. De focus ligt hier op het sociale proces van cultureel en interpersoonlijk betekenisgeven, wat besproken zal worden in §3.3.

3.2.a Mechanisme: zelfredzaamheid

In de analyse van de resultaten zal zelfredzaamheid als mechanisme naar voren komen, omdat zelfredzaamheid een concept is dat vaak in verband wordt gebracht met de participatiesamenleving (zoals besproken is in hoofdstuk 2). Het begrip houdt theoretisch in dat iemand de overtuiging heeft dat diegene de kracht heeft of capabel is om een beoogde verandering teweeg te brengen. Het gaat om het gevoel van controle over het leven en gebeurtenissen. Gebaseerd op het oorspronkelijke werk van Bandura (1977) over zelfredzaamheid, delen Rosso et al. (2010) het mechanisme op in drie manieren die terugkomen in de literatuur:

- Het persoonlijke gevoel van controle of autonomie: uit onderzoek blijkt dat mensen de behoefte hebben om zichzelf te zien als *self-determining*. Dit vermogen is belangrijk omdat het zorgt voor het gevoel dat je zelf keuzes kunt maken en niet ondergeschikt bent aan gebeurtenissen (Rosso et al. 2010, p. 109). Je hebt zelf invloed op situaties en het leven en handelt hiernaar.
- Het ervaren gevoel van competentie: dit resulteert volgens Rosso et al. (2010) uit het succesvol doorstaan van uitdagingen in het werk (p. 110).
- Subjectief ervaren positieve gevolgen: houdt in dat je door het functioneren in je baan bijdraagt aan de organisatie of anderen (Rosso et al., 2010, p. 110). De persoonlijk ervaren positieve invloed op anderen door werkzaamheden stimuleert het gevoel van zelfredzaamheid. Wat vervolgens weer bijdraagt aan de mate waarin het werk als betekenisvol wordt ervaren.

Deze perspectieven suggereren dat het hebben van een gevoel van zelfredzaamheid door het werk een positief effect heeft op de ervaren mate van zinvolheid (Rosso et al. 2010, p. 109).

3.2.b Mechanisme: cultureel en interpersoonlijk betekenisgeven

Het perspectief van cultureel en interpersoonlijk betekenisgeven onderscheidt zich in de literatuur van de andere mechanismen op twee belangrijke punten. Ten eerste omdat deze zich richt op het construeren van 'meaning' in plaats van 'meaningfulness' (Rosso et al. 2010, p. 112). En daar waar de basis van de andere mechanismen gegrond is op individuele behoeftes en persoonlijke veronderstellingen om betekenis te geven aan werk, heeft dit perspectief oog voor de rol van de sociale omgeving bij betekenisgeving (Rosso et al., 2010, p. 113). Het gaat in dit geval om betekenisgeving in de context en interpersoonlijke handelingen. Dit mechanisme van betekenisgeven gaat niet over de waarde die iemand aan het werk toekent, maar hoe het proces van betekenisgeven verloopt. Rosso et al. (2010) geven aan dat de cultureel-interpersoonlijke benadering een waardevolle aanvulling biedt op het sociale perspectief met betrekking tot het werkelijke betekenisgeven (p. 113). In plaats van de overtuiging dat betekenis op individuele basis tot stand komt, gaat dit perspectief op betekenisgeving uit van culturele gebondenheid op basis van cues en collectieve interpretaties.

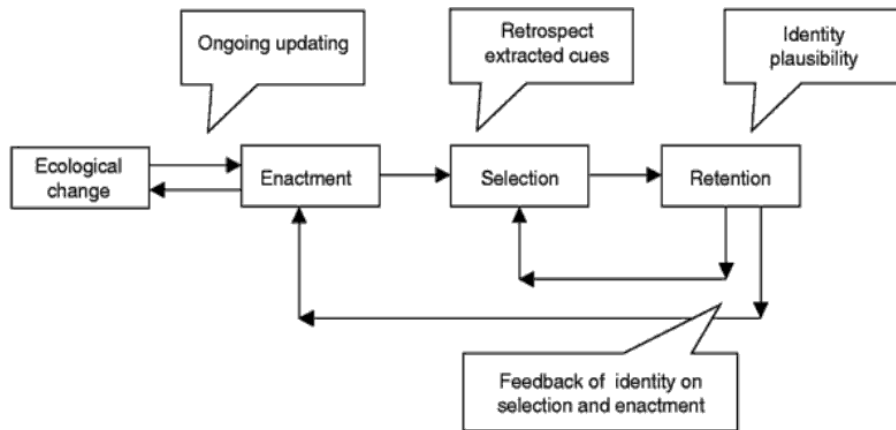
Dit sociaal-constructivistische perspectief hangt nauw samen met de interpersoonlijke betekenisgeving-benadering. Beide theorieën zullen in de volgende twee paragrafen verder besproken worden en bepalen de theoretische interpretatie van dit scriptieonderzoek. Want ook Rosso et al. (2010) merken op dat "Some scholars have already noted that meaning is socially as well as individually constructed, and we see this question as a fruitful area of additional future research" (p. 120).

3.3 Sociaal-constructivisme: betekenisgeving descriptief gezien

In de literatuur over het proces van betekenisgeven en hoe betekenis tot stand komt, is het werk van Karl Weick toonaangevend. Hij is een vooraanstaand onderzoeker die uitgaat van het sociaal-constructivistische principe. Deze benadering suggereert dat de werkelijkheid in sociale interactie tot stand komt. Hoe dit zich verhoudt tot organisaties en betekenisgeving aan werk, komt naar voren in het artikel van Weick, Sutcliffe & Obstfeld (2005) 'Organizing and the Process of Sensemaking'. De onderzoekers stellen dat betekenisgeving een retrospectieve ontwikkeling is. Het proces gaat steeds door met de vorming van plausibele beelden die rationaliseren wat mensen aan het doen zijn (Weick et al., 2005, p. 409). Betekenisgeven gaat in de basis om handelingen en context. De auteurs benadrukken dat betekenisgeving ook een proces is van taal, gesprek en communicatie. De betekenis van situaties, organisaties, omgevingen en alle andere fenomenen komen tot stand door het verwoorden ervan. Het is hier belangrijk om op te merken dat betekenisgeving niet altijd een bewuste keuze is, het gaat om de combinatie van en wisselwerking tussen handelingen en interpretaties (Weick et al., 2005, p. 409).

Het eerste deel van het artikel van Weick et al. (2005) worden de acht eigenschappen van betekenisgeven beschreven. De kenmerken omvatten verschillende fases van betekenisgeven. Deze lopen uiteen van het begin van betekenisgeven waar cues worden opgepikt uit een onophoudelijke stroom van informatie (*sensemaking organizes flux*) tot het uitspreken van betekenis waardoor activiteiten en organisaties werkelijkheid worden ("*Sensemaking is about organizing through communication*") (Weick et al., 2005, p. 413).

Omdat deze interpretatie van betekenisgeven centraal staat in dit scriptieonderzoek, zal deze nader worden uitgelicht aan de hand van figuur 1.



Figuur 1. The Relationship Among Enactment, Organizing, and Sensemaking. Herdrukt van “Organizing and the Process of Sensemaking,” door K. E. Weick, K. M. Sutcliffe, and D. Obstfeld, 2005, *Organization Science*, 16, p. 414.

Betekenisgeving begint met een verandering in de omgeving (*ecological change*), waar een gebeurtenis wordt opgemerkt (*noticing*) en psychologisch geordend (*bracketing*) in het proces van *enactment*. Dit proces wordt aangestuurd door mentale modellen waarin iets afwijkends van de normale situatie wordt opgemerkt. Dit opmerken en ordenen is de beginfase van betekenisgeving en zorgt ervoor dat gebeurtenissen worden gesimplificeerd zodat ze gecommuniceerd kunnen worden (Weick et al., 2005, p. 411). Het labelen gebeurt vervolgens in *selection* om de stroom aan ervaringen en informatie te stabiliseren en in categorieën op te delen. Op die manier worden de ervaringen geschikt gemaakt om mee te werken (*functional deployment*). Een belangrijke eigenschap van deze categorieën is dat ze in aanzienlijke mate vormbaar zijn: “Categories have plasticity because they are socially defined, because they have to be adapted to local circumstances, and because they have a radial structure” (Weick et al., 2005, p. 411). Het verhaal dat uiteindelijk geselecteerd wordt, is dus niet vaststaand.

Een volgende eigenschap van betekenisgeving is dat het proces retrospectief is, deze komt onder andere aan bod in de fase *retention*. “How can I know what I think until I see what I say” (Weick et al., 2005, p. 412) is de bekende regel van betekenisgeving. Het ‘label’ wordt pas achteraf aan een handeling of ervaring toegekend, dus wanneer het al gebeurd is. Het labelen zelf slaagt er in die zin niet in om de dynamiek van de gebeurtenis zelf te vangen (Weick et al., 2005, p. 412). Iets bijvoorbeeld als ‘een fout’ labelen, gebeurt wanneer de actie al is voltrokken. Het kenmerk dat hier sterk mee samenhangt is dat betekenisgeving over veronderstellingen gaat. Dit gaat over de link leggen tussen het abstracte en concrete. Door interpretatie van de situatie en door te handelen of experimenteren wordt abstracte kennis concreet gemaakt. De auteurs merken op dat betekenisgeving vaak als een te abstract en passief gebeuren wordt gezien dan het eigenlijk is. *Sensemaking* gaat namelijk over handelingen; betekenisgeving heeft veel met actie te maken en staat centraal in iedere bevassing van het concept (Weick et al. 2005, p. 412).

De relatie tussen gesprek en actie omschrijven Weick et al. (2005) als volgt: “...acting is an indistinguishable part of the swarm of flux until talk brackets it and gives it some meaning” (p. 412). Maar actie is niet ontegenzeggelijk belangrijker dan gesprek. Gesprek en actie staan namelijk in een circulaire interactie met elkaar. De één volgt de ander niet logischerwijs op, ze kunnen beide het vertrekpunt voor betekenisgeving zijn (Weick et al., 2005, p. 412).

Tot slot wordt communicatie in deze theorie aangemerkt als centrale component van betekenisgeven in organisaties. Betekenisgeving vindt plaats door interactieve gesprekken met behulp van taal. Symbolische

representaties krijgen betekenis door het uitspreken ervan: "...sensemaking as activity that talks events and organizations into existence..." (Weick et al., 2005, p. 413).

Concluderend: de onderdelen in figuur 1 (enactment – selection – retention) staan in wederkerige relatie met elkaar. Alle fases hebben op een manier invloed op elkaar, want het proces van betekenisgeven is volgens het sociaal-constructivisme fluïde en beïnvloedbaar door de sociale context en afhankelijk van persoonlijke interpretaties. De volgende paragraaf gaat hier verder op in.

3.4 Interpersoonlijk betekenisgeven

Zoals eerder naar voren kwam in de theorie over bronnen van waaruit betekenis kan worden gegeven, kunnen 'anderen' daar invloed op hebben (§3.1.b). Ook volgens de sociaal-constructivistische benadering speelt interactie met anderen een belangrijke rol in het proces van betekenisgeving. In deze paragraaf zal de *Social information processing theory* van Salancik en Pfeffer (1978) worden toegelicht zoals deze besproken wordt in het artikel 'Interpersonal sensemaking and the meaning of work' van Wrzesniewski, Dutton en Debebe (2003). Ter aanvulling op de hiervoor besproken theorie van Weick et al. (2005) over betekenisgeving, wordt het artikel van Wrzesniewski et al. (2003) gebruikt om de rol van anderen nader uit te diepen. Zij gaan er vanuit dat "...others are key contributors to the process through which work meaning is created or destroyed" (Wrzesniewski et al., 2003, p. 95).

De mate van zinvolheid die door het werk ervaren wordt, kan voortkomen uit verschillende domeinen. Zoals in §3.2 werd besproken, gaan sommige theorieën uit van interne bronnen (het individu) en anderen gaan uit van extern geconstrueerde betekenis (bijvoorbeeld de werkcontext). In het artikel van Wrzesniewski et al. (2003) wordt er van beide bronnen uitgegaan. Omdat een groot deel van het betekenisgevingsproces gebeurt op en tijdens het werk in de sociale context met anderen, noemen zij het een *living social account*: "Thus, our view of meaning treats it as a socially constructed product that is dynamic and fluid" (Wrzesniewski et al., 2003, p. 97).

De sociale-informatieverwerkingstheorie van Salancik en Pfeffer (1978) expliciteert de rol van de sociale context waarbinnen het werk zich afspeelt. Hun uitgangspunt is dat het individu zijn gedrag en overtuiging aanpast aan de sociale context en aan de realiteit van hun eigen gedrag en situatie. Het idee is dat de omgeving geen op zichzelf staand feit is, maar dat deze geconstrueerd wordt door interactie tussen personen. Iets kan meer of minder waarde krijgen wanneer de aandacht erop wordt gevestigd of juist niet (Salancik & Pfeffer, 1978, p. 226). De auteurs benadrukken dat de sociale omgeving dus invloed heeft op wat iemand belangrijk vindt en nastreeft in zijn werk.

Interpersonal cues spelen de centrale rol in de theorie van Wrzesniewski et al. (2003) die beschrijft hoe werknemers hun eigen waarheden creëren op het werk. Deze cues worden gedefinieerd als 'gedragingen van een individu die worden opgemerkt door een ander persoon' (Wrzesniewski et al., 2003, p. 103). Met het model duiden de onderzoekers aan dat anderen een belangrijke rol spelen in de betekenis die iemand geeft aan zijn werk en in de mate van ervaren zinvolheid.

In dit scriptieonderzoek zullen de verschillende onderdelen (*job meaning, role meaning en self meaning*) uit het model van Wrzesniewski et al. (2003) niet in dat detail geïmplementeerd worden. Deze aspecten hangen nauw samen en hebben invloed op elkaar, wat onderscheiden moeilijk maakt. Het is dan ook niet de bedoeling om in de resultatenanalyse de constructie van de betekenis tot in zulk klein detail uiteen te rafelen. Waar het wel om gaat is dat de mate van zinvolheid die iemand ervaart van zijn werkzaamheden deels afhankelijk is van de sociale context waarin diegene zich begeeft. De collega's, de werksfeer en de meningen van anderen kunnen dus een belangrijke rol spelen in het tot stand komen van de betekenis die aan het werk gegeven wordt. Deze verwachting wordt verder besproken in de volgende paragraaf.

3.5 Verwachtingen

Voortbordurend op het sociale aspect van betekenisgeven en op het karakter van de sociale onderneming waar de werknemers werkzaam zijn, zijn er een drietal verwachtingen geformuleerd:

- 1) De werknemers zullen intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken.

De verwachting dat de werknemers intrinsiek gemotiveerd zullen zijn, komt voort uit de aanname dat de zij persoonlijk betrokken zijn bij de doelstelling van de organisatie en bij de collega's om hen heen. Intrinsieke motivatie komt voort uit persoonlijke betrokkenheid bij het werk, wat leidt tot het ervaren gevoel van zinvol bezig zijn (Ryan & Deci, 2000). Het werken bij een sociale onderneming, betekent werken aan sociale doelstellingen. Dit gegeven doet vermoeden dat de mensen die er werken, persoonlijk betrokken zijn bij deze doelstellingen. De werknemers zullen dus waarschijnlijk niet werken vanuit excentrieke motivatie, voor de resultaten van het werk, maar omdat ze betrokken zijn bij de ideologische doeltellingen.

- 2) 'Anderen' zullen een belangrijke rol spelen in het proces van betekenisgeven aan het werk.

Dit is gebaseerd op het feit dat betekenisgeving zich afspeelt in de werkcontext van een sociale onderneming. De dynamische vorm van een sociale onderneming impliceert dat werknemers waarschijnlijk meer bij elkaar betrokken zijn mede vanwege de ideologische doelstelling van het bedrijf. Daarnaast gaat dit interpretatieve onderzoek uit van het sociaal-constructivistische perspectief, welke een belangrijke rol aan 'anderen' toedicht in het proces van betekenisgeven (Weick et al., 2005).

Een reden waarom de invloed van sociale contacten en normen vaak onderschat worden, is wellicht omdat er in de westerse samenlevingen individuele autonomie als ideaal wordt gezien, stellen Postmes et al (2009, p. 139). Sociale normen zijn echter niet onveranderlijk, maar situatieafhankelijk en ingebed in de sociale context van de omgeving. Uit de bevindingen van Postmes et al. (2009) komt tevens naar voren kleinschalige processen in alledaagse gesprekken grote invloed kunnen hebben op de betekenisgeving in de grotere context.

- 3) De werknemers zullen kritisch zijn over de Participatiewet.

Uit onderzoek van Smit et al. (2011) komt namelijk naar voren dat door het regelmatig wijzigen van de wet- en regelgeving omtrent arbeidsparticipatie, de overheid als onbetrouwbare samenwerkingspartner wordt gezien (p. 16). Deze verwachting komt dan ook voort uit dit inefficiënte gegeven en het feit dat de werknemers in de sociale onderneming persoonlijk betrokken zijn bij de wetgeving. Tevens is de wet recentelijk ingevoerd wat betekent dat men zich in de opstartfase bevindt die waarschijnlijk onduidelijkheden en onzekerheden met zich meebrengt.

3.6 Tot slot

Samenvattend wordt de theorie over betekenisgeving aan werken in een sociale onderneming in dit scriptieonderzoek toegepast aan de hand van het sociaal-constructivisme en de interpersoonlijke benadering. Deze twee perspectieven houden kort gezegd in dat anderen invloed hebben invloed op het proces van betekenisgeving op twee punten die sterk met elkaar samenhangen:

- *Hoe* de werknemers betekenisgeven aan werk (zie het proces van betekenisgeving uitgelegd aan de hand van de van Weick et al. (2005) in §3.3), en
- *Welke* betekenissen de werknemers geven aan het werk (verschillende mechanismes kunnen bijdragen aan de ervaren mate van significantie en belang, zie §3.2).

Praktisch gezien zullen de volgende drie componenten terugkomen in de analyse van de resultaten:

- Vanuit het individu: de motivatie om te werken heeft invloed op het gevoel van zinvolheid.
- Door anderen: collega's in sociale context hebben invloed op het ervaren gevoel van zinvolheid van het werk.
- De werkcontext: de missie van de organisatie heeft invloed op het gevoel van zinvolheid van de uitgevoerde werkzaamheden.

Hoofdstuk 4: Methode

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden beschreven die gebruikt zijn in dit scriptieonderzoek. Na de theoretische uiteenzetting van de kernconcepten en verantwoording van de onderzoeksvragen, worden de gebruikte onderzoeksmethoden hier toegelicht. Op deze manier wordt het inzichtelijk welke stappen er zijn gezet, voordat de resultaten worden beschreven. Het is voor de transparantie van het onderzoek van belang dat er ingegaan wordt op de kwaliteitscriteria validiteit, betrouwbaarheid, herhaalbaarheid en zeggingskracht (§ 4.3). In paragraaf 4.2.b wordt er uitgelegd hoe er met de literatuur en het verzamelen ervan is omgegaan. Maar eerst zal de wetenschappelijke benadering beschreven worden, zodat de gemaakte keuzes in het juiste perspectief kunnen worden gezien.

4.1 Wetenschappelijke benadering

Voortvloeiend uit het theoretische kader, waar de interpretatie van de kernconcepten zijn besproken, is dit scriptieonderzoek uitgevoerd vanuit het sociaal-constructivistisch perspectief. Deze benadering gaat ervan uit dat er niet één betekenis of waarheid bestaat, maar de realiteit geconstrueerd wordt in interactie (Weick et al., 2005). Ook wordt er rekening gehouden met de context waarin de realiteit van betekenis tot stand komt. Het is dan ook interpretatief kwalitatief onderzoek dat op de juiste manier aansluit bij de vraagstelling (“*Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan het werken in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie?*”). Het is de veelzijdige werkelijkheid die bevestigd wordt, en dit is het uitgangspunt van het interpretatieve paradigma (Boeije, 2008, p. 20). Het doel is dan ook om te beschrijven en te verklaren hoe de betrokken mensen de sociale situatie interpreteren. Dat er een wisselwerking bestaat tussen actoren en de sociale structuren, betoogde Giddens (1984) in *The constitution of society*. De zienswijze houdt in dat sociale wetenschappers te maken hebben met een zogenaamde ‘dubbele hermeneutiek’: maatschappelijke gegevens worden geïnterpreteerd die zelf ook het resultaat zijn van maatschappelijke interpretatie (Leezenberg & De Vries, 2001, p. 175).

4.2 Onderzoeksmethoden

4.2.a Case study

Om dit kwalitatieve interpretatieve onderzoek uit te voeren, is er gekozen voor het type *single case study*. Het voordeel van een case study als methode is dat het de mogelijkheid biedt om diep op het onderzoeksonderwerp binnen één bepaalde situatie in te gaan en op die manier betekenissen te achterhalen. “Case study is an in-depth exploration from multiple perspectives of the complexity and uniqueness of a particular project, policy, institution, program or system in a “real-life” context” (Simons, 2009, p. 21). Omdat het onderwerp (arbeidsparticipatie in een sociale onderneming) belicht wordt in de context van de recent veranderde wetgeving en er nog geen onderzoek gedaan is naar de ervaringen hiermee in de praktijk, maakt deze ‘diepte-benadering’ geschikt.

Via mijn stage bij de Branchevereniging voor Kringloopbedrijven Nederland (BKN) ben ik in contact gekomen met de organisatie Opnieuw & Co in Dordrecht. Voorwaarden waar de case aan moest voldoen, waren de volgende:

- 1) Het bedrijf is een sociale onderneming die gericht is op het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Door deze sociale doelstelling zijn ze op de hoogte van de veranderde wetgeving omtrent arbeidsparticipatie.
- 2) De organisatie bestaat, mede omdat zij een sociale onderneming zijn, uit verschillende ‘lagen’ met betrekking tot contractvormen en functie.
- 3) Er zijn voldoende werknemers bereid om deel te nemen aan interviews.

Thomas (2011) beschrijft de definitie, discours en structuur van case studies en het verschil tussen *object* en *subject* die van toepassing zijn op dit type onderzoek. Het subject is praktische case, in dit geval de kringlooppraktijk in de sociale onderneming Opnieuw & Co. Daarnaast is het object het analytische,

theoretische kader waardoor het subject belicht wordt (Thomas, 2011, p. 513). Deze context is van belang voor de afbakening van het onderwerp en werd in hoofdstuk 2 en 3 van deze scriptie geschetst.

4.2.b Literatuurstudie

Literatuur review

Voorafgaand aan het uitwerken van de case study, is er een literatuurstudie verricht. Met de doelstelling als vertrekpunt voor het onderzoek, werd er aan de hand van de literatuur een theoretisch kader geschetst. Deze conceptualisering zorgde ervoor dat de begrippen te operationaliseren waren in de latere fase van data-analysering in het onderzoek. De kernconcepten ‘betekenisgeving’ en ‘arbeidsparticipatie’ zijn uitgelicht en aan de hand van de literatuur in een interpretatief kader geplaatst. Ook is de literatuurstudie nuttig geweest om de verschillende bestaande visies over participatie naar voren te laten komen en naast elkaar te zetten. Er is getracht een selectie te maken van relevante en interessante visies en met respect voor de onderzoekers zelf een positie in te nemen.

Omgang literatuur

In deze paragraaf zal beschreven worden hoe er tijdens de literatuurstudie met de literatuur is omgegaan. Een methode die vaak is toegepast is de ‘sneeuwbalmethode’: door verwijzingen in ter zake doende stukken, worden andere relevante artikelen opgezocht. Een voorbeeld hiervan is een artikel dat ik via de Correspondent las ‘Het failliet van de Nederlandse werklozenindustrie’ (Bregman, 2014) waardoor ik vervolgens bij het onderzoek van Van der Wel en Halvorsen (2015) over de relatie tussen arbeidsparticipatie en overheidsbeleid terecht kwam.

Er zijn verschillende zoekmethoden gebruikt om literatuur te verzamelen, te weten:

- Google Scholar: via Google Scholar heb ik gezocht op (onder andere) de trefwoorden: ‘participatie(samenleving)’, ‘arbeidsmarkt’, ‘arbeidsparticipatie’, ‘arbeidsbeperkingen’, ‘afstand tot arbeidsmarkt’, ‘betekenisgeving’, ‘werkmotivatie’, ‘zelfredzaamheid’, ‘sociaal ondernemerschap/ondernemingen’ en Engelse varianten hiervan. Ook heb ik met behulp van Google Scholar naar werk van bekende auteurs in de vakgebieden gezocht, zoals Karl Weick.
- De catalogus van de universiteitsbibliotheek: via dit zoekstelsel heb ik bijvoorbeeld het boek *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* van Van Twist, Chin-A-Fat, Scherpenisse & van der Steen (2014) gevonden en gelezen om meer opvattingen over de participatiesamenleving te ontdekken.
- Via websites van (overheids)instanties heb ik verschillende (grijze) onderzoeksrapporten over de onderwerpen (arbeids)participatie en sociale ondernemingen gevonden. Voorbeelden hiervan zijn ‘Aanbod van Arbeid’ (SCP, 2014) en ‘Sociale ondernemingen en werknemers met een arbeidsbeperking’ (Smit et al., 2011). Naast het SCP en TNO zijn de andere instanties waar ik rapporten van heb gebruikt het Nivel, de Stichting voor de Arbeid, de WRR en het CBS.

Naast het zelf actief zoeken van literatuur, heb ik ook artikelen aangereikt gekregen door docenten. Een voorbeeld hiervan is het artikel ‘A Typology for the Case Study in Social Science Following a Review of Definition, Discourse, and Structure’ van Gary Thomas (2011). Op het boek *Iedereen werk iedereen winst. Hoe sociale firma’s een inclusieve economie creëren* van Mark Hillen (2014) werd ik door de directeur van Opnieuw & Co gewezen.

Om me te verdiepen in de kringloopbranche, heb ik al in de beginfase documenten van de BKN overhandigd gekregen zoals het meerjarenplan ‘Samen Sterk 2020’ (Janssen et al., 2014), en het ‘Bidbook Kringloopbedrijven’ (BKN, 2014). Eenmaal in contact gekomen met Opnieuw & Co, heb ik interne stukken gelezen met betrekking tot beschikkingen en overeenkomsten met de gemeentes en Opnieuw & Co over participatieplekken en re-integratietrajecten. Hierdoor heb ik inzicht gekregen in de actuele ontwikkelingen en onderwerpen die spelen in de branche.

4.2.c Semigestructureerde interviews

In kwalitatief onderzoek zijn er verschillende manieren mogelijk om data te verzamelen. Waar de keus op valt, is volgens Boeije (2008) afhankelijk van de probleemstelling en van de praktische mogelijkheden en beperkingen (p. 54). De data is in dit scriptieonderzoek verzameld door het houden van semigestructureerde individuele interviews. De definitie 'semigestructureerd' verwijst naar de mate van veranderlijkheid van het verloop van de interviews. Van te voren is er aan de hand van de literatuurstudie een lijst met onderwerpen opgesteld en vragen die daarbij zouden kunnen horen in de vorm van een topiclijst. De precieze inhoud van de vragen, formulering en volgorde stond echter niet vast, dus luidt de definitie volgens Boeije (2008) als 'semigestructureerd' (p. 57). De keuze is op deze dataverzamelmethode gevallen, omdat het voordeel hiervan is dat er veel informatie en rijke data uit een interview voort kan komen. Je bent als interviewer namelijk flexibel om op sommige onderwerpen dieper in te gaan wanneer de situatie hiernaar leidt.

Na toestemming te hebben gekregen van de respondent, werd het interview opgenomen zodat ik het later kon transcriberen voor analyse. Een nadeel dat deze manier van interviewen, is dat het verwerken van de data erg arbeidsintensief is (Boeije, 2008, p. 58). Door de dataverzameling op te splitsen in twee rondes, heb ik de mogelijkheid gecreëerd om de data tussentijds te transcriberen en een globale indruk te krijgen van de resultaten.

Respondenten en locatie

In totaal hebben er 15 respondenten deelgenomen aan het onderzoek wat resulteerde in 16 interviews. De gemiddelde tijdsduur van een gesprek was 40 minuten, uiteenlopend van 17.38 tot 70.48 minuten. Een geanonimiseerd overzicht van de respondenten is terug te vinden in bijlage I. De respondenten zijn volgens de sneeuwbalmethode geworven. Na het eerste interview heb ik een vervolgspraak gemaakt en ben ik vervolgens geïntroduceerd aan andere werknemers. Zoals in §1.4 naar voren kwam, heb ik werknemers uit alle 'lagen' van de organisatie gesproken om verschillende zienswijzen op het onderzoeksonderwerp te vergaren. De 'lagen' waren: mensen uit het management, leidinggevenden, vrijwilligers en mensen uit de specifieke doelgroepen.

Verschillende leidinggevenden in de organisatie hebben mij geholpen met het selecteren van geschikte respondenten. Zij waren immers op de hoogte van persoonlijke situaties en beperkingen. Aan de hand van drie criteria zijn de medewerkers geselecteerd: 1) competentie om een inhoudelijk gesprek te voeren over de onderzoeksonderwerpen, 2) verschillende contractvormen en functies in de organisatie en 3) de vrijwillige bereidheid om deel te nemen aan het interview.

Aan het begin van het interview stelde ik mezelf voor en vertelde kort wat over de bedoeling van het onderzoek. De duur van het interview stond niet vast, wat mij de flexibiliteit gaf om de tijd te nemen voor de respondent zijn verhalen. Tijdens de gesprekken werd de inhoud van de vragen aangepast aan het referentiekader van de geïnterviewde. Daarnaast zijn er op nog een aantal zaken gelet met betrekking tot de rol van de onderzoeker tegenover de respondent. Hier wordt verder op ingegaan in paragraaf 4.4.e. De interviews zijn op locatie van de vestiging in Dordrecht afgenomen. De werknemers waren hier al aanwezig en konden tussen hun werkzaamheden door even tijd vrijmaken voor een gesprek. Deze locatie is voor hen een vertrouwde omgeving waar ze zich op hun gemak voelen.

Topiclijst

Zoals in de eerste alinea van deze paragraaf al werd genoemd, is er op basis van de literatuur een topiclijst samengesteld. Deze lijst bestond uit de hoofdthema's 'participatie', 'werk (in kringloopbedrijf)' en 'sociale onderneming/doelstelling'. De gebruikte topiclijst is terug te vinden in bijlage II. De precieze inhoud en formulering van de vragen stond niet vast. De focus van de interviews was dan ook afhankelijk van de situatie en de respondent. De niveaus met betrekking tot intellectuele intelligentie en functie in de organisatie liepen namelijk erg uiteen. Bij de respondenten met een leidinggevende functie werd er dieper

ingegaan op de beleidsmatige kant van de Participatiewet en de achterliggende gedachten. De gesprekken met de respondenten uit de doelgroepen werd op een meer persoonlijke manier ingestoken. Er werd bij die groep meer aandacht besteed aan hun achtergrond, ervaring met werken, het verloop van een werkdag en de omgang met collega's.

In eerste instantie werden de gesprekken met een open vizier benaderd om er achter te komen welke onderwerpen een belangrijke rol speelden, zodat er later op die onderwerpen dieper in kon worden gegaan. Kort na het afnemen van de eerste 'ronde' van negen interviews, heb ik deze getranscribeerd. Op die manier kreeg ik een beeld van de interpretaties en bestond de mogelijkheid om de topiclijst aan te passen ter voorbereiding op de latere interviews.

4.3 Kwaliteitscriteria

In deze paragraaf zullen de kwaliteitscriteria validiteit, betrouwbaarheid, herhaalbaarheid en zeggingskracht worden besproken. Vervolgens wordt er ingegaan op de rol van de onderzoeker met betrekking tot de respondenten en het onderzoek (§4.3.e).

4.3.a Validiteit

Validiteit zegt iets over de kwaliteit van het onderzoek, namelijk of de gebruikte methoden meten wat het moet meten (interne validiteit). Boeije (2008) stelt dat het bij validiteit van de onderzoekstrategie er om gaat of de gekozen methoden en strategieën passen bij de onderzoeksvragen (p. 145). Voor de validiteit van het onderzoek als geheel is het van belang dat de interpretaties van de onderzoeker inzichtelijk worden door de gemaakte analysestappen te beschrijven. In de voorgaande paragrafen is uitgelegd waarom mijn inziens de gekozen wetenschappelijke benadering en methoden aansluiten bij de doel- en vraagstelling van dit scriptieonderzoek.

Om de interne validiteit te waarborgen tijdens het uitvoeren van het onderzoek, is het belangrijk dat de respondenten de vragen begrijpen en eerlijk (durven te) beantwoorden. Vertrouwen en toegankelijkheid spelen hierbij een cruciale rol. De respondent moet zich op zijn gemak voelen tijdens het interview om tot ongedwongen interpretaties te komen. De manier waarop ik met de rol als onderzoeker ben omgegaan, zal later verder aan bod komen. Bij het analyseren van de data is het voor de interne validiteit van belang dat er een overzicht is van de gemaakte denkstappen van de onderzoeker om te kunnen concluderen of de interpretaties juist zijn geweest. Om deze reden is er in de bijlage een overzicht toegevoegd van de gemaakte codes (bijlage III) en van de twee versies van de codebomen (bijlage V en VI). Tevens worden de analysestappen in §4.4 in meer detail beschreven.

4.3.b Betrouwbaarheid

Het tweede kwaliteitscriterium 'betrouwbaarheid' gaat over de zorgvuldigheid waarmee het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Het gaat hierbij dus om de kwaliteit van de gebruikte methode (Boeije, 2008, p. 145). Om dit onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te laten zijn, zijn alle interviews (na toestemming van de respondent) opgenomen, getranscribeerd en gecodeerd. Op die manier wordt er inzicht geboden in de manier van onderzoeken en de keuzes die er gemaakt zijn.

Een andere manier om bij te dragen aan de betrouwbaarheid is door de stappen 'dataverzameling' en 'analyse' elkaar te laten afwisselen. Op die manier wordt er direct teruggekoppeld naar de gebruikte methode, aangepast waar nodig en vervolgens herhaald. Waarnemingen worden hiermee gerepliceerd en tussentijdse interpretaties getoetst (Boeije, 2008, p. 148). Deze afwisseling is in dit onderzoek toegepast door de eerste negen interviews te transcriberen voordat er aan de tweede ronde dataverzameling begonnen werd. De topiclijst is na deze eerste vorm van uitwerken op enkele punten aangepast, wat terug te vinden is in bijlage II.

4.3.c Herhaalbaarheid

Herhaalbaarheid zegt iets over de mate waarin er bij herhaling van het onderzoek dezelfde resultaten verkregen zullen worden. Boeije (2008) noemt een aantal zaken die opgemerkt dienen te worden met betrekking tot kwaliteitscriteria in kwalitatief onderzoek. Het minder gestandaardiseerde karakter van de dataverzamelingsmethoden maakt herhaling van het onderzoek bijvoorbeeld lastig (Boeije, 2008, p. 146). Aansluitend op het vorige criterium, betrouwbaarheid, is er in dit onderzoek rekening mee gehouden door inzicht te bieden in de gemaakte denkstappen. Dit biedt de mogelijkheid om het onderzoek te herhalen. Het is echter niet met zekerheid vast te stellen dat een andere onderzoeker dezelfde resultaten zal vinden. Dit kwalitatieve onderzoek is immers interpretatief van karakter, wat inhoudt dat de onderzoeker interpretaties van anderen interpreteert (Leezenberg & De Vries, 2001). Een onderzoeker kan niet waarde vrij zijn en dit is dan ook niet het streven. Een andere onderzoeker zal daarom altijd tot iets andere bevindingen komen en andere keuzes maken wanneer het onderzoek zou worden herhaald. De grote lijnen van de resultaten zullen echter overeind blijven wanneer het onderzoek gedegen is uitgevoerd en de interpretaties op juistheid kunnen worden beoordeeld.

4.3.d Zeggingskracht

Het vierde criterium is zeggingskracht en het gaat hierbij om de mate van generaliseerbaarheid: zegt de onderzochte situatie ook iets over het groter geheel en geldt het voor meerdere gevallen? De keuze voor een case study als methode zorgt ervoor dat het onderwerp wordt onderzocht in een realistische situatie (Thomas, 2011). Het gaat echter om een momentopname binnen een bepaalde context. Het is dan ook moeilijk om vast te stellen of de bevindingen voor soortgelijke gevallen kunnen gelden. Om zo veel mogelijk bij te dragen aan de externe validiteit van het onderzoek, zijn er een aantal afwegingen gemaakt. Er is bijvoorbeeld voor een brede invalshoek gekozen door medewerkers uit de gehele dwarsdoorsnede van het bedrijf te betrekken in het onderzoek. Op deze manier kan er een breed beeld worden geschetst van de situatie waarin verschillende interpretaties naar voren komen.

De toepassing van deze brede invalshoek betekent echter niet dat de resultaten van dit onderzoek direct generaliseerbaar zijn naar andere bedrijven die zich met de onderzoeksthema's bezighouden. Kringloopbedrijven zijn namelijk op veel verschillende manieren georganiseerd en de nadruk van de doelstellingen ligt in ieder geval anders (BKN, 2014). Er wordt in deze scriptie een relevante praktijk onderzocht die als voorbeeld kan dienen hoe er wordt omgegaan met arbeidsparticipatie en de daaraan verbonden wet- en regelgeving. Uit theoretisch oogpunt kan er iets gezegd worden over hoe betekenis wordt gegeven aan werk in een sociale onderneming. Dit sluit aan bij de uitleg van Boeije (2008) dat de beschrijving van kwalitatief onderzoek vaak gericht is op unieke verschijnselen en gebeurtenissen en de analyse gericht is op verklaring en theorieontwikkeling (p. 156).

4.3.e Rol van de onderzoeker

In kwalitatief onderzoek is de kwaliteit, betrouwbaarheid en validiteit erg afhankelijk van de kwaliteit van de onderzoeker omdat deze voor een deel zelf als meetinstrument dient (Boeije, 2008, p. 18). De onderzoeker interpreteert de data en maakt daarin keuzes. Ik heb als masterstudente wel enige ervaring met het uitvoeren van wetenschappelijk kwalitatief onderzoek, maar ben daarin nog een leerling. Het is belangrijk dat ik me bewust ben van mijn achtergrond en (voor)oordelen, want deze zorgen er onvermijdelijk voor dat ik met een bepaalde blik naar het onderzoeksonderwerp kijk. Boeije (2008) geeft aan dat een onderzoeker niet waarde vrij kan zijn, maar moet proberen de eigen voorkeuren zo min mogelijk mee te laten spelen en geen waardeoordelen te geven (p. 151). Om mijn rol ten opzichte van het onderzoek en de respondenten inzichtelijk te maken, worden deze hier kort omschreven.

Mijn rol ten opzichte van de respondenten is dat ik als hoogopgeleide studente een vreemde ben in de organisatie. Omdat sommige respondenten een fysieke en/of psychische beperking hebben, ben ik me extra bewust van mijn 'hoogopgeleide' rol en bevoorrechte positie. Ik heb hier rekening mee gehouden door me tijdens de interviews casual te kleden en een ontspannen, open houding aan te nemen. Ook mijn

woordkeus en mate van diepgang over bepaalde concepten zoals ideeën over de participatiewetgeving zijn op de respondent aangepast. Door de respondent over zichzelf te laten vertellen, kon ik een inschatting maken van het niveau en de richting van het gesprek hierop aanpassen.

Mijn rol ten opzichte van het onderzoek is dat ik persoonlijk geïnteresseerd ben in sociale ondernemingen en kringloopbranche. Door de stage bij de BKN heb ik het afgelopen half jaar steeds meer kennis verworven. Door mijn interesse en betrokkenheid was het een punt van aandacht om kritisch te blijven onderzoeken. Het analyseren en interpreteren van de data is daarom ook niet gedaan tijdens de verzamelfase, maar nadat alle interviews waren afgenomen en er even afstand van was genomen. Op die manier kon er met een zo objectief mogelijke blik gecodeerd en geïnterpreteerd worden.

4.4 Data-analyse

Zoals in de voorgaande paragrafen naar voren kwam, zijn de interviews opgenomen en getranscribeerd. Het coderen van de data heb ik met behulp van het softwareprogramma Nvivo gedaan. De eerste stap was om met een zo objectief mogelijke blik de data ‘open’ te coderen. Boeije (2008) beschouwt in haar boek het proces van coderen als belangrijkste hulpmiddel voor de analyse. Door stukken tekst aan codes te koppelen, worden er thema’s in de onderzoeksgegevens benoemt (Boeije, 2008, p. 84). Het resultaat van deze eerste ronde coderen is terug te vinden in bijlage III. De tweede stap in de data-analyse was het ‘axiaal’ coderen. Hierbij wordt de betekenis van de belangrijkste begrippen achterhaald, worden ze beschreven en samengevoegd of gesplitst waar nodig (Boeije, 2008, p. 99). De omschrijvingen van de codes en clusters die aan de hand van het axiaal coderen gemaakt zijn, zijn bijgevoegd in bijlage IV. Een voorbeeld van de procedure van het opsplitsen van een code was de code ‘Pwet’ die opgesplitst werd in de codes ‘Pwet omgang nu’ en ‘Pwet idee an sich’. Om het resultaat hiervan overzichtelijker weer te geven, zijn de gemaakte hoofdcodes en subcodes hiërarchisch weergegeven in de eerste codeboom (bijlage V). In de daarop volgende fase van ‘selectief’ coderen, werd er gezocht naar verbanden en lag de nadruk, zoals Boeije (2008) omschrijft ‘op integratie en het leggen van verbanden tussen de categorieën’ (p. 106). In deze fase voor het schrijfproces heb ik veel diagrammen en schematische weergaven gemaakt van de waargenomen verschijnselen. Zodoende kwam ik er al puzzelend achter wat de terugkerende en belangrijkste thema’s waren en hoe die zich tot elkaar verhielden. Dit resulteerde in de uiteindelijke codeboom (in bijlage VI) en de bevindingen die gepresenteerd worden in het volgende hoofdstuk.

Concluderend kunnen de stappen die gemaakt zijn gedurende dit scriptieonderzoek als volgt worden weergegeven:

1. De **doelstelling**: kennis vergaren over hoe er in de praktijk wordt omgegaan met en betekenis wordt gegeven aan het werken in een sociale onderneming in het licht van de recentelijke ontwikkelingen. Waarbij de meest actuele ontwikkeling de invoering van de Participatiewet tevens de belangrijkste aanleiding voor het onderzoek was, leidde tot de
2. **Vraagstelling**: Welke betekenissen worden er gegeven aan het werk in de kringlooppraktijk van Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie? Deze hoofdvraag behoefde theoretische verdieping in de kernconcepten ‘(arbeids)participatie’ en ‘betekenisgeving’. Dit kwam tot stand door de
3. **Conceptualisering** van de thema’s in hoofdstuk 2 en 3. De theoretische verdieping heeft geleid tot het werkbaar maken van de concepten door deze te
4. **Operationaliseren**: het opdelen van de concepten in verschillende componenten die toepasbaar waren in het
5. **Onderzoek**. De verzamelde data heeft geleid tot interessante
6. Resultaten die door
7. **Interpretatie** van de onderzoeker samengevat worden in de
8. **Conclusie** van dit scriptieonderzoek. Tot slot wordt er kritisch gereflecteerd op het proces, de beperkingen van het onderzoek en worden er suggesties gegeven voor vervolgonderzoek in de
9. Discussie.

Hoofdstuk 5: Resultaten en analyse

In dit hoofdstuk worden de meest opvallende resultaten van het onderzoek beschreven en geanalyseerd. Uit de literatuurstudie bleek dat er op verschillende manieren betekenis kan worden gegeven aan werk. De resultatensectie is daarom gestructureerd aan de hand van het voortgekomen kader uit de theoretische interpretatie. Paragraaf 5.1 gaat in op betekenisgeving vanuit het individu (motivatie), §5.2 gaat in op de rol van anderen en in §5.3 worden de resultaten met betrekking tot de werkcontext en betekenisgeving besproken. Vervolgens worden deze resultaten kort samengevat in §5.4: Voldoening. Het tweede deel van dit hoofdstuk (§5.5 en §5.6) gaat in op de resultaten gericht op de tweede deelvraag van het onderzoek. In de loop van de tekst wordt er teruggegrepen op de geformuleerde verwachtingen (zie §3.5) en de theorie uit de literatuurstudie.

5.1 Betekenis aan werken vanuit het individu: motivatie

Uit de theorie kwam naar voren dat persoonlijke motivatie een belangrijke factor is als het gaat om betekenisgeving aan werk en het ervaren van de nodige zinvolheid van de werkzaamheden (Rosso et al., 2010). Er kwamen uit de gegenereerde data verschillende motivatiefactoren naar voren, deze zullen hier besproken worden in de volgorde van extern gedreven motivatie tot intrinsieke factoren.

5.1.a Het hebben van een baan en geld

Een aantal respondenten (R1, R2 en R11) gaf aan voornamelijk te werken om geld te verdienen of omdat het als vanzelfsprekend wordt ervaren om altijd bezig te zijn. Zonder werk zou je niet kunnen eten of andere spullen kopen, thuis zitten is dan ook geen optie:

“Je moet toch werken om je geld te verdienen lijkt mij.” (R1)

5.1.b Werk als belangrijk onderdeel van het leven

Daarnaast zijn er mensen die meer betekenis aan het werk toekennen dan het verdienen van geld. Voor hen is het werk een belangrijk onderdeel in het leven, biedt structuur en een mogelijkheid om onder de mensen te zijn. Respondent 5 geeft aan niet zonder haar werk te kunnen; het is iets om 's ochtends naartoe te gaan en 's avonds van thuis te komen. Ook respondent 4 en 6 denken dat het zonder werken het leven thuis erg saai zal zijn.

Afleiding en structuur zijn motivatiefactoren die vaker genoemd worden (R7, R8, R9). Dat de respondenten door het werk onder de mensen komen, wordt als een groot voordeel beschouwd. Het is een plek waar men zijn ei kwijt kan en met een goed gevoel van thuiskomt. Sommigen zien het werk zelfs als een hobby:

“Als ik zaterdags thuis niks te doen heb, dan ga ik hierheen. Dan ga ik hier wat werk doen. Dan ben je toch onder de mensen, heb je toch weer wat te doen.” (R7)

5.1.c Combinatie van sociale en commerciële aspecten

Inhoudelijk spreekt het werken een aantal respondenten (R3, R10 en R14) in dermate aan, dat de relevante invulling als belangrijkste factor kan worden beschouwd. Het is zowel een commerciële als sociale baan en die combinatie zorgt ervoor dat er ‘geen leukere branche is om in te werken dan de kringloopbranche’ (R3). Deze combinatie van inhoudelijke factoren maakt het werk afwisselend en dat geldt voor hen als een belangrijker motivatie dan bijvoorbeeld de verdiensten. Respondent 14 geeft aan dat het geen topsalarissen zijn, maar door de inhoud en afwisseling haar hart aan het werk heeft verpand. Zij is niet de enige die door de uitdagingen die het werk biedt erg gemotiveerd is:

“Dit is mijn droombaan.” (R10)

5.1.d Innerlijke motivatie

Als laatste zijn er ook respondenten (R2, R12 en R15) die een sterke intrinsieke motivatie uitten om te werken. Respondent 12 voelt de noodzaak om degenen die minder bedeed zijn te helpen en vindt dat dan ook het leukste aan de baan. Ook respondent 2 doet het werk omdat hij zich voelt aangetrokken om mensen te helpen en vanuit de motivatie om iets nuttigs terug te doen voor de maatschappij. Naast anderen helpen, is respondent 15 een sprekend voorbeeld van iemand die zich bewust is van de intrinsieke overtuiging om te werken. Hij geeft aan dat zijn werk hem op meerdere vlakken inzichten heeft opgeleverd dan hij van te voren had ingeschat. Hard werken heeft ook met geduld te maken en niet per definitie met hard rennen:

“Ik kan gewoon in de toekomst met een stuk minder geld toch gewoon happy leven en mijn kinderen ook happy houden. Nou, en daar draait het om. Beter als anderhalf keer zoveel en continu van de stress lopen te stuiten.” (R15)

De verwachting luidde dat de werknemers intrinsiek gemotiveerd zouden zijn om te werken in de sociale onderneming. Uit de resultaten blijkt dat dit niet voor iedereen geldt. Een klein aantal noemt de extrinsieke motivatie ‘het hebben van een baan en geld’ als belangrijkste motivatiefactor. Verder zijn de factoren in de delen in twee categorieën. Ten eerste is er een groep te onderscheiden van werknemers die gemotiveerd zijn om te werken omdat het hen structuur geeft en afleiding biedt. De tweede groep is gemotiveerd om te werken omdat het werk hen inhoudelijk aanspreekt en de innerlijke drijfveer voelen om in een sociale onderneming te werken.

5.2 Betekenis aan werken vanuit ‘anderen’

Dat anderen in de werkomgeving invloed kunnen hebben op de betekenissen die gegeven worden aan werk, is besproken aan de hand van de interpersoonlijke benadering op betekenisgeving (Wrzesniewski et al., 2003). De eerste deelvraag van dit onderzoek (“Welke invloed heeft de sociale context op de betekenissen die door de werknemers gegeven worden in de sociale onderneming?”) staat in deze sectie centraal. Uit de resultaten komt naar voren dat in het licht van dit sociale aspect van betekenisgeving ‘anderen’ veelvuldig voorkomen. Ideeën over wat het werk voor de doelgroep of collega’s betekent, werd vaak besproken.

Dat de mensen uit de doelgroepen een kans krijgen om te werken, draagt bij aan de positieve betekenis die men geeft aan het werk in het kringloopbedrijf. Respondent 7, 8, 10, 11, 12, 13 en 14 zien de voordelen voor anderen die het werk hen biedt. Het wordt gezien als een goede aanvulling op het leven van de doelgroepen, want het is een bedrijf waarin geleerd wordt met verschillende mensen en situaties om te gaan. ‘Anderen’ hebben daar profijt van en het werk is voor hen dan ook een belangrijk onderdeel van hun leven.

Bij Opnieuw & Co worden ook mensen met een verleden als vol aangezien (R10). Iedereen kan naar zijn of haar vermogen iets betekenen. Voor sommigen is dat dagbesteding van twee of drie dagdelen in de week en anderen kunnen breder inzetbaar zijn (R11). De respondenten geven aan dat het werken een positieve invloed heeft op het verdere leven van ‘anderen’. Dit kan in de vorm zijn van sociale contacten die men hier opdoet, vriendschappen die gesloten worden of de taalbarrière een stukje overbruggen. Het werk biedt anderen structuur en dagritme en daarmee voor sommigen ook de mogelijkheid om uit een isolement te komen. Daarnaast wordt er opgemerkt dat ‘ze’ veel plezier hebben en het werk veel voordelen biedt; van kortingen in de winkel tot het hebben van een soort familie (R14). Als Opnieuw & Co er niet voor die mensen zou zijn, zou er een groep bestaan die ‘niks heeft’ (R8).

“Ze hebben ook een stukje verantwoordelijkheid voor hun werkzaamheden en als ze dat ook voelen vinden ze het prettig om hier te komen werken.” (R12)

Dat de werkzaamheden niet erg uitdagend zijn, merkt respondent 9 op. ‘Geestdodend werk’, maar dat dat door de mensen die het uitvoeren vaak niet zo wordt ervaren, biedt een bredere beschouwing. Een lichtelijk kritische opmerking, maar het praktisch hebben van een baan is voor de meesten uit de doelgroep al genoeg:

“En ja, in die zin, er zijn mensen die dat natuurlijk ook prima vinden. Dat hoeft ook allemaal niet. Ja eigenlijk, van de meesten wel ... mensen met een beperking; die hebben werk. En voor de rest is het niet belangrijk. ‘We hebben werk’ en ‘ik ga naar mijn werk’ en ‘ik werk vandaag’ en ‘in het weekend ben ik vrij.’” (R9)

Ongeveer de helft van de respondenten ziet het voordeel voor anderen van het werk bij Opnieuw & Co. Voordelen die genoemd worden zijn het opdoen van sociale contacten, het hebben van structuur in de dag, plezier in het werk en praktische voordelen van bijvoorbeeld kortingen. Door deze meerwaarde op te merken voor anderen, ervaren zij ook zelf een positief gevoel en is het werk voor hen van belang.

5.2.a Gemis van gedrevenheid bij anderen

Respondent 9 is niet de enige die kritisch was over de gedrevenheid van anderen om te werken. Ook bij een aantal anderen (R6, 8, 13 en 14) kwam het issue dat anderen soms niet gemotiveerd zijn naar voren. Vooral als het gaat om tijdelijke krachten, kost het de doelgroep veel energie om elke keer uit te leggen hoe het werkt. Wanneer die persoon vervolgens weer vertrekt, ‘vinden ze hem een klootzak’ en ‘is alle energie voor niks’. Er is dus sprake van aardig wat verloop onder de werknemers. Als mensen die vanuit de sociale werkvoorziening geplaatst worden het helemaal niet naar hun zin hebben, zijn ze vrij om te vertrekken. Dat dit verloop onzekerheid met zich meebrengt, haalt respondent 8 aan. Hij vindt het moeilijk dat het nooit zeker is wie er komt en of de ploeg dus compleet is of niet:

“Dan zien ze het na een dag niet zitten, of te zwaar of te groot. En dan gaan ze weer. Nou dat schiet allemaal niet op, aan zulke mensen heb je niks.” (R8)

Ook respondent 4, 6 en 9 maken soortgelijke opmerkingen door te zeggen dat een hoop mensen gewoon lui zijn. Ze zien dat sommige collega’s er geen zin in hebben doordat ze bijvoorbeeld automatisch overal hetzelfde prijsje op plakken zonder naar de spullen te kijken (R9). Sportieve mannen die maar een paar kratjes tillen om vervolgens te gaan zitten roken en koffie drinken, worden ook niet gewaardeerd:

“Kom! Ga werken’, wij rennen ons rot en dan zitten jullie er gewoon lekker bij te kijken.” (R4)

5.2.c Vervolg kritische noot

Het gemis aan gedrevenheid bij anderen wat als issue hiervoor aan bod kwam, is niet de enige kritische kanttekening die wordt geplaatst bij de betekenisgeving aan het werk vanuit anderen. Er komen meer onderwerpen aan bod welke het werken met de doelgroep moeilijk maakt. Respondent 3, 4, 7, 9, 10, 13, en 15 noemden allemaal omstandigheden waarin de negatieve kant van het sociale aspect naar voren kwam.

Respondent 13 is zich er bijvoorbeeld van bewust dat je een hele hoop mensen niet kunt vertrouwen. Alles gaat een eigen leven leiden en voorzichtigheid is dus geboden met wat je tegen wie vertelt. Ook is een moeilijkheid aan het werken met de doelgroep dat ze soms niet eerlijk zijn over wat ze begrijpen of niet. Dit kan voor problemen zorgen wanneer het later via iemand anders toch teruggekoppeld wordt dat er onduidelijkheden bestonden:

“Want mensen met een beperking zeggen ook vaak nog van ‘tuurlijk begrijp ik het’, want die gaan niet zeggen dat ze het niet begrijpen, dat vinden ze dom.” (R10)

Mensen met een beperking hebben vaak ook maar één manier van werken, of er is maar één ding dat ze graag willen doen (R13). Dat maakt dat het werken voor sommigen als stroef of lastig wordt ervaren. Andere ergernissen die genoemd worden, zijn bijvoorbeeld het niet spreken van Nederlands tegen elkaar (R4) of ervaringen waarbij het botst tussen verschillende doelgroepen (R7). Voor een ander is de moeilijkheid dat het niveau in de organisatie over het algemeen toch vrij laag is (R9). Oppervlakkige gesprekjes op de werkvloer voldoen dan niet aan de behoefte om over andere onderwerpen een gesprek te voeren.

Een meer praktische moeilijkheid van het werken met een doelgroep is het op de juiste manier een planning maken zodat er geen problemen ontstaan. Taakgestraften hebben bijvoorbeeld wel eens voor narigheid gezorgd wat veel energie kostte:

“... nou die halen het bloed onder je nagels uit en die doen de hele dag geen flikker.” (R3)

Naast de voordelen die het werk mensen biedt, zijn er dus ook negatieve punten aan te merken op het werk in de sociale onderneming. Met betrekking tot de diversiteit aan collega's wordt opgemerkt dat de gedrevenheid om te werken niet altijd aanwezig is bij anderen. Een laag niveau en het niet in staat zijn om flexibel inzetbaar te zijn, sluiten daarbij aan. Ook komen de thema's vertrouwen en eerlijkheid naar voren als negatief sociaal aspect.

5.2.b 'Best wel op je plek'

De visie op de betekenis van werk voor anderen, kwam in het begin van §4.2 al naar voren. Het werk krijgt betekenis omdat opgemerkt wordt dat het voor anderen ook iets betekent. In deze paragraaf worden andere positieve meningen over het werk met 'anderen' besproken. Bijna alle respondenten (14 van de 15) deden positieve uitspraken over de sociale context van de organisatie waarin het werk zich afspeelt.

Sommige respondenten ondervinden simpelweg geen problemen met de collega's en kunnen goed met iedereen opschieten. Af en toe een praatje maakt het werken leuk, want het zijn over het algemeen aardige collega's (R1 en R6). Ook al is het soms wennen aan een nieuw iemand op een afdeling en kan het communiceren met mensen die slecht Nederlands spreken moeilijk zijn, heeft respondent 8 het toch best wel naar zijn zin. Onderling worden de ploegen als leuk ervaren en sommigen hebben ook buiten het werk om contact met de collega's. Respondent 7 merkt bijvoorbeeld dat de collega's zijn situatie begrijpen en vindt het fijn dat ze zijn verleden kennen.

De diversiteit aan mensen wordt vaak als een positief aspect genoemd van het werken in de organisatie. Er wordt geen verschil gemaakt in welke doelgroep waar werkt (R3). Op die manier komt men in aanraking met mensen waarmee ze anders niet mee om waren gegaan en dat palet aan diversiteit van mensen wordt als een interessant aspect gezien (R12 en R13). Respondent 5 ziet de voordelen van de diversiteit ook in het leren kennen van andere culturen waarbij iedereen, ongeacht afkomst, met elkaar praat en lacht:

“Zo leer je elkaars cultuur een beetje kennen. En ook een beetje, ja de ene praat wat moeilijker Nederlands dan de andere, maar ja als je dan een beetje tijd maakt en goed luistert. Met gebaren kom je ook een eind.” (R5)

Daarnaast kunnen anderen je blik verruimen en kun je dingen leren waar je nog niet bij stil had gestaan. Respondent 14 ziet eigenschappen bij bijvoorbeeld autistische mensen waarvan ze wilde dat ze die zelf had. En ze is niet de enige die zegt veel te leren over beperkingen en de organisatie ziet als een leerschool (R15).

“Ze doen vaak dingen véél efficiënter dan dat ik ze doe.” (R14)

Naast deze positieve interpretaties van het sociale aspect van de onderneming, wordt het werken met ‘de doelgroep’ ook als een uitdaging ervaren. De organisatie zou bijvoorbeeld gemakkelijk 200 werknemers die er nu werken in kunnen wisselen voor ‘twee Hbo’ers, vijf Mbo’ers en een paar sterke kerels’ (R10). Maar dan zou het werk geen uitdaging meer zijn, en dat maakt het voor respondent 10 juist leuk. Een bedrijf waarbij iedereen hetzelfde is, bestaat volgens respondent 11 dan ook niet. Er wordt gezegd dat er geen specifieke voordelen bestaan van ‘de doelgroep’ ten opzichte van ‘normale’ personen, want het zijn gewoon normale personen. Sommige werknemers hebben alleen een grotere gebruiksaanwijzing, maar wanneer iedereen daar een beetje van op de hoogte is, gaat het over het algemeen gewoon goed (R11). Praatjes maken met collega’s wanneer er iemand in een dip zit en er voor elkaar zijn, hoort er dan ook bij (R2).

“Ieder bedrijf heeft wel de luiere en degene die het hardste werkt en die het voortouw neemt en die zorgt dat de koffieautomaat schoon is bij wijze van spreken. Dus dat is overal hetzelfde.” (R11)

Vertrokken vanuit de positieve betekenissen die gegeven worden aan het werk door anderen, eindigt deze paragraaf daar ook mee. Ondanks dat er negatieve aspecten zijn aan het werken in een sociale onderneming waar een grote diversiteit aan mensen werkzaam is, wegen de voordelen zwaarder. De werknemers kunnen het over het algemeen goed met elkaar vinden en hebben begrip voor elkaar. Daarnaast draagt de diversiteit bij aan de mogelijkheid om van elkaar te leren en je blik te verruimen. Concluderend kan er worden gesteld dat de sociale contacten op het werk een grote invloed hebben op de betekenissen die aan het werk gegeven worden. Dit sluit aan bij de geformuleerde verwachting in §3.5.

5.3 Betekenis aan werken vanuit de werkcontext

Zoals in §3.1.c werd uiteengezet, kunnen vanuit de werkcontext ook belangrijke invloeden komen die bijdragen aan de constructie van betekenis (Rosso et al., 2010). In deze paragraaf wordt de werkcontext besproken aan de hand van de onderwerpen ‘werksfeer’, ‘milieudoelstelling’ en ‘het belang van sociale ondernemingen’.

5.3.a Werksfeer

Een vijftal respondenten (R5, 7, 12, 14 en 15) zijn te spreken over de sfeer op het werk. Zij ervaren het als laagdrempelig en dat het niet uitmaakt hoe je je kleedt of gedraagt. Het sociale, ‘ons kent ons’, maakt het werk toegankelijk en draagt bij aan een positieve betekenis. Respondent 5 voelde zich er vanaf de eerste dag meteen bij horen door de goede ontvangst, en voelt dit tot op de dag van vandaag nog steeds zo. Het wordt ook gewaardeerd dat men zelf met ideeën kan komen en er door Opnieuw & Co ook positieve dingen worden benoemd (R15).

“... ‘probeer het maar’ en werkt het niet, dan kunnen we het altijd over een paar weken weer veranderen.” (R15)

Respondent 7 geeft aan het gevoel te hebben dat iedereen deze goede sfeer ervaart. Het is namelijk gezellig met de collega’s onderling en iedereen gaat goed met elkaar om. Dit is voor een aantal respondenten echter niet het geval. Zij (R4 en R9) vinden de sfeer niet erg leuk in het bedrijf, maar eerder tam en mat waarbij er vaak mensen tegen elkaar zeuren. Er wordt daarbij de vergelijking gemaakt met vroeger, wanneer mensen meer vrijheid hadden om rond te lopen over de verschillende afdelingen.:

“Maar het is echt af en toe net een kamp ... Het is alleen maar ‘werken, werken, werken en niet zeuren.’” (R9)

De manier waarop mensen met elkaar omgaan op de werkvloer in de sociale context, bepaalt voor een belangrijk deel de sfeer in een bedrijf. Uit de resultaten op dit gebied komt naar voren dat de meerderheid die een interpretatie heeft gegeven aan de sfeer, deze als positief ervaart. Een aantal respondenten hebben hier een andere mening over en vinden de sfeer niet prettig. Over het algemeen was de werksfeer geen

groot onderwerp van gesprek, wat doet suggereren dat het niet bewust bijdraagt aan de betekenisgeving van het werk.

5.3.b Milieudoelstelling

Zoals uit de literatuuranalyse van Rosso et al. (2010) blijkt, kan de missie van de organisatie invloed hebben op de betekenis die aan het werk gegeven wordt. Wanneer de waarden van de organisatie overeenkomen met de persoonlijke waarden van de medewerkers, heeft dit een positief effect op de ervaren mate van zinvolheid van het werk. De waardering van de milieudoelstelling kwam terug in de interviews bij een zes aantal respondenten (R1, 8, 10, 11, 12 en 15).

Op wereldschaal is de impact van Opnieuw & Co door recycling en hergebruik maar een ‘speldenprikje’. Maar dit maakt de doelstelling voor een aantal niet minder belangrijk. Van huis uit waren sommigen al voorstander van hergebruik en afvalscheiding (R10 en R15) en het motto ‘een betere wereld, begin bij jezelf’ kwam ook naar voren:

“Dat is hetzelfde waarom ik mijn glas scheidt van de dekseltjes. Ja, het stelt helemaal niks voor, mijn hoeveelheid op jaarbasis. Maar ja, als iedereen dat nou zou doen, daarvoor doe ik het.” (R11)

Voor de klanten die minder geld te besteden hebben en daarom bij de kringloopwinkel komen, is de hergebruikdoelstelling ook belangrijk, merkt respondent 1 op. Respondent 12 probeert zelfs mensen in haar omgeving meer bewust te maken van hergebruik. Ze vindt het zonde dat er bijvoorbeeld zoveel plastic tasje worden weggegooid die ze in de winkel goed hadden kunnen gebruiken.

Deze resultaten sluiten aan bij de theorie dat wanneer de doelstellingen van een organisatie overeenkomen met de persoonlijke waarden, dit een positief effect heeft op de ervaren mate van zinvolheid van het werk (Rosso et al., 2010). De respondenten die zich hebben uitgelaten over de milieudoelstelling van het bedrijf, hechten hier ook persoonlijk waarde aan.

5.3.c Belang van sociale ondernemingen

Er worden door verschillende respondenten voordelen genoemd over hoe Opnieuw & Co omgaat met de rol als werkgever. Over de manier waarop het bedrijf met hun medewerkers omgaat en aanpassingen doet om het werk toegankelijk te maken, wordt positief gesproken. Er wordt een Kerstdiner en barbecue in de zomer die georganiseerd worden voor het personeel, dat vindt respondent 15 erg leuk. Er wordt daarnaast goed rekening gehouden met de mensen hun beperkingen en naar oplossingen gezocht. Respondent 5 heeft een aantal lichamelijke beperkingen en benadrukt dat er bij Opnieuw & Co voor wordt gezorgd dat iedereen een kans krijgt om goed te functioneren. Dit in tegenstelling tot andere bedrijven die dat niet doen:

“Ik heb hele slechte voeten dus ik kan ook niet te lang lopen en te lang staan. Toen ik hier kwam, werd er gelijk een bankje gemaakt voor dat ik mijn voeten erop kon zetten.” (R5)

Ook respondent 4, 6 en 7 delen dit gevoel van vrijheid en flexibiliteit. Er is de ruimte om met klanten een praatje te maken en koffie te drinken. Daarnaast wordt niet op mensen neergekeken:

“Hier hoef je niet recht te lopen, je kan ook schuin lopen. Daar word je niet op aangekeken of aangesproken.” (R4)

Het werktempo en de werkdruk worden niet als erg hoog ervaren, wat prettig werken is. Respondent 15 komt er door dit bedrijf achter dat er ook op een andere manier gewerkt kan worden dan hij gewend was. Het belang van het bestaan van ‘dit soort’ organisaties wordt ook benadrukt door respondent 11 en 14. Het gaat volgens hen om een doelgroep ook ergens terecht moet kunnen in de samenleving. Niet alleen

medewerkers krijgen in dit bedrijf een kans om te participeren, maar ook veel vaste klanten zijn mensen die ‘op de bodem van de put’ zitten (R15). Professionele hulp en zorg zijn daarbij behoeften waar steeds meer vraag naar is. Via Bouman GGZ wordt er professionele zorg geboden aan mensen met een verslavingsprobleem.

Deze resultatenparagraaf laat zien dat de werkcontext in een brede zin bijdraagt aan de betekenisgeving van werk. De ervaren sfeer en doelstellingen zijn verweven met de sociale context waarin betekenisgeving plaatsvindt. De rol van Opnieuw & Co als werkgever en als sociale onderneming wordt positief gewaardeerd op persoonlijk niveau, maar ook in de bredere context. De sociale doelstelling van het bedrijf zorgt ervoor dat verschillende doelgroepen ook een plaats krijgen in de samenleving. Dit kan het werk voor de betrokkenen zinvol maken.

5.4 Samenvattend: voldoening

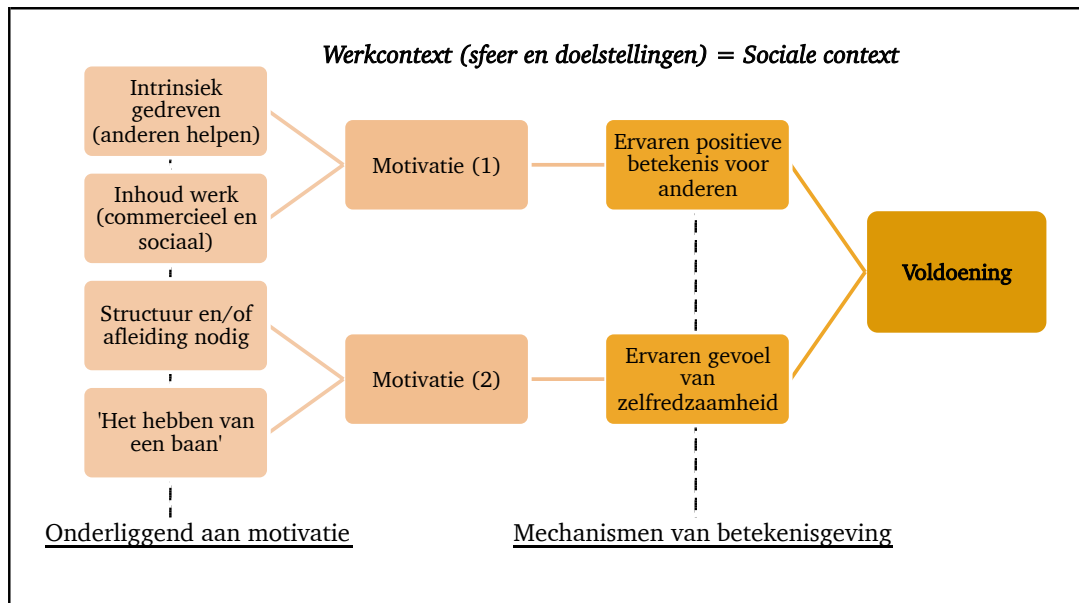
In bovenstaande resultaten is een zeker verband te zien tussen de drie bronnen van waaruit betekenis kan worden gegeven. Het terugkerende aspect is namelijk de invloed van de sociale context en de rol die anderen hierin spelen.

De mate van belang van het werk (*meaningfulness*) komt naar voren in het gevoel van de mate van voldoening die het werk biedt. Ook dit aspect van voldoening hangt samen met de betekenis van werk vanuit ‘anderen’. Zo haalt respondent 10 bijvoorbeeld de meeste voldoening van zijn werk uit het feit dat hij werkt met ‘de doelgroep’. Het resultaat dat anderen door het werken weer iets kunnen betekenen en voor vol worden aangezien, geeft zijn werk zin. Ook respondent 12 zegt dat er andere doelen zijn naast geld verdienen die het werk betekenisvol maken. Wanneer zij zag dat iemand anders opbloeide door het werken in het bedrijf na vier jaar thuis te hebben gezet, gaf dat haar voldoening. De groei die gezien wordt bij anderen, draagt dus bij aan de betekenisgeving van het werk. Het wordt gezien als een uitdaging en wanneer de inspanningen gunstig uitpakken, zorgt dat voor een bijzonder gevoel (R14). Dichter op persoonlijk niveau is respondent 9 een voorbeeld van iemand die merkt dat ze belangrijk gevonden wordt door de collega’s. Zij ziet in die invulling van haar werk in het gegeven om er voor anderen klaar te staan.

Het in de theorie besproken concept van ‘zelfredzaamheid’ (opgedeeld in de componenten autonomie, competentie en subjectief ervaren positieve gevolgen (Rosso et al., 2010, p. 110)) kwam in een aantal gevallen ook aan bod. Het gevoel dat iemand capabel is en op die manier invloed heeft op de situaties in het werk, dragen bij aan de ervaren zinvolheid (R4, 5, 6 en 7). Dit wordt geuit door opmerkingen over het ‘instorten van de afdeling als ik weg zou moeten’ (R6) of bijvoorbeeld het gevoel van verantwoordelijkheid voor de taken en het leveren van een bijdrage aan de gemaakte winst van het bedrijf (R5). Voldoening kan door kleine activiteiten ontstaan, blijkt uit volgend citaat:

“Want kijk, dan is het een troep, en dan heb jij het opgeruimd. En dan kan je toch weer zeggen ‘Ja kijk als ze mij niet hadden, dan was het hier nog steeds een troep’. Dat is wel leuk.” (R4)

In figuur 2 worden de resultaten schematisch weergegeven waarin ‘anderen’ een sleutelrol vervullen in de sociale werkcontext waarin betekenis wordt gegeven. Uit de resultaten zijn een viertal factoren te onderscheiden die aan de basis liggen van de persoonlijke motivatie om te werken. De meer intrinsiek gedreven factoren leiden tot ‘motivatie (1)’ en de meer excentriek gedreven factoren leiden tot ‘motivatie (2)’. Wanneer men voldoening ervaart via motivatie (1), gebeurt dit via de interpretatie dat de werkzaamheden ook voor anderen van belang zijn. Wanneer men voldoening ervaart via motivatie (2), gebeurt dit in de meeste gevallen door het ervaren gevoel van zelfredzaamheid. Dit proces vindt plaats in de werkcontext, waar de sfeer en doelstellingen van het bedrijf inherent zijn aan de sociale context. Deze sociale werkcontext is dus de basis en heeft op verschillende manieren invloed op het proces van betekenisgeving.



Figuur 2. Schematische weergave van de resultaten hoe verschillende motivatiefactoren en mechanismen van betekenisgeving leiden tot voldoening

5.5 Betekenis aan participatie(wetgeving)

In dit tweede deel van het resultatenhoofdstuk zal het concept ‘participeren’ en de daaraan verbonden wetgeving aan de orde komen. Hierin staat deelvraag 2 centraal: “Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan de wet- en regelgeving die verbonden is aan het concept ‘participatie’?” Allereerst zullen de betekenissen die aan arbeidsparticipatie in de algemene strekking van het woord besproken worden. Vanaf §5.5.b wordt de inhoud van de Participatiewet en mening van de respondenten geanalyseerd. Met name het werken in ‘reguliere’ bedrijven is een onderwerp dat vaak terugkwam in de interviews. Uiteindelijk eindigt het hoofdstuk met een drietal voorwaarden voor slagen en ideeën over de toekomst (§5.5.e en §5.5.f).

5.5.a Arbeidsparticipatie

Iedereen moet werken

Wanneer de respondenten spraken over arbeidsparticipatie, waren ze (R4, 5, 6, 10 en 12) het met elkaar eens: iedereen moet werken en er zijn altijd dingen mogelijk om te doen. Dat sommige mensen erg beperkt zijn, hoeft geen probleem te zijn:

“We hebben een vrouwtje en die kan niet zo goed lopen. Die doet zit-werk. Maar dan werk je ook, bijvoorbeeld.” (R4)

Respondent 5 en 6 denken dat er ook mensen zijn die misbruik van uitkeringen maken en eigenlijk wel kunnen werken, maar er geen zin in hebben. Een schop onder diens kont vindt respondent 6 in dat geval gepast, want iedereen dient te werken voor zijn geld en er kan niet zo maar thuis gezeten worden. Respondent 10 vindt ook dat iedereen die werkt, meer bezig moet zijn met ondernemen. Met name ambtenaren zijn naar zijn mening alleen maar bezig om te overleven.

Moelijkheden op de arbeidsmarkt

Ondanks de heersende mening dat iedereen dient te participeren door middel van werk, zijn er een aantal situaties die dat tegenwoordig moeilijk(er) maken. Respondent 6 geeft aan dat het vinden van een baan tegenwoordig al lastig is. Door de vernieuwde Wet werk en zekerheid (Wwz) waarbij een tijdelijk contract nog maar twee keer verlengd mag worden, wordt je volgens haar al snel te duur of wordt er iemand anders aangenomen. Daarnaast zien een aantal (R2, 7, 8 en 15) problemen met betrekking tot leeftijd en schaarste op de arbeidsmarkt. ‘Vroeger’ was het gemakkelijker om aan een baan te komen via bijvoorbeeld een

uitzendbureau. Nu ben je al snel te oud volgens de respondenten, maar dat schuurt met de hoge eisen van werkgevers:

“Maar ja eentje van 18 jaar die heeft geen 5 of 6 jaar werkervaring. En dan moeten ze juist met 5 of 6 jaar werkervaring, komt er eentje van 18 jaar binnen. Ik denk dat klopt toch niet.” (R7)

Respondent 15 noemt nog een aspect van de werkcultuur van tegenwoordig waarover hij zich zorgen maakt. De gejaagdheid ervan zorgt er volgens hem voor dat heel veel mensen het niet meer bij kunnen benen. Hij benadrukt daarbij dat organisaties zoals Opnieuw & Co, waar het niet enkel draait om productie, goed en noodzakelijk zijn.

“Het einde is duidelijk in zicht. Je ziet nu mensen bij bosjes omvallen en in een burn-out belanden.”
(R15)

Over de algemene visie in het bedrijf op arbeidsparticipatie kan kort geconcludeerd worden: iedereen moet werken, maar de huidige situatie maakt dat niet altijd even gemakkelijk. Aangezien de respondenten allen zelf werkzaam zijn, is het vrij logisch dat zij van mening zijn dat anderen dit ook zouden moeten doen.

5.5.b Participatiewet: inhoud

De Participatiewet gaat over mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, maar wel arbeidsvermogen hebben en dus kunnen werken. Zoals in de inleiding naar voren kwam, is de wet gericht op mensen met een arbeidsbeperking uit de volgende groepen: 1) mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, 2) mensen met een Wsw-indicatie, 3) Wajongers met arbeidsvermogen en 4) mensen met een Wiw-baan of ID-baan (Rijksoverheid, 2015, p. 4). De overheid streeft er met deze wetgeving naar dat het normaal wordt dat mensen met een beperking in reguliere bedrijven werkzaam zijn. Dit vraagt om een cultuuromslag (SZW, 2013, p. 5).

In deze paragraaf worden de bevindingen met betrekking tot de interpretaties over de Participatiewet gepresenteerd. Respondent 3 ziet dat mensen opleven wanneer ze eenmaal bij Opnieuw & Co geactiveerd zijn. Mensen krijgen meer zelfvertrouwen, kennis en vaardigheden. De voordelen zijn volgens hem dus duidelijk als het gaat om werken met mensen met een beperking, maar de Participatiewet en de daaraan verbonden quotumregeling zullen niet met open armen door het bedrijfsleven worden ontvangen:

“... Je moet ook heel reëel zijn dat de arbeidsmarkt zit niet echt te wachten op mensen met een beperking, met een verleden, met schulden, met een verslaving, met een handicap. Dat is heel lastig.”
(R3)

Wanneer er enkel naar de verdien capaciteit van de onderste ‘categorie’ mensen wordt gekeken, dan kan er gesteld worden dat zij misschien nooit zelfstandig het minimumloon gaan verdienen. Deze groep heeft veel begeleiding nodig. Het kost veel geld om deze doelgroep te activeren, dus concludeert hij:

“... eigenlijk is het het goedkoopste als je die onderste categorie gewoon lekker thuis laat zitten en een uitkering overmaken en niks meer aan doen.” (R3)

Of je daarvoor kiest of niet, hangt af vanuit welk perspectief en politieke voorkeur je het bekijkt. Dat dit een beladen onderwerp kan zijn, wordt bevestigd door respondent 11 die er geen uitspraak over wil doen omdat zijn professionele en persoonlijke mening daarbij niet op één lijn liggen. Iemand die er wel een duidelijke mening over uitlaat is respondent 8. Hij vindt de wetgeving een krom idee, want ziet dat mensen die verplicht worden om vanuit de bijstand vrijwilligerswerk te gaan doen niet gemotiveerd zijn om te werken. Respondent 13 noemt deze onzekerheid over de motivatie van vrijwilligers ook als een nadeel van de wet. Het feit dat de Wsw ophoudt met te bestaan, vindt respondent 8 moeilijk:

“Want de Wsw is opgesteld; een sociale werkplaats voor mensen met een beperking. Maar nou komt jan en alleman daar, ook mensen uit de sociale dienst die eigenlijk geen zin hebben om te werken die worden daar ook neergezet.” (R8)

Respondent 8 heeft er niet veel vertrouwen in dat de Participatiewet verbetering zal brengen, en denkt zelfs dat het voor veel mensen moeilijker gaat worden om aan een baan te komen. Door de verschillende regelgevingen waaraan hijzelf verbonden is, valt hij zogezegd ‘tussen wal en schip’. Als deze respondent betaald bij Opnieuw & Co zou willen werken, zou hij namelijk eerst in de bijstand terecht moeten komen voordat ze hem aan kunnen nemen.

Respondent 10 en 12 zijn het inhoudelijk eens met de doelstellingen van de Participatiewet en vinden het dan ook goed dat deze wet is ingevoerd. ‘Werken naar vermogen is voor iedereen goed’, maar deze mee instemmende uitspraak wordt direct gevolgd door aanmerkingen. De overheid heeft de wet namelijk te snel ingevoerd en ze had meer bagage mee moeten geven waardoor het voor de gemeentes makkelijker was geweest (R10). En of het uiteindelijk gaat slagen, is nog maar de vraag:

“Hoe gaat het dan als die mensen uit-geparticipeerd zijn? Zijn ze dan klaar voor werk, kunnen ze dan überhaupt wel werk vinden of blijven ze dan weer thuis?” (R12)

Tot nu toe kan er geconcludeerd worden dat de respondenten sceptisch en kritisch tegenover de invoering van de Participatiewet staan. Waar men het inhoudelijk met de wetgeving eens is, is de aarzelende houding gebaseerd op persoonlijk ervaren nadelen en twijfel over de succesvolle uitvoering ervan. De volgende paragrafen gaan in op de feitelijke omgang met de wet en de uitvoering bij reguliere bedrijven.

5.5.c Participatiewet: feitelijke omgang

Naast enige vertwijfeling die bleek uit de meningen over de achterliggende gedachte van de Participatiewet, bestaat er binnen het bedrijf veel onduidelijkheid over de feitelijke uitvoering ervan. Respondent 3, 10, 12, 13 en 15 zijn het er over eens dat er nog veel onduidelijk is en de uitvoering lastig wordt. Een ‘ratjetoe’ gaat het volgens respondent 3 worden aangezien gemeentes allemaal zelf het wiel aan het uitvinden zijn en er grote verschillen ontstaan. ‘Het is overal een puinhoop’, zegt respondent 13, waarmee hij naar de veranderingen in de zorg verwijst waar niemand van de hoed en de rand weet. Voor de mensen waar het om gaat is dat zonde, want de doelgroep wil graag zekerheid. Ook al zou dat betekenen dat ze minder gaan verdienen dan dat ze nu in de WW krijgen, is respondent 12 van mening. Ook respondent 13 merkt dat er angst en onrust ontstaat bij de doelgroep met betrekking tot de veranderende wetgeving.

Kortom: de Participatiewet zorgt momenteel voor onzekerheid, complexiteit en vraagt om geduld hoe de feitelijke uitvoering tot stand komt.

5.5.d Werken in reguliere bedrijven?

Het belangrijkste doel van de Participatiewet is dat mensen met een beperking geactiveerd worden om te gaan werken in reguliere bedrijven. Binnen Opnieuw & Co zijn de meningen ongeveer 50/50 verdeeld over of dit in de praktijk gaat lukken of niet.

Gaat niet werken

Respondent 4, 5, 9, 10, 11 en 13 zien het nog niet gebeuren dat mensen met een beperking opgenomen gaan worden in reguliere bedrijven. Vroeger waren er meer ‘simpele’ taken binnen een bedrijf waarbij je bepaalde doelgroepen in kon zetten, maar tegenwoordig wordt dat werk uitbesteed (R10). Zeker bij een regulier bedrijf zal de vraag “Wat levert het op?” altijd blijven. Dat zal volgens respondent 11 dan ook de reden zijn dat reguliere bedrijven niet met bepaalde doelgroepen zullen werken. ‘Ze zullen altijd voor de

minst kostende oplossing gaan' en 'reguliere bedrijven zullen minder geduld hebben', zijn heersende opvattingen bij deze groep respondenten. Door tijdgebrek en andere prioriteiten zal het een hoop bedrijven niet lukken om aan de doelstelling van de Participatiewet te voldoen (R9).

Van de andere kant bekeken, vraagt respondent 13 zich ook af of de doelgroep het zelf wel naar hun zin zal krijgen in reguliere bedrijven. De lat ligt bij bedrijven als Opnieuw & Co toch lager. Een antwoord hierop komt van respondent 4, die het niet voor zich ziet om bij een regulier bedrijf te gaan werken:

“En ik denk bij een gewone baan, dan is iedereen zo van het standaard-dingetje. En als je er iets van afwijkt, dan moet je al helemaal aangekeken en dit en dat.” (R4)

Respondent 5 heeft het zelf ook meegemaakt; daar wilden ze geen aanpassingen doen en vonden ze dat mensen met een beperking opnemen in het bedrijf te veel tijd en geld ging kosten. Dus:

Lachend: “Voorlopig hebben we ze allemaal hier.” (R13)

Zou wel goed zijn; waarom niet?

De andere helft van de respondenten (R3, 6, 12, 14 en 15) die zich over het onderwerp heeft uitgelaten, ziet de uitvoering van wetgeving in reguliere bedrijven optimistischer in. Zo zou het goed zijn als meer bedrijven met participatietrajecten zouden gaan werken (R12) en kan het als een voordeel werken aangezien sommige bedrijven het als een soort marketingtool gebruiken:

“...daar hebben ze een jongen met het syndroom van down en die doet vakkenvullen en die haalt de tja het klinkt heel lullig maar het geeft bijna een huiselijk gevoel; leuk dat hij daar werkt. En je gunt zo'n bedrijf dan ook iets meer dan een ander. Ja het kan, het mag. Ik vind het ook niet verkeerd als ze het om die reden doen.” (R3)

Respondent 6 is van mening dat ook mensen met een beperking een kans moeten krijgen in een regulier bedrijf. Voordelen voor de bedrijven zijn de subsidies die het aannemen van mensen met een beperking aantrekkelijk maken en daarnaast kunnen ze hun blik verbreden (R14). Het is waarschijnlijk wel brancheafhankelijk waar mensen aan de slag kunnen. Maar ook respondent 15 is van mening dat er in ieder bedrijf wel hoge en lage functies zijn, dus een plek waar iemand met een beperking in mee kan draaien.

5.5.e Voorwaarden voor slagen

Naast de verdeelde meningen over of en hoe de uitvoering van de Participatiewet geïmplementeerd zal worden, zijn er uit de bevindingen een drietal voorwaarden voor het slagen ervan te formuleren:

- 1) Er moet iemand in het bedrijf zijn die *affiniteit* heeft met het werken met de doelgroep. Je moet het wel leuk vinden en niet iedereen is daarvoor in de wieg gelegd (R14);
- 2) De *motivatie* van de werkgever is belangrijk, want deze moet het zelf willen en niet alleen omdat de arbeid gesubsidieerd wordt (R15) en;
- 3) Er moet *begeleiding* in het bedrijf aanwezig zijn, een aanspreekpunt. Je moet mensen niet laten zwemmen in het bedrijf, anders 'stompen ze af' (R9).

5.5.f Ideeën over de toekomst

De meningen over de uitwerking van de wetgevingen in de nabije toekomst zijn over het algemeen niet erg optimistisch. Respondent 10 en 11 vinden het moeilijk om iets over de toekomst te zeggen, want zij zien het vooruitzicht zelfs wel eens huiverig in. Dit komt met name door de ervaringen die zij met de overheid en de uitvoering van beleid hebben. Respondent 10 zegt letterlijk, maar 'voorzichtig gezegd' geen hoge pet op te hebben van ambtenaren. De volgende uitleg sluit daarop aan:

“Je hebt een probleem; je gaat het oplossen, dan is het probleem minder en dan denk je van nou het is opgelost, dus we stoppen met oplossen. Nou als je dat doet, dan komt het probleem terug. Dus 1x in de 10, 20 jaar zijn ze het cirkeltje weer rond en beginnen ze van voren af aan. Dus we zullen het wel zien.” (R11)

Tot slot heeft respondent 3 enkele praktische ideeën over contractvormen die in de toekomst bruikbaar zullen zijn. Reguliere werkgevers zullen volgens hem niet in de rij staan om de doelgroepen zelf in dienst te nemen. De voorspelling is dat gedetacheerd werk zal blijven. Misschien kunnen reguliere bedrijven hun quotum in de toekomst ‘afkopen’ bij sociale ondernemingen zoals Opnieuw & Co.

De verwachting luidde dat de werknemers kritisch zouden zijn over de Participatiewet. Uit dit tweede deel van de resultaten luidt de conclusie dat dit het geval is. Waar men het inhoudelijk wel met de wet eens is (werken naar vermogen in reguliere bedrijven), is de heersende houding sceptisch tegenover de uitvoering ervan. Dit sluit aan bij de verwachting, want ook uit de literatuur bleek dat sociale ondernemingen belemmeringen ervaren als het gaat om samenwerkingen met de overheid, gemeenten of instanties zoals het UWV (Smit et al., 2011, pp. 16-17).

5.6 Slotanalyse

Betekenisgeving in een sociale context

Uit de resultaten komt naar voren dat ‘anderen’ een grote rol spelen in het proces van betekenisgeven in de sociale onderneming. De persoonlijke motivatie die men heeft om te werken loopt uiteen van extrinsieke voldoening (‘het hebben van een baan’) tot het gevoel van noodzaak om anderen te helpen (intrinsieke motivatie). Dit sluit deels aan bij de geformuleerde verwachting dat de werknemers intrinsiek gemotiveerd zouden zijn. Dit is de verklaren aan de hand van het feit dat de organisatie uit een grote diversiteit mensen bestaat die er om verschillende redenen werkzaam zijn.

Met betrekking tot de werkcontext kwam de rol van anderen tevens terug in de ervaren sfeer op het werk. De missie van de organisatie met betrekking tot de milieudoelstelling lijkt van minder grote invloed op de betekenisgeving aan het werk. In de laatste paragraaf (§5.3.c) kwam naar voren dat de sociale doelstelling daarentegen wel bijdraagt aan de betekenisgeving van het werk. Opnieuw & Co heeft volgens de respondenten een belangrijke toegevoegde waarde voor de medewerkers zelf, maar ook voor de samenleving. De ideologische doelstellingen van de organisatie zijn inherent verbonden met de sociale werkcontext die invloed heeft op het proces van betekenisgeving en leidt tot voldoening (zie figuur 2).

Betekenisgeving wet- en regelgeving

Samengevat staan de respondenten kritisch tegenover de in- en uitvoering van de Participatiewet. Dit komt omdat er nog veel onduidelikheden bestaan over de precieze invulling en dit schept onrust. Deze aarzelende houding voerde de boventoon, maar er worden ook kansen gezien. De meningen zijn ongeveer 50/50 verdeeld over de kans van slagen van de doelstelling om mensen met een beperking in reguliere bedrijven aan het werk te helpen. Voorwaarden die genoemd worden voor een succesvolle integratie van deze werknemers, zijn 1) het hebben van affiniteit met de doelgroep, 2) de werknemer moet intrinsiek gemotiveerd zijn, en niet alleen gedreven worden door loonkostensubsidie, en 3) er moet begeleiding aanwezig zijn in het bedrijf.

Hoofdstuk 6: Conclusie en discussie

6.1 Conclusie

In deze scriptie is onderzocht welke betekenissen er worden gegeven aan werken in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie. Aan de hand van de sociaal-constructivistische theorie van betekenisgeving (Weick et al., 2005) en operationaliseerbare bronnen en mechanismen van betekenisgeving (Rosso et al., 2010) is de data middels 16 interviews verzameld om uiteindelijk de hoofdvraag te beantwoorden. In de volgende paragraaf wordt eerst antwoord gegeven op de deelvragen.

6.1.a Antwoord op onderzoeksvragen

Deelvraag 1

“Welke invloed heeft de sociale context op de betekenissen die door de werknemers gegeven worden in de sociale onderneming?”

Uit de resultaten kwam naar voren dat de sociale (werk)context grote invloed heeft op de betekenissen die de werknemers geven aan hun werk en de mate waarin zij voldoening ervaren waarin ‘anderen’ een centrale rol vervullen. Er werden aan de hand van de bevindingen twee soorten persoonlijke motivatie onderscheiden, te weten: 1) motivatie gestuurd door intrinsieke factoren zoals hulp verlenen en de uitdaging van het werk op commercieel en sociaal gebied, en 2) motivatie gestuurd door meer extrinsieke factoren zoals de geboden structuur en afleiding die het werk biedt.

De basis van het proces van betekenisgeven is gevonden in de sociale werkcontext van de sociale onderneming. De sfeer en ideologische doelstellingen van het bedrijf zijn onlosmakelijk verbonden met het sociale aspect. ‘Anderen’ spelen een aanzienlijke rol in het construeren van betekenis in de organisatie. Zoals uit de literatuur bleek, kunnen de sociale invloeden haast niet onderschat worden (Postmes et al., 2009, p. 139). De resultaten van dit onderzoek bevestigden deze zienswijze. In het grote geheel zijn anderen in het proces van betekenisgeven verweven. De sociale, interpersoonlijke context is in de sociale onderneming de basis en draagt bij aan de ervaren voldoening die men door de werkzaamheden ervaart.

Het sociaal-constructivistische perspectief op betekenisgeven, dat uitgaat van betekenisgeving in interactie (Weick et al., 2005), wordt door de bevindingen ondersteund. Naast het sociaal-constructivisme als mechanisme, is ook zelfredzaamheid naar voren gekomen als onderdeel van de ontwikkeling van voldoening. Deze twee mechanismes vinden naast elkaar plaats en hebben invloed op elkaar. Het gevoel autonoom te zijn, zoals Rosso et al. (2010) stelden, draagt bij aan een positieve waardering van de werkzaamheden. Dit is in het licht van de sociale onderneming te verklaren door het feit dat er mensen werkzaam zijn met een lichamelijke en/of psychische beperking. Werk geeft hen het gevoel zinvol bezig te zijn en controle te hebben over gebeurtenissen in het leven.

Deelvraag 2

“Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan de wet- en regelgeving die verbonden is aan het concept ‘participatie’?”

De tweede deelvraag kwam voort uit de aanleiding om het onderzoek in te steken vanuit het maatschappelijk actuele vraagstuk omtrent ‘participatie’ en de recentelijk ingevoerde Participatiewet. De grote diversiteit aan respondenten (van management tot vrijwilliger) heeft bijgedragen aan een rijke verzameling betekenissen. Het antwoord op deze deelvraag luidt dat het vraagstuk omtrent participatie op verschillende niveaus betekenis krijgt. Het management en de leidinggevendenden van de organisatie zijn bezig met de praktische uitvoering van de regelgeving en met ondernemen. Zij denken net als een aantal aangehaalde wetenschappers (Bregman, 2014; Reijndorp, 2014; Tonkens, 2015) na oover hoe de Participatiewet volgens hen invulling zou kunnen krijgen en hoe dit gebeurt in de bredere context. Het grootste deel van de werknemers houdt zich meer bezig met betekenisgeving aan participatie in het hier en nu. Overeenstemming is te vinden in het gegeven dat de Participatiewet momenteel veel onduidelijkheden

met zich meebrengt. Dit sloot aan bij de geformuleerde verwachting die gebaseerd was op onder andere de theorie van Kwakkeboom en Van Weert (2008) dat werken in reguliere bedrijven niet direct mogelijk is wanneer er geen aanpassingen worden gedaan. De participatiesamenleving klinkt als een mooi ideaal, maar ook uit dit onderzoek komt naar voren dat werken in reguliere bedrijven door mensen met een beperking nog niet zo gemakkelijk zal gaan. Zonder aanpassingen bij de werkgever of het ontbreken van de voorwaarden affiniteit, de juiste motivatie en begeleiding zal een succesvolle uitvoering van de Participatiewet niet vanzelfsprekend zijn.

Hoofdvraag

“Welke betekenissen worden er door de werknemers gegeven aan het werken in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co met betrekking tot arbeidsparticipatie?”

Door de verzamelde data is er een rijk scala aan betekenissen gegenereerd met betrekking tot arbeidsparticipatie in het kringloopbedrijf Opnieuw & Co. De sociale onderneming biedt werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door middel van de kringlooppraktijk. De mensen die er werkzaam zijn, participeren allen naar vermogen en dit wordt door henzelf en door de collega's dan ook als zinvol ervaren. De sociale context waarin de betekenisgeving plaatsvindt, draagt bij aan het gevoel van voldoening door de werkzaamheden. Er zijn verschillende persoonlijke motivatiefactoren te onderscheiden, en processen van betekenisgeving te onderscheiden. Met name door de positief ervaren gevolgen voor 'anderen' die de sociale onderneming mogelijk maakt, leiden de betekenissen tot een positieve houding ten opzichte van arbeidsparticipatie.

Het concept 'arbeidsparticipatie' werd in het licht van de ingevoerde wetgeving omtrent verhoging van de arbeidsdeelname van mensen met een beperking besproken. De sociale onderneming Opnieuw & Co heeft ervaring met het bieden van werk aan verschillende doelgroepen. De werknemers krijgen bij hen een kans om naar vermogen te participeren. De werknemers van Opnieuw & Co zijn dan ook een goed voorbeeld van het ideaal van inclusieve, actieve arbeidsparticipatie. De ervaren voordelen van het werken in dit dynamische bedrijf komen voort uit de sociale context die uit een divers personeelsbestand bestaat. Het is echter terecht dat de minister het streven van de Participatiewet aanhaalt als een 'cultuuromslag' (SZW, 2013, p. 16), want het werken met diverse doelgroepen is mogelijk zoals Opnieuw & Co bewijst, maar heeft heel wat voeten in de aarde.

6.2 Discussie

Tot slot zal er in deze paragraaf in worden gegaan op de beperkingen van het onderzoek, waaruit suggesties voor vervolgonderzoek vloeien. Ook worden er in §6.2.c verbeterpunten genoemd voor Opnieuw & Co met betrekking tot communicatie, begeleiding en doorstroom.

6.2.a Beperkingen onderzoek

Methode

Met betrekking tot de methode van dit onderzoek, is de dataverzameling door middel van semigestructureerde interviews over het algemeen goed bevallen. Omdat de inhoud en volgorde van de vragen van te voren niet vaststond, was het mogelijk om dit aan te passen aan de respondent en de richting van het gesprek. De diversiteit aan respondenten heeft tot rijke resultaten geleid, maar bracht ook beperkingen met zich mee. Doordat ik gebruik heb gemaakt van één flexibele topiclijst voor zowel leidinggevenden als de doelgroepen, liep de inhoud van de gesprekken erg uiteen. Dit heeft niet bijgedragen aan de validiteit van het onderzoeksinstrument. In vervolgonderzoek is het beter om van te voren meerdere topiclijsten op te stellen die aansluiten bij het niveau van de respondenten. Op die manier hoeft er tijdens het interview minder 'geïmproviseerd' te worden.

Respondenten

Zoals gezegd heeft de diversiteit aan respondenten een rijk beeld aan betekenissen opgeleverd. De gesprekken met de werknemers waren dan ook uiteenlopend en dat maakte het interessant. Ik ben zo bewust mogelijk omgegaan met mijn rol als onderzoeker (zie §4.3.e). Door dit bewustzijn heb ik een tweetal observaties gedaan die beperkingen aanduiden met betrekking tot eerlijkheid, sociaal wenselijke antwoorden en het interviewen van mensen met bepaalde beperkingen.

Na het afsluiten van een gesprek en de opname gestopt te hebben, benoemde de respondent pas het 'incident' waar hij het eerder in het gesprek over had gehad. Ik had er tijdens het interview niet op doorgevraagd, omdat het naar mijn idee niet van belang was voor het onderzoek. Deze observatie vond ik toch opvallend, omdat hij zich blijkbaar bezighield met de opname. In de gesprekken hierna heb ik de anonimiteit van de respondent dan ook meer benadrukt. Deze waarneming was voor mij echter een teken dat vertrouwen erg belangrijk is en in het vervolg nog meer rekening mee gehouden moet worden.

Een tweede observatie deed ik na een wat stroever verlopen interview. De reactie van een collega toen de respondent en ik weer op de werkvloer liepen, was: "En? Heb je het overleefd?!". Dit was natuurlijk een grapje, maar het zette mij toch aan het denken over het feit dat ik als vreemde in de organisatie wel opgevallen ben met het afnemen van de interviews. Na deze observatie heb ik me tijdens de introductie voor het interview nog meer gericht op het uitleggen van het doel van het onderzoek en benadrukt dat verkeerde antwoorden niet mogelijk waren.

Ondanks dat de meerderheid van de interviews naar mijn mening soepel zijn verlopen, zijn interviewtechnieken een onderdeel om in het vervolg meer bij stil te staan. Ik heb het als erg leerzaam en interessant ervaren om allerlei werknemers te spreken. Hier waren ook gesprekken bij met mensen met psychische beperkingen waar ik geen ervaring mee had. Een interview houden met iemand die een autistische stoornis heeft of iemand met een laag intelligentieniveau, vraagt toch een andere manier van aanpak. Dit was dan ook nieuw en een uitdaging voor mij. Een meer ervaren interviewer had waarschijnlijk meer uit deze gesprekken kunnen halen, wat had bijgedragen aan de betrouwbaarheid van het onderzoek. Daarom zijn interviewtechnieken en kennis over bepaalde stoornissen goede competenties om rekening mee te houden voor vervolgonderzoek.

Tot slot is er met betrekking tot de respondenten de beperking van het missen van de zienswijze van de scholieren en stagiaires die ook in de organisatie werkzaam zijn. Er is getracht een gehele dwarsdoorsnede te maken van het bedrijf door alle soorten werknemers te betrekken in het onderzoek. Helaas waren de scholieren en stagiaires in de periode dat de interviews plaatsvonden (mei), niet aanwezig in verband met de eindexamens.

6.2.b Vervolgonderzoek

De belangrijkste conclusie van dit scriptieonderzoek luidt dat 'anderen' een aanzienlijke rol spelen in betekenisgeving aan werk in de sociale onderneming. Via twee 'routes' van motivatie is het proces naar ervaren voldoening geschetst. In welke mate de aspecten van dit proces samenhangen en invloed op elkaar uitoefenen, is wellicht interessant voor vervolgonderzoek. Ook het opleidingsniveau van de werknemer is wellicht een interessant gegeven om verder te onderzoeken in relatie tussen het soort motivatie en het mechanisme waardoor betekenis tot stand komt. Uit de resultaten is een voorzichtige trend op te merken dat mensen met een beperking neigen naar de meer extrinsiek gedreven motivatiefactoren en degenen met een hogere functie in de organisatie meer intrinsiek gedreven waren. De onderzoekspopulatie is echter te beperkt om hier uitspraken over te doen.

Dat motivatiefactoren binnen een sociale onderneming een interessant onderzoeksgebied is, gaven Germak en Robinson (2014) al aan. Zij hebben in hun onderzoek verschillende factoren onderscheiden die een rol kunnen spelen bij de motivatie van sociaal ondernemers. In dit scriptieonderzoek was het niet mogelijk om

specifiek op deze componenten in te gaan, maar dit zal toegevoegde waarde bieden aan het onderzoek op het gebied van sociale ondernemingen. Sociale ondernemingen zijn namelijk innovatieve bedrijven die een belangrijke rol kunnen spelen in de ontwikkeling naar een inclusieve arbeidsmarkt.

6.2.c Uitdagingen en verbeterpunten Opnieuw & Co

Met betrekking tot de organisatie van Opnieuw & Co zijn er uit de gesprekken een drietal onderwerpen naar voren gekomen die volgens de werknemers aandacht behoeven en verbeterd kunnen worden. Deze zullen in deze paragraaf besproken worden.

Communicatie

Ten eerste komt 'communicatie' als belangrijk punt van aandacht uit de resultaten naar voren. Communicatie wordt meerdere malen aangeduid als struikelblok in de organisatie. Het gaat hierbij niet om erge miscommunicaties of het verzwijgen van informatie, maar om de zorgvuldigheid ervan.

Sommige werknemers geven aan dat wanneer er iets gecommuniceerd wordt, dat vaak erg zwart-wit gebeurt. Hierdoor bestaat er veel ruimte voor de doelgroep om er eigen interpretaties aan te geven en dit kan vervolgens tot ongewenste situaties leiden. De oorzaak ligt waarschijnlijk in het feit dat er soms snel beslissingen moeten worden genomen en vlot gecommuniceerd worden. Het management en leidinggevendenden hebben het idee dat de boodschap duidelijk is, maar soms blijkt het tegendeel. Ook tussen de afdelingen kan er meer gecommuniceerd worden volgens een aantal werknemers.

De oplossing voor de communicatiekwesitie wordt al door een aantal werknemers zelf genoemd: meer tijd nemen om te communiceren. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door gestructureerd overleg in te plannen. Op die manier neemt men de tijd om even bij elkaar te gaan zitten en te overleggen wat er goed gaat en wat er beter kan. Een ondernemingsraad wordt ook aangedragen als verbeterpunt van de organisatie. De oprichting hiervan zou ook bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van communicatiemethoden die voor iedereen werken. Meer openheid in wat de behoeftes zijn zodat hier op ingespeeld kan worden waar nodig.

Het gevoel heerst echter dat er voor duidelijkere communicatie 'geen tijd' voor zou zijn. Dit lijkt een paradox: men vindt het een belangrijk punt van aandacht, is zich er bewust van dat het beter kan en weet ook hoe dat zou moeten, maar toch doet men het niet. Is het probleem wellicht toch niet belangrijk genoeg? Of is er werkelijk geen ruimte om het op een andere manier aan te pakken?

De conclusie luidt dat er toch een oplossing voor gevonden zou moeten worden, want communicatie is een belangrijk onderdeel in betekenisgeven en voor de kwaliteit van de ervaren werksfeer. Wanneer er duidelijker met elkaar gecommuniceerd kan worden, is de verwachting van een medewerker dat er minder chagrijnige gezichten zullen zijn.

Begeleiding

Over hoe de begeleiding van de doelgroep nu vormgegeven is in de organisatie, is ook een punt om bij stil te staan. Uit de resultaten komt naar voren dat er soms te makkelijk wordt gedacht over het begeleiden en ondersteunen van de doelgroepen. Er is in de huidige situatie een vaste jobcoach voor de mensen die vanuit Drechtwerk bij Opnieuw & Co werkzaam zijn. Dit wordt als prettig ervaren, aangezien deze mensen soms extra aandacht nodig hebben. Deze jobcoaches komen ongeveer twee keer in de week langs, maar sommige werknemers geven toch aan dat ze iets missen. Soms is het onduidelijk bij welke begeleider iemand terecht kan of ervaart men dat ze niet echt aandachtig zijn. Ook over de begeleiding van stagiaires wordt gezegd dat dit beter kan. Iemand met een beperking is soms niet in staat een stagiair te begeleiden.

Er wordt gesteld dat de begeleiding op de vloer op verschillende punten zou kunnen verbeteren. Ook hier ervaart men het probleem van het hebben van te weinig ruimte en tijd. De leidinggevendenden kunnen soms door de drukte niet overzien wie er wanneer extra begeleiding nodig heeft. De wens om een

verdiepingsslag te slaan in het opleiden van leidinggevendenden, wordt dan ook aangekaart. Er wordt nu rekening gehouden met het hebben van affiniteit met het werken met de doelgroepen, maar hier is nog een slag in te slaan.

Men vindt het jammer om te zien dat er weinig aandacht is voor begeleiding in de organisatie. Mensen daadwerkelijk naar een hoger niveau brengen, of sommige problemen oplossen kost ontegenzeggelijk tijd. Tijd die er niet 'is'. Dit is het spanningsveld waar de sociale onderneming dagelijks mee omgaat. Aan de ene kant zijn er de sociale doelstellingen, maar in dit geval komt de zakelijke kant van het bedrijf ook duidelijk naar voren. Meer aandacht voor dit 'probleem' zou bij kunnen dragen aan de algemene waardering en kwaliteit van het werk.

Doorstroom

Tot slot wordt er aangekaart dat er een plan moet komen voor de mensen die klaar zijn met een (re-integratie)traject. Het ergste wat er namelijk kan gebeuren, is dat er niks gebeurt. Zo kan er na het doorlopen van een traject iemand weer thuis op de bank terechtkomen en afhankelijk zijn van een uitkering. In de huidige situatie komt het voor dat mensen na een traject gevolgd te hebben bij Opnieuw & Co graag willen blijven om bijvoorbeeld vrijwilligerswerk te doen. Dit is echter niet de bedoeling, om twee redenen: 1) vanuit de kandidaat lijkt het een prettige uitkomst, maar dit vervolg is te passief. Mensen zouden geactiveerd moeten worden om na een traject zelf op pad te gaan naar een andere baan waar ze het ook naar hun zin kunnen hebben. 2) Vanuit het bedrijf is het niet de bedoeling dat mensen 'blijven hangen', omdat de infrastructuur daardoor dichtslibt. Aan de trajecten wordt geld verdiend, wat noodzakelijk is voor de organisatie. Wanneer er geen ruimte wordt gecreëerd voor nieuwe mensen, kost het de onderneming geld waardoor ze niet kunnen groeien.

Opnieuw & Co heeft met een aantal kringloopbedrijven al nagedacht om zelf de schakel te gaan organiseren tussen het aflopen van een activerend traject en een baan bij een andere werkgever. Daar zien zij een opening waar toegevoegde waarde gecreëerd kan worden. Echter zijn er ook twijfels of ze dit moeten willen, want Opnieuw & Co is immers een kringloopbedrijf die goed is in wat ze nu doet en waar veel bij komt kijken.

De conclusie luidt dat het een goed plan zou zijn om deze schakel tussen trajecten en ander werk vorm te geven. Opnieuw & Co heeft praktische kennis en ervaring in huis die waardevol is bij het doorstromen naar werk. Dat mensen graag willen blijven werken in de organisatie, is niet voor niks. Wanneer Opnieuw & Co de uitdagingen omtrent de interne communicatie en begeleiding samen aanpakt, kan er een goede basis ontstaan om een succesvolle schakel tussen re-integratie en een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking. Op deze manier kunnen ze nog meer bijdragen aan de maatschappelijke doelen en een vruchtbare uitvoering van de activerende Participatiewet.

Literatuurlijst

- Arends, J. & Moonen, L. (2015). *Arbeidsethos in Nederland: staat werk centraal in ons leven?*. Geraadpleegd via CBS website <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/BF8557FA-CE1E-4824-B70C-11D9B8240204/0/arbeidsethosinnederland2015.pdf>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Boeijs, H. (2008). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom uitgevers.
- Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland. (2014). *Bidboek Kringloopbedrijven*. Arnhem: KplusV.
- Blonk, R. (2015). Reïntegratie die wel werkt. *Socialisme & Democratie*, 72(1), pp. 48–53.
- Bregman, R. (2014). De participatiemythe. In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 33-40). Den Haag: Boom-Lemma.
- Bregman, R. (2014). Het failliet van de Nederlandse werklozenindustrie. *De Correspondent*. Geraadpleegd via <https://decorrespondent.nl/754/Het-failliet-van-de-Nederlandse-werklozenindustrie/28987530-054a9ebb>
- Cardol, M., Vervloet, M., & Rijken, M. (2006) *Participatie van mensen met beperkingen 2005. Basismetting participatiemonitor*. Utrecht: NIVEL.
- Cheretis, J. (2012). Onderzoek Bonus-Malus binnen Rijksoverheid. Een onderzoek naar de toepasbaarheid van een bonus-malus systeem binnen de Rijksoverheid ter bevordering van het aantal personen met een WIA-, WSW-, of Wajong-indicatie. Universiteit Leiden.
- De Putter, I., Cozijnsen, R., & Rijken, M. (2015). Het vergroten van arbeidsparticipatie onder mensen met een chronische ziekte of beperking; een werkwens alleen is niet voldoende. NIVEL.
- Dees, J. G. (2012). A Tale of Two Cultures: Charity, Problem Solving, and the Future of Social Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 111(3), 321–334. <http://doi.org/10.1007/s10551-012-1412-5>
- Germak, A. J., & Robinson, J. A. (2014). Exploring the Motivation of Nascent Social Entrepreneurs. *Journal of Social Entrepreneurship*, 5(1), pp. 5–21. <http://doi.org/10.1080/19420676.2013.820781>
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press.
- Grieco, C. (2015). *Assessing Social Impact of Social Enterprises. Does One Size Really Fit All?*. Rome: Springer. <http://doi.org/10.1007/978.3.3191.5314.8>
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp. 250–279.
- Hillen, M. (2014). *Iedereen werk iedereen winst. Hoe sociale firma's een inclusieve economie creëren*. Amsterdam: Warden Press.

- Hillen, M., Panhuijsen, S., & Verloop, W. (2014). Iedereen winst. Samen met de overheid naar een bloeiende social enterprise sector. Social Enterprise NL.
- Hortulanus, R., Machielse, A., & Meeuwesen, L. (2003). *Sociaal isolement: Een studie over sociale contacten en sociaal isolement in Nederland*. Den Haag: Elsevier Overheid.
- Hurenkamp, M., E. Tonkens en J. Duyvendak (2006). *Wat burgers bezielt: Een onderzoek naar burgerinitiatieven*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam/nicis Kenniscentrum grote steden.
- In 't Veld, R. (2014). De noodzaak tot institutionele innovatie. In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 75-86). Den Haag: Boom-Lemma.
- Janssen, M., Hillen, M., & Reinders, L. (2014). *Kringloop 2020: Samen sterk*. Accenture.
- Knottnerus, J. A., Van Asselt, M. B. A., Van Lieshout, P. A. H., Prins, J. E. J., De Vries, G. H., & Winsemius, P. (2012). *Vertrouwen in burgers*. Amsterdam: Amsterdam University Press/WRR.
- Kruiter, A. J. (2014). De tijdelijk wonen corporatie. In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 25-32). Den Haag: Boom-Lemma.
- Kwekkeboom, M. H., & Van Weert, C. M. C., (2008). *Meedoen en gelukkig zijn. Een verkennend onderzoek naar de participatie van mensen met een verstandelijke beperking of chronische psychiatrische problemen*. Den Haag: SCP en Avans.
- Leezenberg, M., & De Vries, G. (2001). *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370–396.
- Meulenkamp, T., Hoek, L. Van Der, & Cardol, M. (2013). *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking, ouderen en de algemene bevolking*. NIVEL. Geraadpleegd via <http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Rapportage-participatiemonitor-2013.pdf>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2013). *Troonrede 2013*. Geraadpleegd via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013.html>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2013). *Resultaten sociaal overleg*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2014). *Rijksbegroting 2015 XVI Volksgezondheid, Welzijn en Sport*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Opnieuw & Co. (2015). *Bedrijfsplan 2015* (intern document).
- Postmes, T., Steg, L., & Keizer, K. (2009). Groepsnormen en gedrag: Sturing door sociale identiteit en Dialoog. In W.L. Tiemeijer, C.A. Thomas en H.M. Prast (Red.), *De menselijke beslisser. Over de psychologie van keuze en gedrag* (pp. 139–154). Amsterdam: Amsterdam University Press/WRR.

- Putters, K. (2014). *Rijk geschakeerd. Op weg naar de participatiesamenleving*. Den Haag: SCP.
- Reijndorp, A. (2014). Binnenlandse zaken en publieke werken. In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 51-61). Den Haag: Boom-Lemma.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Frankrijk: Seuil.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Rijksoverheid. (2015). Wet banenafpraak en quatum arbeidsbeperkten. Kennisdocument.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
<http://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, pp. 54–67.
<http://doi:10.1006/ceps.1999.1020>
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), pp. 224–253.
- Simons, H. (2009). *Case study research in practice*. London: SAGE.
- Smit, A., De Graaf, B., Verweij E., & Brouwer, P. (2011). *Sociale ondernemingen en werknemers met een arbeidsbeperking*. Hoofddorp: TNO.
- Sol, C., Glebbeek, A., Edzes, A., De Bok, H, Busschers, I, Engelsman J., & Nysten C. (2011). Fit or Unfit: naar Expliciete Re-integratietheorieën. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Stichting van de Arbeid. (2013). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020: Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten*. Den Haag.
- Thomas, G. (2011). A Typology for the Case Study in Social Science Following a Review of Definition, Discourse, and Structure. *Qualitative Inquiry*, 17(6), 511–521.
<http://doi.org/10.1177/1077800411409884>
- Tonkens, E. (2015). Vijf misvattingen over de participatiesamenleving. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 93(1), pp. 1–3.
- Uitermark, J. (2014). Burgers laten shinen. Spontane stedenbouw als opmaat naar democratische stadsontwikkeling? In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 41-50). Den Haag: Boom-Lemma.
- Van Houwelingen, P., Boele, A., & Dekker, P. (2014). *Burgermacht op eigen kracht? Een brede verkenning van ontwikkelingen in burgerparticipatie*. Geraadpleegd op SCP website
http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Burgermacht_op_eigen_kracht

- Van Twist, M., Chin-A-Fat, N., Scherpenisse, J., & Van der Steen, M. (Red.). (2014). *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving*. Den Haag: Boom-Lemma.
- Van Twist, M., Scherpenisse, J. & van der Steen, M. (2014). De toon van de twijfel. In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 97-114). Den Haag: Boom-Lemma.
- Van der Wel, K. A., & Halvorsen, K. (2014). The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment. *Work, Employment & Society*, 29(1), 99–118.
<http://doi.org/10.1177/0950017014542499>
- Verloop, W. & Hillen, M. (2014). Benut de social enterprise. In M. van Twist, N. Chin-A-Fat, J. Scherpenisse & M. van der Steen (Red.), *Ja, maar... Reflecties op de participatiesamenleving* (pp. 63-73). Den Haag: Boom-Lemma.
- Vlasblom, J. D., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Aanbod van Arbeid 2014: Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Geraadpleegd op Sociaal Cultureel Planbureau website
http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014
- Vos, C. (2015, 4 februari). Zorgen voor zelfredzaamheid: Een dag met cliëntondersteuner Sandy Deckers. *De Volkskrant*, Geraadpleegd op
<http://www.volkskrant.nl/dossier-de-nieuwe-zorg/zorgen-voor-zelfredzaamheid~a3843827/>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409–421. <http://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior*, 25(3), 93–135.
[http://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](http://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)

Bijlagen

Bijlage I: Geanonimiseerd overzicht respondenten

Respondentnr.	Geslacht	Leeftijd*	Functie
1	Man	27 jaar	Doelgroep
2	Man	64 jaar	Vrijwilliger
3	Man	+/- 50 jaar	Management
4	Vrouw	25-30 jaar	Doelgroep
5	Vrouw	50-55 jaar	Doelgroep
6	Vrouw	28 jaar	Doelgroep
7	Man	55 jaar	Doelgroep
8	Man	58 jaar	Vrijwilliger
9	Vrouw	63 jaar	Doelgroep
10	Man	53 jaar	Management
11	Man	35-40 jaar	Leidinggevende
12	Vrouw	+/- 35 jaar	Management
13	Man	47 jaar	Leidinggevende
14	Vrouw	+/- 50 jaar	Leidinggevende
15	Man	+/- 50 jaar	Vrijwilliger

Tabel 1: Geanonimiseerd overzicht van de respondenten

*Wanneer de leeftijd van de respondent niet naar voren is gekomen in het gesprek, is er een schattig gemaakt. De schattingen zijn gecursiveerd.

Bijlage II: Topiclijst

Introductie

Algemene introductie ikzelf, student Utrecht, geïnteresseerd in kringloopbranche
Afstudeeronderzoek naar werk in kringloopbedrijf, betekenissen, wat mensen ervaren
Geen verkeerde antwoorden mogelijk, gaat om eigen mening
Anonimiteit gewaarborgd, ga vertrouwelijk met gesprek om
Toestemming vragen om op te nemen, want makkelijker uitwerken

Inleiding/werk in kringloop

Kun je wat over jezelf vertellen, hoe ben je hier terecht gekomen?

Werkervaring algemeen: hoe lang werk je hier al, eerdere ervaring?
Werkervaring kringloop: al eerder bij kringloopbedrijf gewerkt?
Werkzaamheden: hoe ziet een dag eruit, omschrijven?
Wat vind je van het werk? Leuk/niet leuk/uitdagend/niet uitdagend?
Waarom heb je voor dit bedrijf gekozen?
 Bewuste keuze?
Wat betekent het werken in het kringloopbedrijf voor jou?
Welke rol speelt het bedrijf in je leven?
Eerdere ervaringen met kringloopbedrijven in het algemeen?

Wat vind je van het werken met verschillende collega's (met verschillende achtergronden)?
Hoe zijn de sociale verhoudingen onderling/samenwerking?
 Hoe is je eigen verhouding tot de collega's? Van elkaar leren?

Wat zijn de voordelen van zo'n gelaagde organisatie?
Wat zijn de nadelen van deze manier van organiseren?

Visie op participatie

Bekend met regelgeving over participeren?
Wat vind je van de invoering van de Participatiewet?
 En dus decentralisering van verantwoordelijkheden naar gemeenten?
 Vrijmaken banen in reguliere bedrijven?
Mening over Quotumwet?
 Wat versta je onder het begrip participatie?
 Wanneer participeert iemand volgens jou?
 Hoe wordt bepaald of iemand (voldoende) participeert?
 Is het mogelijk, de 'participatiesamenleving'? Waarom wel/niet?

Sociale onderneming/doelstelling

Hoe is de verhouding tussen sociale motieven en zakelijke motieven om doelgroepen in te zetten?
Wat vind je van de sociale doelstellingen van het bedrijf?
 Waarom?
Wat vind je van de gemengde teams?

Denk je dat de kringloop in sociaal opzicht iets bijdraagt/kan betekenen voor de maatschappij?
 Waarom wel/niet?

Hoe zou dat nog anders kunnen?
Mogelijkheden tot verbeteren sociale doelstelling?

Als je in het algemeen iets mocht en kon veranderen, wat zou dat dan zijn?

Bijlage III: Codes na open coderen

Code	In aantal interviews	Aantal codes
(Sociale) Onderneming	8	15
Andere, reguliere bedrijven	11	20
Anekdote	3	4
Baas, leidinggevende	10	15
Begeleiding, contactpersoon	10	28
Belang hulpverlening zorg	4	5
Beleid OC	4	20
Beperking, achtergrond	10	17
Betekenis werk in leven	10	27
Bouman	2	6
Diefstal	3	4
Doorstroom	11	24
Goed gevoel werkzaamheden, voldoening	12	19
Keuze werken	6	9
Kringloop	6	15
Leidinggeven	5	22
Mening andere wetgeving	4	14
Mening werken, participeren anderen	8	16
Milieudoelstelling	8	11
Misbruik	2	4
Motivatie werk anderen	11	22
Motivatie werk zelf	13	35
OC als werkgever	13	34
Pwet	9	41
Rendement	7	11
Samenwerkingen	4	9
Sfeer negatief	2	5
Sfeer positief	6	8
Soc-eco ongelijkheid	4	4
Sociaal aspect, doelgroepen	13	30
Sociaal gedrag, ergernis, nadelen	7	16
Subsidie	4	7
Toekomst werken	9	23

Bijlage IV: Codes na axiaal coderen

Code	In aantal interviews	Aantal codes
Betekenis werk	0	0
OC als werkgever	9	40
Begeleiding nu bij OC	8	26
Belang hulpverlening zorg	3	4
Feitelijk (personeels)beleid OC	3	20
Mening over de leiding	10	15
Verbeterpunten OC	13	22
Over anderen	0	0
Betekenis werk anderen	5	12
Gedrevenheid werken, anderen	6	9
Gedrevenheid anderen - negatief	5	6
Mening werken, participeren anderen	7	15
Over zelf	0	0
Betekenis werk persoonlijk	9	24
Goed gevoel werkzaamheden, voldoening	12	20
Moeilijkheden werk tegenwoordig	3	5
Motivatie werken persoonlijk	13	37
Toekomst werken	0	0
Toekomst werken persoonlijk	9	21
Toekomstvisie werk algemeen	4	9
Werk via instantie	12	23
Gevoel geen keuze	2	3
Werkzaamheden mening	12	30
Werkzaamheden feitelijk, praktisch	4	5
Overig	0	0
Anekdoten	3	4
Beperking, achtergrond persoonlijk	9	14
Diefstal	3	4
Imago kringloop	4	8
Misbruik	2	4
Participatiewet	0	0
Mening andere regelgeving	4	11
Pwet idee an sich	6	12
Pwet omgang nu	8	30
Reguliere bedrijven mbt regelgeving	10	14
Reguliere bedrijven, algemeen	5	6
Reguliere bedrijven, voorwaarden voor slagen	3	4
Toekomstvisie feitelijke uitvoering Pwet	5	10
Sociaal aspect	0	0
Oogpunt leidinggevenden	6	21
Nadelen, moeilijkheden doelgroep	3	6
Soc-eco ongelijkheid	3	3
Sociaal aspect, doelgroepen - nadelen, negatief	7	16
Sfeer negatief	2	5
Sociaal aspect, doelgroepen - positief	13	32
Sfeer positief	6	8
Waardering van collega's	8	14
Sociale onderneming	7	14
Kringloop als middel	4	8
Doorstroom situatie nu	11	21
Doorstroom Bouman	2	4
Doorstroom verbeteringen, mogelijkheden	2	3
Milieudoelstelling	8	11
Rendement	6	10
Samenwerkingen	4	11
Subsidie	4	8

Bijlage V: Codeboom 1.0

- **Betekenis werk**
 - Opnieuw & Co als werkgever
 - Begeleiding nu bij OC
 - Belang hulpverlening, zorg
 - Feitelijk (personeels)beleid OC
 - Mening over de leiding
 - Verbeterpunten OC
 - Over zelf
 - Betekenis werk persoonlijk
 - Goed gevoel werkzaamheden, voldoening
 - Moeilijkheden werk tegenwoordig
 - Motivatie werken persoonlijk
 - Over anderen
 - Betekenis werk anderen
 - Gedrevenheid werken anderen
 - Gedrevenheid anderen – negatief
 - Mening werken, participeren anderen
 - Werk via instantie
 - Gevoel geen keuze
 - Toekomst werken
 - Toekomst werken persoonlijk
 - Toekomstvisie werk algemeen
 - Werkzaamheden mening
 - Werkzaamheden feitelijk, praktisch
- **Sociaal aspect**
 - Sociaal aspect, doelgroepen – positief
 - Sfeer positief
 - Sociaal aspect, doelgroepen – nadelen, negatief
 - Sfeer negatief
 - Oogpunt leidinggevenden
 - Nadelen, moeilijkheden doelgroep
 - Waardering van collega's
 - Sociaal-economische ongelijkheid
- **Sociale onderneming**
 - Kringloop als middel
 - Doorstroom situatie nu
 - Doorstroom verbeteringen, mogelijkheden
 - Doorstroom Bouman
 - Rendement
 - Subsidie
 - Samenwerkingen
 - Milieudoelstelling
- **Participatiewet**
 - Participatiewet idee an sich
 - Participatiewet omgang nu
 - Toekomstvisie feitelijk uitvoering Pwet
 - Reguliere bedrijven mbt regelgeving
 - Reguliere bedrijven, algemeen
 - Reguliere bedrijven, voorwaarden voor slagen
 - Mening andere regelgeving
- **Overig**
 - Anekdoten
 - Beperking, achtergrond persoonlijk
 - Diefstal
 - Imago kringloop
 - Misbruik

Bijlage VI: Codeboom 2.0

- **Betekenis werk**
 - Vanuit zelf: motivatie
 - Motivatie werken persoonlijk
 - Betekenis werk persoonlijk
 - Vanuit anderen
 - Betekenis werk anderen
 - Oogpunt leidinggevend
 - Nadelen, moeilijkheden doelgroep
 - Sociaal aspect, doelgroepen – positief
 - Sociaal aspect, doelgroepen – nadelen, negatief
 - Gedrevenheid werken anderen
 - Gedrevenheid anderen – negatief
 - Vanuit werkcontext
 - Sfeer positief
 - Sfeer negatief
 - Milieudoelstelling
 - Voldoening
 - Goed gevoel werkzaamheden, voldoening
- **Sociale onderneming**
 - *Opnieuw & Co als werkgever*
 - *Belang hulpverlening, zorg*
 - *Rendement*
 - *Subsidie*
- **Participatie**
 - Mening werken, participeren anderen
 - Moeilijkheden werk tegenwoordig
 - Participatiewet idee an sich
 - Mening andere regelgeving
 - Participatiewet omgang nu
 - Toekomstvisie feitelijk uitvoering Pwet
 - Reguliere bedrijven mbt regelgeving
 - Reguliere bedrijven, algemeen
 - Reguliere bedrijven, voorwaarden voor slagen
 - Toekomst werken
 - Toekomst werken persoonlijk
 - Toekomstvisie werk algemeen
- **Verbeterpunten**
 - Verbeterpunten OC
 - Begeleiding nu bij OC
 - Doorstroom situatie nu
 - Doorstroom verbeteringen, mogelijkheden