

Twee jaar na de klap

Een onderzoek naar de consequenties van de reorganisatie bij
MSD/Organon voor (ex-)werknemers op de langere termijn



Illustratie: Marc Kolle

Scriptie

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Master Sociologie, Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid

Student: Suzanne Eijgenraam

Studentnummer: 259541

Scriptiebegeleider: Jack Burgers

Tweede beoordelaar: Hans Pruijt

Rotterdam, oktober 2012

Samenvatting

In deze scriptie is onderzocht welke consequenties de grootschalige reorganisatie bij farmaciebedrijf MSD/Organon in Oss met het verstrijken van de tijd voor de (ex-)werknemers heeft gehad, en hoe deze gevolgen te verklaren zijn. Deze reorganisatie, waarbij vijftienhonderd banen zijn geschrapt, werd door de Amerikaanse eigenaar Merck aangekondigd op 8 juli 2010. Het is belangrijk om deze reorganisatie te onderzoeken, omdat het de eerste keer in de Nederlandse geschiedenis is dat bij een massaontslag zowel laagopgeleide productiemedewerkers als hoogopgeleide onderzoekers op straat zijn komen te staan. Dit is een signaal dat aan het begin van de eenentwintigste eeuw ook de middenklasse, die voorheen zeker was van een baan voor het leven, baanonzekerheid ervaart.

Sinds die aankondiging is twee jaar verstreken. Voor dit onderzoek zijn twintig diepte-interviews afgenomen met respondenten die nog in dienst zijn bij MSD/Organon, respondenten die werkloos zijn en respondenten die nieuw werk hebben gevonden. Hiervoor zijn bestaande theorieën over ontslag en de middenklasse gebruikt, die afkomstig zijn uit drie periodes met veel werkloosheid: de jaren dertig en tachtig van de vorige eeuw en de jaren rondom de eeuwwisseling.

De conclusie is dat de reorganisatie na twee jaar zowel positieve als negatieve consequenties heeft gehad. Opvallend is dat de gevolgen voor sommige mensen die ontslagen zijn, positiever zijn geweest dan voor andere mensen die nog bij MSD/Organon werken en die vertellen over een hoge werkdruk, strengere regels en een gespannen werksfeer. Het gaat dan om mensen die een nieuwe baan in loondienst hebben gevonden en daarbij meer werkplezier ervaren dan in hun periode bij MSD/Organon, als ook om mensen die weliswaar nog werkloos zijn, maar deze periode zien als een kans om hun ambities waar te maken. Voor andere werklozen zijn de gevolgen wel negatief. Zij geven de hoop op het vinden van een baan op, voelen dat ze hun status verliezen, geven zichzelf deels de schuld van hun werkloosheid en hebben moeite met het aanhouden van een dagritme.

Deze gevolgen zijn te verklaren door te kijken naar de context waarin de reorganisatie plaatsvindt: het begin van de eenentwintigste eeuw in Nederland. In deze tijdsperiode raken ook hoogopgeleiden hun baan kwijt, waardoor een nieuw type werkloze ontstaat, die het ontslag ziet als een kans om zijn of haar ambities waar te maken. Anno 2012 speelt ook het netwerk een belangrijke rol. Elke ontslagene heeft via zijn of haar gezin, familie en vrienden een uniek netwerk waar hij of zij steun vindt bij het zoeken naar een nieuwe baan of een nuttige dagbesteding, waardoor iemand meer tijdsbesef behoudt dan vroeger. Ook het land speelt een rol. In Nederland krijgen werklozen een WW-uitkering, waardoor zij op financieel gebied minder neerwaartse mobiliteit ervaren dan werklozen in Amerika, waar door het merocratisch individualisme de verzorgingsstaat soberder is ingericht.

Tot slot zijn suggesties gedaan voor vervolgonderzoek. Het is interessant om de onderzoeksvragen kwantitatief te beantwoorden, om de respondenten over een jaar nogmaals te bevragen en om de gevolgen voor het lokale ondernemersmilieu en het imago van Oss te onderzoeken.

Voorwoord

In de afgelopen maanden hebben twintig medewerkers en ex-medewerkers van farmaceut MSD/Organon in Oss mij verteld hoe zij de grootschalige reorganisatie bij dit bedrijf ervaren hebben en welke gevolgen deze gebeurtenis voor hen heeft gehad. Ik wil hen daarvoor hartelijk danken. Omdat zij me gastvrij ontvingen en openhartig hun verhaal hebben verteld, was het mogelijk om deze scriptie in het kader van de master Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) te schrijven. In deze scriptie draait het om de vraag hoe het twee jaar na de aankondiging van deze reorganisatie gaat met de werknemers en oud-werknemers die daarbij betrokken waren.

Ik hoop met deze scriptie een waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan het onderzoeksproject dat vanuit de EUR is opgezet rondom de reorganisatie bij MSD/Organon en aan de theorievorming over ontslag bij de middenklasse in Nederland. Ik kijk in ieder geval met veel plezier terug op het uitvoeren van mijn onderzoek en het schrijven van deze scriptie.

Behalve de twintig gesprekspartners wil ik nog een aantal mensen bedanken, die mij bij dit onderzoek geholpen hebben. Ten eerste mijn begeleider Jack Burgers, voor zijn enthousiasme voor en zijn kennis over het onderwerp MSD/Organon, maar ook voor de prettige begeleiding tijdens het scriptieseminar en de periode daarna. Tweede beoordelaar Hans Pruijt voor zijn nuttige tips en adviezen na het lezen van mijn scriptievoorstel en een conceptversie van deze scriptie. En studiegenoot Erfan Pourmohammadi voor de fijne samenwerking tijdens het scriptieseminar.

Uiteraard zijn ook een aantal mensen uit mijn eigen omgeving belangrijk geweest. Ook hen wil ik graag bedanken. Ten eerste mijn moeder Anneke, mijn vader Jan en zijn vriendin Netty, voor hun enthousiasme toen ik in 2010 – zes jaar na het afronden van de master Media en Journalistiek aan de EUR - besloot om opnieuw te gaan studeren en voor hun onvoorwaardelijke steun en vertrouwen. Voor mijn zusje Marjolein en haar vriend Dave geldt eigenlijk hetzelfde, maar daarnaast dank ik hen ook voor hun kennis over zijn geboorteplaats Oss én het aanleveren van twee respondenten. Mijn zusje Annemieke en haar zoontje Quint, omdat ik altijd bij hen terecht kan als ik afleiding nodig heb en ze me vrolijk maken. En tot slot mijn vriend Lucas. Ten eerste vanwege zijn relativiseringsvermogen, als ik kleine (scriptie)problemen weer eens tot grote proporties weet op te blazen. Maar vooral gewoon om wie hij is.

Rotterdam, oktober 2012

Suzanne Eijgenraam

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
1.1 Het onderzoeksveld: een reorganisatie bij MSD/Organon	6
1.2 Waarom dit onderzoek?	6
1.3 De probleemstelling	7
1.4 Opbouw van de scriptie	8
2. De casus MSD/Organon en eerder onderzoek	9
2.1 De casus MSD/Organon	9
2.1.1. <i>De ontstaansgeschiedenis van het bedrijf</i>	9
2.1.2. <i>De reorganisatie</i>	10
2.1.3. <i>De situatie anno 2012</i>	12
2.2 Eerder onderzoek naar MSD/Organon	13
2.2.1 <i>Profiel respondenten</i>	13
2.2.2 <i>Gevolgen voor de bestaanszekerheid</i>	14
2.2.3 <i>Gevolgen voor de mentale gezondheid</i>	14
2.2.4 <i>Reacties op de onzekere situatie</i>	15
3. Theoretisch kader	16
3.1 Werkloosheid in de jaren dertig	16
3.2 Werkloosheid in de jaren tachtig	17
3.2.1 <i>Oorzaak werkloosheid: verschuiving naar een postindustriële economie</i>	17
3.2.2 <i>Literatuur over de gevolgen van dit type werkloosheid</i>	18
3.3 Werkloosheid rond de eeuwwisseling	20
3.3.1 <i>Ontslag treft nu ook de middenklasse</i>	20
3.3.2 <i>Literatuur over de gevolgen van ontslag voor de middenklasse</i>	21
3.4 De theorie toegepast op de casus MSD/Organon	25
4. Onderzoeksopzet	27
4.1 De onderzoeksvragen	27
4.2 Onderzoeksmethode: diepte-interviews	27

4.3	Onderzoekspopulatie en werving respondenten	29
4.4	Kwaliteitscriteria	31
4.5	Analyse van de interviews	32
5.	Onderzoeksresultaten	34
5.1	Reacties en strategieën na het ontslag	34
5.1.1	<i>Reacties op het ontslag</i>	36
5.1.2	<i>Werkloosheidstypes en –culturen</i>	40
5.1.3	<i>Tijdsbeleving</i>	43
5.2	Neerwaartse mobiliteit	45
5.2.1	<i>De financiële situatie en bijbehorende levensstijl</i>	46
5.2.2	<i>Het verlies van status</i>	47
5.3	De schuldvraag	49
5.3.1	<i>Schuldvraag direct na ontslag</i>	50
5.3.2	<i>Schuldvraag na een periode van werkloosheid</i>	52
5.4	Tevredenheid met de (nieuwe) baan	53
5.4.1	<i>Functie en werkzaamheden</i>	54
5.4.2	<i>Werksfeer</i>	59
5.4.3	<i>Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden</i>	61
5.4.4	<i>Reisafstand</i>	63
5.5	Hulp uit de omgeving	64
5.5.1	<i>Een voorbeeld van een zoektocht</i>	65
5.5.2	<i>Hulp vanuit de sociale omgeving</i>	67
5.5.3	<i>Hulp van outplacementbureau LHH</i>	70
5.5.4	<i>Hulp van andere instituties</i>	72
6.	Conclusie	74
6.1	Antwoord op de probleemstelling	74
6.1.1	<i>Verschillende consequenties voor het welzijn</i>	74
6.1.2	<i>Een verklaring voor de gevolgen</i>	76
6.2.	Suggesties voor vervolgonderzoek	79
	Literatuurlijst	81
	Bijlage: topiclijst interviews	84

1. Inleiding

1.1 Het onderzoeksveld: een reorganisatie bij MSD/Organon

Donderdag 8 juli 2010 is een zwarte dag voor de medewerkers van farmaciebedrijf MSD/Organon in Oss, dat vooral bekend is omdat het de anticonceptiepil heeft uitgevonden. De Amerikaanse eigenaar Merck maakt bekend dat ze 2175 van de 4500 banen op deze locatie wil schrappen. Duizend van deze banen verdwijnen in het onderzoek, want Merck wil de onderzoekafdeling in Oss - die zich bezighoudt met het ontwikkelen van nieuwe geneesmiddelen - naar Amerika verplaatsen (Banning, 2010b). Wat volgt is een grootschalige reorganisatie, waarbij iets minder banen verdwijnen dan oorspronkelijk gepland was. Uiteindelijk raken 1500 mensen hun werk kwijt. Deze reorganisatie heeft grote gevolgen voor het welzijn van zowel de werknemers die mogen blijven als voor de ontslagen ex-werknemers.

Deze gevolgen zijn twee jaar na aankondiging van de reorganisatie nog duidelijk merkbaar. Daarover gaat deze scriptie, waarvoor kwalitatief onderzoek is uitgevoerd. Aan de hand van twintig interviews met respondenten die nog bij MSD/Organon werken, een nieuwe baan hebben gevonden, een eigen bedrijf zijn gestart of nog op zoek zijn naar werk, worden de gevolgen van de reorganisatie voor het welzijn van de (oud-)medewerkers in kaart gebracht.

1.2 Waarom dit onderzoek?

De grootschalige reorganisatie bij MSD/Organon en de gevolgen daarvan zijn voor sociologen interessant om te onderzoeken, omdat voor het eerst in de Nederlandse geschiedenis bij een massaontslag zowel laag- als hoogopgeleiden op straat staan. Eerder zijn al wel grote fabrieken gesloten, maar daarbij verloren vooral arbeiders hun baan. Nu is ook de middenklasse de dupe en dat maakt verschil. De hoogopgeleiden die bij MSD/Organon werken, zijn namelijk specialistisch opgeleid en voor hen lijkt het niet eenvoudig om elders een baan vinden. En waar hoogopgeleiden in Nederland voorheen nog bijna zeker waren van een baan voor het leven, is de casus MSD/Organon een aanwijzing voor het feit dat dit ook voor hen niet langer opgaat. Deze ontslaggolf onder hoogopgeleiden heeft te maken met een nieuw soort werkloosheid in de eenentwintigste eeuw. De komst van het postindustriële tijdperk, waarin globalisering een belangrijke rol speelt, heeft steeds meer geleid tot economische onzekerheid, ook bij de middenklasse. Zo besluit het Amerikaanse bedrijf Merck vanwege bedrijfseconomische redenen vanuit Amerika tot sluiting van de onderzoekafdeling in het Nederlandse Oss. Omdat het ontslag van grote groepen hoogopgeleiden een nieuwe ontwikkeling is, is hier nog weinig onderzoek naar gedaan.

Een reorganisatie die op mondiaal niveau besloten wordt, heeft dus grote lokale gevolgen. Behalve wetenschappelijk relevant is het daarom ook uit maatschappelijk oogpunt interessant om de

casus MSD/Organon te onderzoeken. De sluiting van de onderzoeksafdeling in Oss zal volgens deskundigen namelijk verstrekende gevolgen hebben voor heel Nederland. Volgens Harry Struijker Boudier, hoogleraar farmacologie in Maastricht, werken in Nederland alle universiteiten, onderzoeksinstellingen, laboratoria en instituten die zich bezighouden met *life sciences*, samen met MSD/Organon. Door de reorganisatie bij deze farmaceut komen volgens de hoogleraar dan ook tachtig projecten op de tocht te staan (Banning 2010c).

Behalve voor heel Nederland, heeft de reorganisatie ook grote gevolgen voor de stad Oss. MSD/Organon is de grootste werkgever van de stad en ook veel toeleveranciers zijn voor een groot deel van hun omzet afhankelijk van het farmacieconcern. Voor veel andere ondernemingen in Oss is het bedrijf MSD/Organon een belangrijke klant. Om een heel concreet voorbeeld te geven: bakkerij 't Oventje is gevestigd vlakbij het terrein van MSD/Organon en veel werknemers komen in de lunchpauze bij deze bakkerij een broodje halen. Ook als zij jarig zijn, kopen ze hun traktaties veelal bij deze zaak. Inkrimping van MSD/Organon zorgt dus voor een afname van de omzet van deze bakkerij. Maar de gevolgen voor Oss reiken verder. Historicus Jan van Zuijlen vertelde in *de Volkskrant* dat de naam Oss zich over de hele wereld verspreidde via de doosjes van de anticonceptiepil. Bij het aantrekken van andere bedrijven heeft de gemeente altijd van die naamsbekendheid geprofiteerd (Du Pré 2010). De gevolgen voor de stad Oss komen ook naar voren in harde cijfers. In maart 2012 is de werkloosheid in Oss het hoogst van heel Brabant: 8,4 procent van de beroepsbevolking is in deze stad werkloos. Landelijk ligt dit percentage op dat moment op 6,1 procent (Van Nunen 2012a).

1.3 De probleemstelling

In deze scriptie staan de volgende vragen centraal: hoe gaat het nu met de (ex-)medewerkers van MSD/Organon, die bijna twee jaar geleden geconfronteerd werden met een grootschalige reorganisatie? Hoe is het voor ontslagen werknemers om zonder baan thuis te zitten? Lukt het hen om een nieuwe baan te vinden? Hebben ze het bij een eventuele nieuwe werkgever naar hun zin? Maar ook: hoe is het om na de reorganisatie wél werkzaam te blijven bij MSD/Organon? De probleemstelling van dit onderzoek luidt daarom als volgt:

Welke consequenties heeft de reorganisatie van MSD/Organon in Oss met het verstrijken van de tijd voor het welzijn van de (ex-)medewerkers van dit bedrijf, en hoe zijn deze gevolgen te verklaren?

1.4 Opbouw van de scriptie

Om antwoord te kunnen geven op deze probleemstelling, is deze scriptie als volgt opgebouwd. Hoofdstuk twee vormt een beschrijving van de historie van het bedrijf MSD/Organon en van het verloop van de reorganisatie die in juli 2010 werd aangekondigd. In dit hoofdstuk worden ook drie onderzoeken besproken, die in 2011 al zijn uitgevoerd met betrekking tot dit onderwerp. Het is belangrijk om deze ontwikkelingen en het eerder uitgevoerde onderzoek goed te beschrijven, om de interviews met de (ex-)medewerkers van MSD/Organon verderop in deze scriptie beter te kunnen begrijpen.

In hoofdstuk drie staan wetenschappelijke theorieën centraal, die in het verleden ontwikkeld zijn over de gevolgen van reorganisaties en ontslag op de langere termijn. Het gaat vooral om theorieën uit drie periodes in de geschiedenis waarin de werkloosheid hoog was: de jaren dertig van de vorige eeuw, de jaren tachtig van de vorige eeuw en de jaren rondom de eeuwwisseling. Uit deze literatuur zijn elementen te halen, die ook van belang zijn om de beleving van (ex-)medewerkers van MSD/Organon goed te kunnen interpreteren.

De opzet van het uitgevoerde kwalitatieve onderzoek staat centraal in hoofdstuk vier. Daar is te lezen dat ervoor is gekozen om twintig diepte-interviews met (ex-)werknemers van MSD/Organon af te nemen, omdat naar de casus MSD/Organon tot nu toe alleen kwantitatief onderzoek is gedaan en interviews juist het beeld achter deze cijfers kunnen laten zien. Ook is uiteengezet aan welke kwaliteitscriteria dit onderzoek voldoet, op welke manier de twintig respondenten zijn geselecteerd, welke vragen aan hen zijn voorgelegd en hoe de interviews vervolgens zijn geanalyseerd.

Hoofdstuk vijf vormt de kern van deze scriptie. Aan de hand van tekstfragmenten uit de twintig interviews, zal uitgelegd worden in welke termen (oud-)medewerkers van MSD/Organon spreken over de reacties en strategieën die zij hebben toegepast na hun ontslag, de schuldvraag, de wel of niet ervaren neerwaartse mobiliteit, de tevredenheid met hun (eventuele nieuwe) baan en de hulp die ze vanuit hun omgeving hebben ervaren. Deze onderwerpen zijn voortgekomen uit de in hoofdstuk drie besproken theorieën.

In hoofdstuk zes komen de conclusies van het uitgevoerde onderzoek en een aantal suggesties voor vervolgonderzoek aan bod.

2. De casus MSD/Organon en eerder onderzoek

MSD/Organon heeft een rijke historie in de stad Oss. Varkensslachter Saal van Zwanenberg staat in 1923 aan de wieg van het bedrijf Organon, dat vooral bekendheid krijgt vanwege de uitvinding van de anticonceptiepil. Het bedrijf blijft zelfstandig tot 2007, wanneer het Amerikaanse bedrijf Schering-Plough de nieuwe eigenaar wordt. In 2009 wordt dit bedrijf weer overgenomen door het eveneens Amerikaanse Merck en gaat Organon MSD/Organon heten. In 2010 besluit Merck over te gaan tot een grote reorganisatie bij haar vestiging in Oss. In 2011 is al een eerste onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van deze reorganisatie voor de medewerkers bij MSD/Organon, waarbij 538 werknemers online een enquête hebben ingevuld. Inmiddels is de reorganisatie bij het bedrijf zo goed als afgerond. Al deze ontwikkelingen staan centraal in dit hoofdstuk.

2.1 De casus MSD/Organon

2.1.1. De ontstaansgeschiedenis van het bedrijf

Saal van Zwanenberg is varkensslachter en directeur van de vleesverwerkende fabriek Zwanenbergs Slachterijen en Fabrieken. Hij gelooft dat uit de organen van varkens allerlei grondstoffen voor medicijnen te halen zijn. In 1921 is namelijk in Canada ontdekt dat insuline, een stof die uit dierlijke klieren komt, kan helpen bij de behandeling van suikerziekte. Daarom richt Van Zwanenberg op 9 juli 1923 'Organon, Naamloze Vennootschap tot bereiding van orgaanpreparaten op wetenschappelijke grondslag' op. Aanvankelijk specialiseert dit bedrijf - dat begint met een handjevol medewerkers die in een paar vrijgemaakte ruimtes van de fabriek werken - zich in de productie van insuline, hormoonpreparaten en vitamines. Grote bekendheid krijgt het bedrijf vlak na de Tweede Wereldoorlog dankzij de uitvinding van de anticonceptiepil, die vrouwen beschermt tegen ongewenste zwangerschappen. Deze uitvinding leidt vanwege gewetensbezwaren aanvankelijk tot protesten bij een katholiek directielid en bij een aantal katholieke werknemers van Organon. Toch neemt het bedrijf de pil, genaamd Lyndiol, in 1962 in productie. Omdat vooral bij verpakkingsmedewerkers de weerstand tegen het product groot is, wordt het verpakken aanvankelijk uitbesteed. 'De pil' wordt een wereldwijd succes (Banning 2010a).

In 1967, enkele jaren nadat Van Zwanenberg afscheid heeft genomen van zijn bedrijf, fuseert Organon met de Koninklijke Nederlandse Zoutindustrie. Twee jaar daarna volgt een samenvoeging met de Algemeene Kunstzijde Unie, waardoor het bedrijf Akzo ontstaat. Wanneer dit bedrijf in 1994 Nobel Industries overneemt, is het bedrijf AkzoNobel een feit. Nieuwe uitvindingen volgen, zoals het anticonceptiestaaftje Implanon in 1998 en de anticonceptiering NuvaRing in 2003. In 2007 besluit AkzoNobel-topman Hans Wijers dat de farmaceutak van het bedrijf, Organon Biosciences geheten, als

zelfstandige onderneming naar de beurs zal gaan, omdat AkzoNobel zich wil gaan concentreren op verf en chemie. Twee weken voor het bedrijf daadwerkelijk naar de beurs gaat, maakt Wijers bekend dat de beursgang niet doorgaat en dat Organon Biosciences voor elf miljard euro verkocht wordt aan de Amerikaanse farmaciegigant Schering-Plough. Er werken dan ongeveer vijfduizend mensen bij Organon. Dit Amerikaanse bedrijf besluit in 2008 een aantal banen in Oss te schrappen, onder meer op de verkoop-, communicatie- en IT-afdelingen. Vervolgens verdwijnen ook honderd zestig onderzoeksbanen. Twee jaar na deze verkoop, in 2009, wordt Schering-Plough overgenomen door concurrent Merck, een van de grootste farmaceuten ter wereld (Banning 2010a). Dit bedrijf, dat buiten Amerika en Canada Merck Sharp & Dohme (MSD) heet, kondigt vlak na deze overname een wereldwijde kostenbesparing aan van vijftien procent om haar winst op peil te houden. Ze maakt bekend dat ze meer kennis extern wil inkopen. Daarom worden op acht van haar vierendertig locaties de onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten gestopt, waaronder bij MSD/Organon in Oss (Banning 2010b).

2.1.2 De reorganisatie

Het personeel in Oss krijgt op donderdag 8 juli 2010 tijdens een bijeenkomst in een grote sporthal te horen wat de Amerikaanse plannen met MSD/Organon zijn. De medewerkers horen tijdens een half uur durende toespraak in het Engels dat de helft van de ruim 4.500 banen zal verdwijnen, waaronder duizend onderzoeksbanen. De researchafdeling zal in zijn geheel worden gesloten; de onderzoeksafdeling die zich in Oss bezighoudt met anticonceptie en vruchtbaarheidsbehandelingen zal naar Amerika verhuizen. Ook op de afdelingen toxicologie in Schaijk en *humane vaccins* in Boxmeer zullen de onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten stoppen. MSD/Organon zal een productielocatie voor farmaceutische en biotechnologische producten worden, maar daarvoor moeten ook de productieafdelingen worden gereorganiseerd (Banning 2010b).

Het nieuws slaat bij alle medewerkers in als een bom. In de maanden die volgen, voeren zij dan ook verschillende keren actie tegen de sanering. Een paar dagen na de aankondiging reizen meer dan duizend werknemers in een lange stoet bussen naar Den Haag. Ze demonstreren op het Binnenhof en willen premier Jan Peter Balkenende een brandbrief overhandigen, maar die laat zich niet zien (Van der Zanden 2010). Weer een aantal dagen later, op zaterdag 17 juli, lopen ruim duizend mensen - zowel medewerkers van het bedrijf als inwoners van Oss - een protestmars door het centrum van de stad. Later ontstaat de protestactie 'Het gezicht van Organon', waarbij aanvankelijk dagelijks en later wekelijks groepjes MSD/Organon-medewerkers in een protestmars richting het gemeentehuis van Oss lopen. In de publiekshal van het gemeentehuis wordt een protesthoek ingericht, met onder meer foto's van de lopers van de tocht en een boek met steunbetuigingen. Ook bedrijven en inwoners van Oss lopen regelmatig mee (Driessen 2010).

De Tweede Kamer buigt zich snel over de aangekondigde reorganisatie. Ze onderbreekt op 21 juli 2010 het zomerreces om met minister van Economische Zaken Maria van der Hoeven te debatteren over de hoogwaardige farmaceutische kennis in Nederland, die door het verlies van de duizend onderzoeksbanen bij MSD/Organon verloren zal gaan. Bij dit debat zit de publieke tribune vol met MSD/Organon-medewerkers. Sommigen van hen zitten in hun hemd, omdat de protestshirts die ze aanvankelijk droegen, niet zijn toegestaan in de Tweede Kamer. Zij horen Van der Hoeven vertellen dat het kabinet er alles aan gedaan heeft om de onderzoeksafdeling te behouden, maar dat de reorganisatie een bedrijfseconomische en strategische beslissing van Merck is. Het besluit heeft volgens haar nauwelijks iets te maken met het Nederlandse industrie- en technologiebeleid (Banning 2010d).

De ondernemingsraad en de raad van commissarissen besluiten ondertussen om het plan van Merck aan te vechten en stappen naar de Ondernemingskamer, een rechterlijk orgaan dat (juridische) geschillen binnen Nederlandse bedrijven beoordeelt en daar bindende uitspraken over doet. Deze partijen vinden dat ze onvoldoende zijn geïnformeerd over de saneringsplannen. De Amerikanen schrikken van deze stap. Ze hadden bij het maken van de plannen geen rekening gehouden met de Nederlandse overlegeconomie. Ze vragen de commissarissen, ondernemingsraad en vakbonden daarom om een alternatief plan voor de reorganisatie op te stellen. Vlak voordat de zaak zal dienen bij de Ondernemingskamer, wordt op 1 september 2010 een overeenkomst gesloten, waarin staat dat alle partijen gezamenlijk en in goed vertrouwen op zoek gaan naar alternatieven, om onder meer werkgelegenheid en kennis in Oss te behouden. Concreet houdt dit in dat MSD/Organon op zoek gaat naar een koper, zodat het bedrijf in Oss behouden kan blijven. De zaak bij de Ondernemingskamer wordt opgeschort.

Half november 2010 blijkt dat het Zuid-Afrikaanse Aspen een serieuze overnamekandidaat is. De landelijke politiek bemoeit zich met de bemiddeling tussen Merck en Aspen en in februari 2011 komt het tot een principeakkoord. Maar dan gaat het alsnog mis. Op zaterdag 12 februari besluit Merck geen toestemming te geven voor de deal. In Nederland wordt niet duidelijk wat de motieven daarvoor zijn en op vragen hierover krijgt MSD/Organon geen duidelijk antwoord. De commissarissen, de ondernemingsraad en de vakbonden besluiten daarom om naar de rechtbank te stappen voor een kort geding. Merck heeft de afspraken uit de overeenkomst van 1 september geschonden, omdat ze het stopzetten van de onderhandelingen niet met hen heeft overlegd (Banning en Wittenberg 2011). De rechtbank stelt de drie partijen in het gelijk. Naar aanleiding van deze rechtszaak trekt de ondernemingsraad de zaak bij de Ondernemingskamer in, omdat ze nu de zekerheid heeft dat ze in de toekomst inspraak zal krijgen (Banning 2011).

De partijen gaan, na het afketsen van de overname, op zoek naar andere alternatieven. Het resultaat van alle onderhandelingen is in mei 2011 uiteindelijk het zogenoemde 'Plan B', waardoor na de reorganisatie meer arbeidsplaatsen kunnen overblijven dan aanvankelijk gepland was: namelijk drieduizend. De helft van de ruim duizend onderzoeksbanen die zouden verdwijnen, blijft alsnog

behouden. Eerder dat jaar is al bekend geworden dat het aantal gedwongen ontslagen op de productieafdelingen wordt teruggebracht van duizend naar vierhonderd. Het grootste deel van de onderzoekers die hun baan alsnog behouden, kan aan de slag bij het nieuwe Development Center Oss van MSD/Organon. Dit DCO gaat op 1 juli 2011 van start, direct na de sluiting van de oude onderzoeksafdeling en het daarmee gepaard gaande ontslag van de andere vijfhonderd onderzoekers. Dit centrum houdt zich in de eerste plaats bezig met de ontwikkeling van nieuwe toedieningsvormen van bestaande medicijnen voor opkomende markten zoals China, India, Brazilië en Rusland. In de tweede plaats begeleidt het DCO grote klinische studies voor nieuwe producten van moederbedrijf Merck. Een klein deel van de behouden onderzoeksbanen wordt overgeheveld naar de productieafdeling. Door het opzetten van het DCO blijft er in Nederland toch nog hoogwaardig onderzoek plaatsvinden (De Haas 2011 en Banning 2011).

Op de dag dat het Development Center Oss van start gaat, komt er ook groen licht voor de oprichting van het Osse Life Sciences Park (OSLP). Dit park is een antwoord op de ontslagen die gevallen zijn op de researchafdeling van MSD/Organon. Het is gevestigd in drie gebouwen op het terrein van MSD/Organon en moet een broedplaats worden voor onderzoekers in kleine en grotere eigen bedrijven op farmaceutisch gebied. Ook aan de gezondheidszorg gerelateerde bedrijven zouden een plek kunnen krijgen op de campus. MSD/Organon steekt 33 miljoen euro in dit project. Een tweede 33 miljoen komt van verschillende overheden, zoals het Rijk en de provincie Brabant (Van Nunen 2012b).

De 1500 mensen die vanaf juli 2011 daadwerkelijk ontslagen zijn bij MSD/Organon, krijgen volgens het sociaal plan van Merck een afvloeiingsregeling. Ook worden ze begeleid bij het vinden van nieuw werk. Merck heeft hiervoor het Amerikaanse bedrijf Lee Hecht Harrison (LHH) in de arm genomen, waar de ontslagen medewerkers een speciaal programma van zes maanden kunnen volgen. Ze kunnen hierbij kiezen uit een traject dat hen begeleidt bij het vinden van een nieuwe baan in loondienst, ze kunnen hulp krijgen bij het opzetten van een eigen bedrijf - al dan niet op het Osse Life Sciences Park - of ze kunnen meedoen aan een programma voor 57-plussers, die niet meer hoeven te werken. Een belangrijk speerpunt van het programma is dat de voormalige MSD/Organonmedewerkers leren om te netwerken. Want volgens projectleider Alexander Steegh van LHH vindt zeventig procent van de mensen die thuis komen te zitten, een nieuwe baan via zijn of haar relaties, zoals familie, vrienden, oud-studiegenoten en kennissen (Snijders 2011).

2.1.3. De situatie anno 2012

De grootschalige reorganisatie binnen MSD/Organon is in 2012 grotendeels afgerond. Na het sluiten van de researchafdeling zijn stuk voor stuk ook alle andere afdelingen gereorganiseerd. MSD/Organon komt inmiddels ook weer op een andere manier in het nieuws dan met berichten over de reorganisatie. Zo brengt het bedrijf na bijna twintig jaar onderzoek op 9 mei 2012 de eerste natuurlijke

anticonceptiepil op te markt: Zoely. Deze pil wordt geproduceerd op basis van het natuurlijke lichaamseigen hormoon oestrogeen (De Haas 2012). Er wordt ook weer geïnvesteerd in Oss. Zo geeft Merck in juli 2012 een bedrag van 54 miljoen euro aan MSD/Organon om de productie van Implanon met behulp van nieuwe apparatuur te kunnen verhogen. In 2011 was ook al zestig miljoen euro in MSD/Organon gestoken voor een eerste uitbreiding van de productielijn van Implanon en voor een nieuw kwaliteitslaboratorium waar de Implanon en NuvaRing worden getest (Brabants Dagblad 2012). Volgens de nieuwe directeur van MSD/Organon, Mirjam Mol-Arts, draaien de fabrieken op volle toeren. Vooral uit China en India is veel vraag naar de anticonceptiemiddelen uit Oss. Hier en daar wordt daarom de productie bij MSD/Organon verdubbeld. Dankzij al deze ontwikkelingen heeft het bedrijf in 2012 vijfendertig nieuwe mensen kunnen aannemen (Eldert en Van Wijk 2012).

Volgens projectleider Alexander Steegh van outplacementbureau LHH verloopt de bemiddeling voor mensen die hun baan bij MSD/Organon zijn kwijtgeraakt, voorspoedig. Uit cijfers van begin maart 2012 blijkt dat dit bureau op dat moment in totaal duizend mensen begeleidt. Meer dan vierhonderd van deze mensen zijn inmiddels weer 'onder de pannen', driehonderd ontslagen medewerkers zitten nog in het traject (Van Nunen 2012c).

Inmiddels zijn ook de activiteiten op het OLSP van start gegaan. Op 28 februari gingen de eerste vijftien mensen daar daadwerkelijk aan de slag (Van Nunen 2012a). In oktober 2012 meldde Mol-Arts dat er op dat moment 23 bedrijven op het park gevestigd zijn, waar 117 werknemers werken (Eldert en Van Wijk 2012). Dit zijn nieuwe bedrijven die zijn opgericht door oud-medewerkers van MSD/Organon, maar ook bedrijven van buitenaf, zoals bijvoorbeeld een vestiging van het bedrijf NTRC, dat zich richt op medicijnen tegen kanker.

2.2 Eerder onderzoek naar MSD/Organon

In 2011 is een eerste onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van de reorganisatie voor de medewerkers bij MSD/Organon. 538 Werknemers hebben toen online een enquête ingevuld. Hierbij heeft De Loeff (2011) de gevolgen voor de mentale gezondheid van deze medewerkers onderzocht, heeft Taouanza (2011) gekeken naar de ervaren bestaansonzekerheid en heeft Vrijland (2012) zich in het bijzonder gericht op strategieën.

2.2.1 Profiel respondenten

Het merendeel (twee derde) van de deelnemers aan dit eerste onderzoek is man. De jongste respondent is 23 jaar oud, de oudste 63 jaar; de gemiddelde leeftijd 46 jaar. De hoogst gevolgde opleiding van de deelnemende werknemers loopt uiteen van basisonderwijs tot een wetenschappelijke opleiding met een promotie. Het hoger beroepsonderwijs is de meest voorkomende opleidingsvorm; ruim één derde van de respondenten heeft zo'n opleiding gevolgd. Bijna twee derde van de respondenten is getrouwd

en bijna één vijfde samenwonend. Twee derde heeft kinderen. Opvallend is dat het merendeel van de respondenten (zestig procent) buiten Oss woont.

De werknemers die aan het onderzoek hebben meegewerkt, zijn op het moment van deelname tussen de twee en de 45 jaar in dienst van MSD/Organon. Het gemiddeld aantal jaren dat zij bij MSD/Organon werken, is opvallend hoog: bijna negentien jaar. De respondenten zijn op dat moment werkzaam op verschillende afdelingen. In volgorde van aantallen: Research & Development (38 procent), Active Pharmaceutical Ingredients/Biotech (31 procent), Global Support Functions (veertien procent), Pharmaceutical Operations Oss (negen procent), Facility Management (vier procent); vijf procent is op een andere afdeling werkzaam. Ten tijde van het afnemen van de vragenlijst weten 182 werknemers al dat zij direct of op termijn uit dienst zullen moeten treden.

2.2.2 Gevolgen voor de bestaanszekerheid

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek van Taouanza (2011), is dat werknemers niet van elkaar verschillen als het gaat om het ervaren van bestaansonzekerheid. Opleidingsniveau en positie binnen het bedrijf spelen daarbij geen rol. Uit de solidariteitstochten die door de werknemers, de vakbonden en het bedrijfsleven in Oss zijn georganiseerd bleek al dat de impact van baanonzekerheid voor iedereen duidelijk voelbaar was. Dit komt ook in het onderzoek tot uiting. Veel mensen geven aan dat ze bang zijn dat de onzekerheid over hun werk bij MSD/Organon negatieve gevolgen zal hebben voor zulke uiteenlopende dingen als hun materiële welstand, hun consumptiepatroon, hun maatschappelijk aanzien en hun sociale netwerk.

Deze uitkomst is opvallend, omdat uit onderzoek bij andere bedrijven of werknemers altijd naar voren komt dat er in dit opzicht grote verschillen zijn tussen mensen, vooral als je hun opleidingsniveau in beschouwing neemt. De verklaring daarvoor is dan dat hoger opgeleiden vaker denken makkelijk een nieuwe baan te vinden. Bij het MSD/Organon personeel vinden we dat effect dus niet terug. Ook andere factoren dan opleidingsniveau maken geen verschil als het gaat om de mate waarin de MSD/Organon werknemers bestaansonzekerheid ervaren. Het wel of niet hebben van kinderen is niet van belang en ook niet of men veel of weinig sociale steun ervaart van anderen. Iedere werknemer wordt kortom even hard getroffen door gevoelens van bestaansonzekerheid. Er is één uitzondering op deze bevinding en dat zijn de oudere werknemers: zij ervaren minder onzekerheid. Hier zal ongetwijfeld een rol spelen dat de mogelijkheden tot vervroegd pensioen groter zijn voor deze groep, zeker als zij al lang in dienst zijn en daardoor een ruimere financiële steun krijgen van het bedrijf.

2.2.3 Gevolgen voor de mentale gezondheid

Uit het onderzoek van De Looff (2011) naar de gevolgen van de reorganisatie voor de (mentale) gezondheid van de werknemers komt naar voren dat vooral de mensen die in onzekerheid verkeren over hun baan of ontslagen zijn of zullen worden, last hebben van gezondheidsklachten. Maar het meest is dat het geval bij mensen die op dat moment nog niet weten waar ze aan toe zijn. Onzekerheid over je baan maakt dus nog meer ziek dan ontslagen worden. Hoger opgeleide werknemers hebben daar overigens minder last van dan lager opgeleide. Deze mensen gaan er mogelijk vanuit dat zij gemakkelijker nieuw werk vinden.

Mannen hebben na ontslag meer mentale klachten dan vrouwen. Dat is waarschijnlijk te verklaren door het feit dat zij vaker dan vrouwen hoofdkostwinner zijn, waardoor ontslag grotere materiële gevolgen heeft. In dat licht past ook de uitkomst dat ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben, minder mentale gezondheidsklachten hebben en minder bestaansonzekerheid ervaren dan degenen die zo'n partner niet hebben.

2.2.4 Reacties op de onzekere situatie

De conclusie van het onderzoek naar de verschillende strategieën – dit zijn dingen die mensen doen om een situatie draaglijker te maken - is dat binnen een groep mensen die collectief ontslagen wordt, personen verschillend reageren op het aangekondigde massaontslag. Niet alleen het collectieve aspect blijkt dus van belang, maar ook het opleidingsniveau en andere achtergrondkenmerken spelen een rol bij de manier waarop mensen met hun ontslag omgaan.

De medewerkers van MSD/Organon gebruiken volgens Vrijland (2012) dan ook verschillende strategieën als reactie op de situatie bij MSD/Organon. Als het gaat om instrumentele individuele strategieën – dit zijn strategieën die mensen uitvoeren om de probleemsituatie direct te verbeteren, zoals solliciteren, het bekijken van een vacaturepagina in de krant of verhuizen naar een goedkoper huis - blijkt de kans dat niet ontslagen werknemers deze strategie toepassen, groter naarmate zij hoger opgeleid zijn, meer baanonzekerheid ervaren en jonger zijn. De strategie om plannen te maken om weer een studie op te pakken, wordt vaker toegepast door mensen die al weten dat zij ontslagen worden dan door mensen die nog in onzekerheid zitten. Bij deze strategie speelt het opleidingsniveau geen rol en ook leeftijd is niet van belang. En de strategie om plannen te maken om een eigen onderneming te starten, blijkt vooral gebruikt te worden door mannen en mensen bij wie de partner een groot financieel draagvlak heeft. Ook hier speelt het opleidingsniveau geen rol.

3. Theoretisch kader

Wetenschappers hebben al veel onderzoek gedaan naar de gevolgen van ontslag, maar dan gaat het - zeker als de theorie wat ouder is - vooral over de gevolgen voor arbeiders. Dat onderzoek vond vooral plaats in drie perioden waarin de werkloosheid steeds hoog was: de jaren dertig van de twintigste eeuw, de jaren tachtig van diezelfde eeuw en de jaren rondom de eeuwwisseling. In dit hoofdstuk worden deze drie perioden aan de hand van literatuur besproken. De onderzoeken die toen zijn uitgevoerd, zijn namelijk van belang voor dit onderzoek, omdat in elke periode mechanismen een rol speelden, die ook anno 2012 nog van belang zijn voor het begrijpen van de ontslag- en werkloosheidsbeleving. Deze aspecten zullen tijdens de interviews aan de respondenten worden voorgelegd.

Voor deze literatuur aan bod komt, is het belangrijk om een definitie te hebben van de groep waar het hier in het bijzonder over gaat: de middenklasse. Volgens Paul de Beer (2008) zijn twee verschillende definities mogelijk. Voor de eerste definitie gebruikt hij beroepsgroepen: de middenklasse bestaat dan uit alle werkenden (inclusief zelfstandigen) die een functie op middelbaar niveau vervullen, dat wil zeggen een beroep waarvoor een mbo-, havo of vwo-diploma vereist is. Zijn tweede definitie maakt gebruik van inkomensgroepen. De middenklasse is dan de middelste vijftig procent van de inkomensverdeling van huishoudens (De Beer 2008: 3).

3.1 Werkloosheid in de jaren dertig

De oorzaak van de hoge werkloosheid in de jaren dertig van de vorige eeuw is een eerste wereldwijde economische crisis, die veroorzaakt wordt door het ineensstorten van het financiële systeem in Amerika en vervolgens ook in Europa. Hierdoor raken veel arbeiders en ook een deel van de middenklasse werkloos.

Een klassieke studie op het terrein van de sociaalpsychologische gevolgen van langdurige werkloosheid is in die periode uitgevoerd in het Oostenrijkse dorp Marienthal (Jahoda et al 1978). De vijftienhonderd inwoners van dat dorp zijn sterk afhankelijk van één textiel fabriek. Wanneer deze fabriek in 1930 sluit, raakt het merendeel van de arbeiders in dit dorp dan ook werkloos. Deze gebeurtenis leidt tot verschillende reacties bij de werklozen. Negenenzestig procent berust in de situatie. Bijna een kwart van de ontslagenen (23 procent) blijft 'ongebroken' en probeert het hoofd boven water te houden. Voor de overige acht procent wordt de situatie onhoudbaar. Het gezin valt uiteen, de werkloze reageert wanhopig, vlucht in alcohol of misdaad of wordt volledig apathisch (Jahoda et al 1978: 74). Het grootste deel van de bevolking van Marienthal komt dus niet in opstand, maar berust in haar lot. De werklozen verliezen hierbij hun aandacht voor bijvoorbeeld clubs, politieke partijen en vrijwilligersorganisaties. Ook loopt het bibliotheekgebruik enorm terug en worden kranten en tijdschriften nauwelijks nog gelezen. Een ander belangrijk element in dit onderzoek is dat de

werklozen hun besef van tijd verliezen. Daardoor vindt een algemene verlangzaming van het leven plaats. De tijdsstructuur waar de werklozen zich vroeger aan moesten houden, is weggefallen en daar is niets voor in de plaats gekomen. Hierdoor zijn de arbeiders juist minder in staat om op tijd te komen voor afspraken, omdat dit geen enkel doel heeft. Tijd nuttig besteden lijkt zinloos geworden, tijd verstrijkt door rond te lopen en af te wachten. Dit geldt vooral voor de mannen. De vrouwen werkten voorheen ook wel in de gesloten fabriek, maar zij hebben nog steeds een ritme, omdat ze verantwoordelijk zijn voor de kinderen en het huishouden.

3.2 Werkloosheid in de jaren tachtig

3.2.1 Oorzaak werkloosheid: verschuiving naar een postindustriële economie

In de jaren veertig en vijftig van de vorige eeuw verliezen wetenschappers tijdelijk hun aandacht voor het onderwerp werkloosheid. Na de Tweede Wereldoorlog en de wederopbouw volgt namelijk een periode van grote economische- en banengroei. Daarbij spelen industrialisering, technologische ontwikkelingen en wetenschappelijke vooruitgang een grote rol (Berting 1998: 9). Voor arbeiders komen er in die eerste drie decennia na de Tweede Wereldoorlog volop mogelijkheden om sociaal te stijgen dankzij het volgen van een opleiding. Bij arbeiders gaat het idee leven dat zij dankzij individuele prestaties en het benutten van kansen iets kunnen bereiken in het leven (ibidem). Hierdoor groeit de middenklasse in deze periode snel, want arbeiders worden steeds vaker meer geschoolde werknemers. Zij gaan op witte boordenwerkers lijken, zeker als het gaat om hun arbeidsvoorwaarden en loon, maar deels ook wat betreft hun levensstijl en ambitie (Burgers en Van der Waal 2008).

Pas in de jaren zeventig van de twintigste eeuw verschijnen er weer artikelen over werkloosheid. Wanneer het probleem in de jaren tachtig urgent wordt door een nieuwe economische crisis, pakken wetenschappers hun belangstelling voor dit onderwerp weer op (Kroft et al 1989: 15). In deze periode raken vooral arbeiders hun baan kwijt. Deze werkloosheid onder laagopgeleiden komt voor een groot deel omdat het deze keer gaat om een economische structuurcrisis: vanaf de jaren tachtig vindt er een verschuiving plaats van een industriële naar een postindustriële economie, waarin vooral diensten centraal staan. Het aantal banen in de industrie daalt hierdoor snel en het werk verplaatst zich naar de dienstensector. Ongeschoolde arbeiders zijn steeds minder nodig als gevolg van bedrijfssluitingen en automatisering (Burgers en van der Waal 2008). De fabrieken die er nog wel zijn, worden dankzij processen van globalisering door de directie verplaatst naar lage lonenlanden. Het aantal banen in de dienstensector stijgt juist, maar daar zijn vooral mensen nodig die voor een specifiek beroep zijn opgeleid. In deze periode heeft de globalisering nog vooral gevolgen voor de laagopgeleiden.

Deze vorm van werkloosheid, die plaatsvindt als gevolg van een transitie van een industriële naar een postindustriële samenleving, is overigens nog steeds niet afgesloten in Nederland. Daarom is

deze periode voor belang van mijn onderzoek, omdat de mechanismen anno 2012 nog hetzelfde kunnen werken. In februari 2012 lijkt het er bijvoorbeeld op dat bij autofabriek NedCar in het Limburgse Born vijftienhonderd banen verdwijnen. Aandeelhouder Mitsubishi Motors Corporation laat op dat moment weten dat NedCar vanaf 2013 geen nieuwe modellen meer gaat produceren. In een verklaring staat te lezen dat het bedrijf vanwege de extreme schommelingen in het ondernemersklimaat voor automobielproducenten, voor NedCar geen plaats ziet in de wereldwijde productiestructuur van Mitsubishi (<http://www.nedcar.nl/content/view/164/77/lang.nl/>). Later dat jaar maakt autofabrikant BMW bekend dat ze vanaf 2014 Mini's wil gaan bouwen bij NedCar en dat alle vijftienhonderd medewerkers van de fabriek die door Mitsubishi per 1 december 2012 ontslagen zijn, een baan- en terugkeergarantie hebben. Het is de bedoeling dat zij vanaf uiterlijk 1 januari 2015 weer allemaal in dienst genomen worden (www.nedcar.nl).

3.2.2 Literatuur over de gevolgen van dit type werkloosheid

In de jaren tachtig zijn, zoals hierboven is genoemd, sociologen en andere onderzoekers zich opnieuw met het fenomeen werkloosheid gaan bezig houden. Voor het onderzoek in Oss spelen vooral de onderzoeken met betrekking tot het tijdsaspect een belangrijke rol, omdat sinds de aankondiging van de reorganisatie inmiddels bijna twee jaar versterken is.

Schaufeli (1986: 5-6) heeft tijdens de periode van hoge werkloosheid in de jaren tachtig een onderscheid gemaakt in vier verschillende fasen die mensen doorlopen wanneer ze ontslagen zijn. Uiteraard is dit verloop in fasen een ideaaltype en zal niet iedere werkloze exact dit proces doorlopen, maar het kan wel een indicatie vormen voor het proces waar de ontslagen werknemers van MSD/Organon doorheen moeten. In de eerste fase is er sprake van shock. Mensen beseffen nog niet in welke situatie ze terecht zijn gekomen en ontkennen deze dan ook vaak. Daarop volgt een fase van tijdelijk optimisme, waarbij werklozen geloven dat alles op zijn pootjes terecht zal komen. Deze fase slaat om in een volgende fase, die van pessimisme. De werklozen realiseren zich dan pas dat ze hun baan definitief verloren hebben en dat ze maatschappelijk uitgestoten zijn. In de vierde fase kan de werkloze zich in twee richtingen ontwikkelen. Hij of zij kan de gebeurtenis positief verwerken en zich aanpassen aan de veranderde omstandigheden, of hij of zij kan de gebeurtenis negatief verwerken en in een spiraal van hopeloosheid, hulpeloosheid, twijfel, onzekerheid en uiteindelijk apathie en fatalisme terecht komen.

Volgens Schaufeli (1989: 173) is er geen lineair verband tussen de duur van werkloosheid en het bestaan van psychologische klachten. De klachten nemen volgens hem niet alsmaar toe naarmate mensen langer werkloos zijn. Er kan, zoals in de vierde fase te zien is, juist sprake zijn van een zekere aanpassing, waardoor de psychische gezondheidstoestand zich stabiliseert of verbetert. Dit wordt bevestigd door onderzoek van Leana en Feldman (1990: 1177). Volgens deze onderzoekers is er geen verband aan te wijzen tussen de lengte van de werkloosheid en negatieve reacties op werkloosheid.

De grootte van het verlies in termen van geld of plezier speelt een veel grotere rol dan het tijdsverloop. Schaufeli maakt daarbij wel een onderscheid tussen hoog- en laagopgeleiden. Hoogopgeleiden zijn volgens zijn theorie relatief goed in staat om met werkloosheid om te gaan, waardoor de gevolgen van ontslag voor hun welzijn beperkt zijn. Dit komt doordat hoger opgeleiden meestal beschikken over betere informatie over uitkeringen, scholingsmogelijkheden en vrijwilligerswerk. Ook hebben zij tijdens hun studie beter leren omgaan met vrije tijd en hebben ze over het algemeen een bredere maatschappelijke en culturele belangstelling dan lager opgeleiden. Daarnaast hebben mensen met een hoger opleidingsniveau vaker gunstige psychologische eigenschappen als zelfwaardering en interne beheersingsoriëntatie (Schaufeli 1989: 179).

Het is interessant om te onderzoeken of de ontslagen werknemers bij MSD/Organon ook deze fasen doorlopen hebben en of ze zich nog steeds in een van deze fasen bevinden. Ook is de vraag of hun klachten in de loop der tijd zijn toegenomen, of dat zij zich hebben aangepast aan de nieuwe situatie. En bestaan er verschillen tussen de hoger- en lager opgeleiden?

De vraag is wat er vervolgens gebeurt, wanneer de ontslagen werknemers uit de jaren tachtig daadwerkelijk een periode zonder werk zitten. In *Een tijd zonder werk* (Kroft et al 1989), worden vier culturen van werkloosheid in Nederland omschreven, waar zes typen langdurig werklozen - die twee jaar of langer zonder baan zitten - in onder te verdelen zijn.

De eerste cultuur is de fatalistische cultuur, waar de reitritisten onder vallen. Deze werklozen trekken zich terug uit de samenleving en schrijven ook geen sollicitatiebrieven meer. Ze geloven niet dat zij nog succes zullen hebben op de arbeidsmarkt. De tweede cultuur is de conformistische cultuur, waar de conformisten en de ritualisten onder vallen. Conformisten zijn ongebroken en geven de moed niet op. Ze blijven solliciteren, omdat ze geloven dat het hen zal lukken weer een baan te vinden. Ritualisten hebben die moed wel opgegeven, maar blijven sollicitatiebrieven sturen en vertonen soms ritueel gedrag: sommigen gaan nog steeds om zeven uur 's morgens de deur uit met een zakje gesmeerde boterhammen. De derde werkloosheidscultuur is de individualistische cultuur, waar de ondernemende en calculerende types onder vallen. Ondernemenden streven nog steeds succes na, maar niet via gangbare middelen. Zij zijn zeer actief in de informele economie en hebben het daardoor erg druk. Calculerenden gaan op een handige manier om met de sociale zekerheid, oftewel: zij plegen fraude. Dit doen ze bijvoorbeeld door samen te wonen met twee uitkeringen. Ten slotte is er de autonome cultuur, waar de autonomen onder vallen. Zij hebben afscheid genomen van de arbeidssamenleving en zien een uitkering als hun basisinkomen.

Het is interessant om te onderzoeken of deze werkloosheidsculturen en -types ook in Oss te vinden zijn. Volgens Engbersen (collegedictaat 4 januari 2012), die medeauteur was van het boek, zijn deze vier culturen van werkloosheid ook anno 2012 nog zichtbaar, maar zijn de individualistische en autonome werkloosheidscultuur vanwege veranderingen in het sociale zekerheidsstelsel een minder grote rol gaan spelen. Het is ingewikkelder geworden om te frauderen, omdat de overheid alle

bestanden aan elkaar koppelt. Ook is het steeds moeilijker om een uitkering als basisinkomen te zien, omdat werklozen door de overheid gedwongen worden om te gaan werken.

3.3 Werkloosheid rond de eeuwwisseling

3.3.1 Ontslag treft nu ook de middenklasse

De vijftienhonderd ontslagen bij MSD/Organon in Oss zijn gevallen in een nieuwe periode waarin veel mensen hun baan kwijtraken, waarbij – in tegenstelling tot de tweede periode – vanwege de mondiale arbeidsverdeling nu ook de hoogopgeleiden kwetsbaar zijn geworden op de arbeidsmarkt. Deze klasse krijgt te maken met dezelfde problemen als waar de industriële arbeiders al in de jaren tachtig mee te maken kregen, zoals massaontslagen, langdurige werkloosheid en neerwaartse mobiliteit (Newman & Attewell 1996: 102).

Een belangrijke oorzaak is het verder rationaliseren van het arbeidsproces. Banen zijn steeds minder ‘voor het leven’, vanwege de door de globalisering toegenomen internationale concurrentie, bezuinigingen in de collectieve sector, technologische ontwikkelingen en een steeds bedrijfsmatiger organisatie van het overheidsapparaat en andere niet-commerciële organisaties (Burgers en van der Waal 2008). Volgens De Beer (2008: 5-6) worden er in de literatuur twee redenen genoemd waarom door de globalisering de positie van de middengroepen onder druk is komen te staan. Ten eerste concurreren opkomende landen als China en India niet meer alleen op het gebied van goedkopere, laaggekwalificeerde productie, maar ook steeds meer op hoogwaardige kennisintensieve productie, zoals het ontwikkelen van software. Ten tweede dwingt globalisering, en daarmee de mobiliteit van kapitaal, werkgevers ertoe om hun productie steeds flexibeler te organiseren en dus ook om hun werknemers flexibele contracten te geven. De ‘baan voor het leven’, maar ook het contract ‘voor onbepaalde duur’ bestaat hierdoor steeds minder.

Het gevolg van deze flexibilisering is dat gevolgde opleidingen nog steeds wel belangrijk zijn om een baan te kunnen krijgen, maar dat daar aanvullende eisen zijn bijgekomen, zoals kennis, ervaring, communicatieve vaardigheden, flexibiliteit en het kunnen omgaan met stress (Berting 1998: 14). Het idee dat de middenklasse een stabiele baan met carrièreperspectieven heeft die gebaseerd zijn op iemands opleiding en training, is afgebroken (Berting 1998: 15). De middenklasse wordt geconfronteerd met een hoog niveau werkloosheid en banen die geen stabiliteit of kansen op vooruitgang bieden (Berting 1998: 20). Het principe dat individuen zelf iets kunnen bereiken als ze zich daarvoor inzetten, gaat niet meer op.

Voor het onderzoek naar de gevolgen van de reorganisatie bij MSD/Organon is nog een factor van belang. Behalve het feit dat de positie van de middenklasse onder druk is komen te staan op een globale arbeidsmarkt, is er in 2011 - het jaar waarin veel voormalig medewerkers van MSD/Organon daadwerkelijk op straat zijn komen te staan – sprake van een financiële crisis. In de zomer van 2007

begon in Amerika de kredietcrisis, die vooral in Europa in de jaren erna overging in een banken- en een staatsschuldencrisis. Hierdoor staat - net als in de jaren dertig van de vorige eeuw - het financiële systeem onder druk, wat door de globalisering nu een mondiaal proces is geworden. Als gevolg hiervan is de wereld in 2011 in een jaar tijd compleet veranderd.

3.3.2 Literatuur over de gevolgen van ontslag voor de middenklasse

Welke gevolgen heeft ontslag nu voor het welzijn van de ontslagen middenklasse? En zijn deze gevolgen anders dan voor de arbeiders die in de jaren tachtig van de twintigste eeuw ontslagen werden? Omdat het ontslag van de middenklasse een relatief nieuw fenomeen is, is daar nog niet veel literatuur over verschenen en kan het onderzoek in Oss daar een belangrijke bijdrage aan leveren.

Een belangrijk uitgangspunt hierbij is het werk van de Amerikaanse antropoloog Katherine Newman, die al wel onderzoek deed naar dit onderwerp. Voor haar boek *Falling from Grace* (1998) heeft zij ruim honderdvijftig diepte-interviews afgenomen met leden van de Amerikaanse middenklasse, die vanwege werkloosheid te maken kregen met *downward mobility* (Newman 1998: ix), oftewel neerwaartse mobiliteit. Uit dit boek blijkt inderdaad dat na de arbeidersklasse nu ook de middenklasse het moeilijk heeft op de arbeidsmarkt en geen baan- en bestaanszekerheid meer ervaart. Ze geeft ook aan dat er binnen die middenklasse verschillende beroepsgroepen bestaan, die verschillend reageren op neerwaartse mobiliteit. Ook beantwoorden zij de schuldvraag (wie is er verantwoordelijk voor mijn ontslag?) verschillend. Haar verklaring hiervoor als antropoloog is dat deze beroepsgroepen verschillende culturen hebben. Zo bevinden managers zich in een individualistische cultuur, terwijl medewerkers van een naaimachinefabriek zich in een sterke collectieve cultuur bevinden. Hierdoor zijn voor deze groepen de gevolgen van neerwaartse mobiliteit verschillend.

Wat voor elke beroepsgroep binnen de middenklasse hetzelfde is, is dat mensen - tot het moment dat ze ontslagen worden - een vaste baan hebben, een comfortabel huis bezitten en geloven dat er in de toekomst welvaart zal zijn voor zowel henzelf als voor hun kinderen. Deze mensen zien na hun ontslag opeens alles waar ze zo hard voor gewerkt hebben - zoals hun carrière en hun levensstijl - door de vingers glippen. Het gevolg van deze neerwaartse mobiliteit is dat deze leden van de middenklasse *fall from grace*. Dit houdt ze hun status verliezen en zich niet langer gewaardeerd voelen. De ontslagenen voelen dat ze geen coherente identiteit hebben en voelen zich vaak hulpeloos of gedwarsboemd in hun pogingen om de situatie recht te zetten (Newman 1998: 11).

Wat per beroepsgroep verschilt, zijn de gevolgen van deze neerwaartse mobiliteit. De verschillen hangen niet zozeer af van de individuele persoonlijkheid, maar meer van de context of de omstandigheden waarin mensen ontslagen worden. De (werk)cultuur waarin zij zich bevinden, speelt hierbij een belangrijke rol, want die bepaalt hoe de slachtoffers hun noodlot interpreteren, hoe zij dit uitleggen aan vrienden en familie en hoe zij proberen er weer bovenop te komen (Newman 1998: 12).

Ook is de cultuur van invloed op hoe zij de schuldvraag beantwoorden. Newman bespreekt in haar boek hoe een aantal beroepsgroepen, waaronder ontslagen managers, luchtverkeersleiders en medewerkers van een naaimachinefabriek, met een ontslag omgaan.

Zo hebben de goedbetaalde managers te maken met een individualistische werkcultuur. Voor hen is het merocratisch individualisme (Newman 1998; 76) een belangrijke waarde. Dit betekent dat deze groep Amerikanen gelooft dat individuen zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Iemands carrière wordt gezien als een product van hard werken en zelfopoffering. Succes is niet afhankelijk van bijvoorbeeld geluk, goede contacten of technische vaardigheden, maar van iemands morele kwaliteiten. Uit het onderzoek van Newman blijkt dan ook dat ontslagen Amerikaanse managers het als hun eigen falen zien, wanneer zij als individu ontslagen worden. Zij geven bijvoorbeeld de schuld aan hun slappe karakter, slechte beoordelingen en timing. Interessant in het kader van het onderzoek naar MSD/Organon is het feit dat de managers deze opvatting niet direct hebben. Vlak nadat ze hun baan kwijtraken, denken ze dat er krachten aan het werk zijn die groter zijn dan hen zelf, zoals winsten die onder druk staan. Pas wanneer zij ontdekken dat er voor hen geen nieuwe kansen komen om een baan op hetzelfde niveau terug te krijgen, moeten ze voor zichzelf gaan verklaren waarom dit niet het geval is. Dan komen ze tot de conclusie dat dit persoonlijk falen is (Newman & Attewell 1996: 115). Daardoor kunnen ze stress, depressie en slapeloosheid ervaren en destructieve gedragspatronen ontwikkelen zoals excessief alcoholgebruik en veel en vet eten (Newman & Attewell 1996: 113).

De ontslagen MSD/Organonmedewerkers die nu nog geen nieuwe baan hebben, zitten daarnaast ook al enige tijd thuis. Zien zij dit als persoonlijk falen of geven zij een externe factor, in dit geval het Amerikaanse Merck, de schuld? Uit het onderzoek van Newman blijkt dat de managers aanvankelijk de schuld gaven aan externe factoren. Naarmate de tijd verstrijkt en zij geen baan op hun eigen niveau kunnen vinden, gaan zij de schuld meer bij zichzelf leggen. De vraag is of dit ook speelt bij de ex-medewerkers van MSD/Organon, of dat het mechanisme bij hen andersom werkt. Het zou namelijk ook zo kunnen zijn dat zij de verantwoordelijkheid voor hun ontslag aanvankelijk bij zichzelf neerleggen. Naarmate de tijd verstrijkt, is dit niet vol te houden, omdat deze opvatting negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van deze persoon. Om beter met de situatie van werkloosheid te kunnen omgaan, gaan zij de schuldvraag daarom neerleggen bij het bedrijf dat hen ontslagen heeft: Merck.

Behalve de managers beschrijft Newman ook de beroepsgroep luchtverkeersleiders, die net als de managers goedbetaald krijgen voor hun werk. Deze luchtverkeersleiders zijn door president Reagan collectief ontslagen, omdat ze hadden gestaakt terwijl dat verboden was. Bij hen is de situatie heel anders dan bij de individueel ontslagen managers. De luchtverkeersleiders houden er vertrouwen in dat er met hen niets mis is, maar dat hun ontslag te wijten is aan de politieke structuur van hun land, waar zij het slachtoffer van zijn. Het gaat met hen dus beter dan met de managers, omdat zij een externe factor - Reagan - de schuld kunnen geven en omdat zij hun baanverlies zien als een principiële opoffering (Newman & Attewell 1996: 118). Ook een groep ontslagen medewerkers van een Singer-

naaimachinefabriek in Elizabeth in New Jersey gaat vanuit een cultuur van gemeenschap anders met de situatie om. Zij zijn collectief ontslagen omdat de fabriek haar deuren sloot, onder meer omdat vrouwen steeds meer gaan werken en geen tijd meer hebben om thuis te naaien. Ook komt er steeds meer kant-en-klare kleding op de markt. Zij kunnen dus ook externe factoren de schuld geven van hun ontslag. Dit zorgt voor saamhorigheid. Omdat het ontslag plaats vindt in de hechte lokale gemeenschap, biedt dat ook nog eens troost, bescherming en berusting, omdat iedereen hetzelfde lot treft (Newman 1998; 177).

Hoe men omgaat met neerwaartse mobiliteit en de schuldvraag, is dus afhankelijk van de cultuur waarin werknemers zich bevinden. In eerste instantie lijkt de situatie bij MSD/Organon op de situatie van de ontslagen medewerkers bij Singer, omdat in beide gevallen sprake is van een collectief ontslag én dit ontslag hard aankomt in de lokale gemeenschap, waar beide bedrijven erg belangrijk voor zijn (Vrijland 2012: 17). In dat geval zullen medewerkers van MSD/Organon hun ontslag waarschijnlijk niet op zichzelf betrekken, net als bij Singer. Toch zijn er een aantal belangrijke verschillen aan te wijzen tussen de situatie bij Singer en bij MSD/Organon, waardoor het toch interessant is om ook tijdens de interviews de schuldvraag voor te leggen aan de respondenten. Newman maakt, als het gaat om verschillende reacties op ontslag, alleen een onderscheid tussen collectief en individueel ontslag. Ze onderzoekt niet of verschillende opleidingsniveaus daarbij ook een rol spelen. En of opleiding van belang is, is juist goed in Oss te onderzoeken. In Elisabeth sloot de hele fabriek en daarbij kwam een homogene groep op straat te staan: namelijk alle arbeiders. In Oss sluit niet het hele bedrijf en is er sprake van een heterogene groep ontslagenen, waar zowel laag- als hoogopgeleiden in zitten. De vraag is dan ook of een collectief massaontslag in een hechte gemeenschap bepalend is voor hoe mensen reageren op hun ontslag, of dat het (verschil in) opleidingsniveau daarbij bepalend is (Vrijland 2012: 17-18).

Tot nu toe is veel theorie aan bod gekomen die de gevolgen van ontslag bespreekt voor mensen die nog steeds werkloos zijn. Voor een deel van de ontslagen MSD/Organonmedewerkers is dit inderdaad het geval, maar er is ook een groep die inmiddels een nieuwe baan gevonden heeft. Het is daarom ook interessant om te onderzoeken hoe het met hen gaat en of zij nog steeds (nadelige) gevolgen ervaren van hun ontslag bij MSD/Organon. Uit onderzoek van Kinicki et al (2000) blijkt dat negatieve gevolgen van ontslag niet altijd over zijn, wanneer mensen een nieuwe baan hebben gevonden. De kwaliteit van de nieuwe baan speelt hierbij een belangrijke rol. Veel individuen vinden een nieuwe baan onder hun niveau. Dit heeft negatieve gevolgen voor onder meer tevredenheid met de baan, motivatie, betrokkenheid, en welzijn. Ook blijven mensen met een baan onder hun niveau zoeken naar banen die meer bij hun vaardigheden en mogelijkheden passen. De negatieve gevolgen van baanverlies blijven dan bestaan, totdat deze personen een goed evenwicht hebben gevonden op zowel economisch, psychologisch, lichamelijk als sociaal gebied (Kinicki et al 2000: 92). Mensen die tevreden zijn met hun nieuwe baan, ervaren dus minder negatieve gevolgen van hun ontslag dan

mensen die ontevreden zijn met hun nieuwe baan en werklozen. Is dit bij de ex-werknemers van MSD/Organon ook het geval?

Tot slot van deze paragraaf volgt een bespreking van het boek *Gouden Bergen* van de Amerikaanse journaliste Barbara Ehrenreich (2005). Hoewel dit geen wetenschappelijke studie is, maar een journalistiek werk, kan dit boek toch van belang zijn voor de casus MSD/Organon, omdat Ehrenreich als lid van de middenklasse haar zoektocht naar een nieuwe baan in het bedrijfsleven beschrijft. Ehrenreich verstuurt tientallen sollicitatiebrieven, volgt loopbaan-, persoonlijkheids- en sollicitatietrainingen, gaat naar banenmarkten en netwerkbijeenkomsten en leest doe-het-zelfboeken. Ze geeft hier meer dan zesduizend dollar aan uit, maar toch vindt ze geen baan. Ze komt erachter dat de talloze loopbaan- en andere coaches die hun hulp aanbieden, dat vooral doen om zelf veel geld te verdienen. Zo kost hulp bij het opstellen van een curriculum vitae (cv) tweehonderd dollar per uur. Anderen bieden haar een (dure) workshop aan om aan haar kleding, haar en make-up te sleutelen. Ook de inschrijfkosten voor netwerkbijeenkomsten zijn hoog en sommige van die bijeenkomsten zijn alleen bedoeld om kandidaten te werven voor verdere trainingssessies. Kortom, wanneer werklozen hulp zoeken, belanden ze volgens Ehrenreich in een cultuur van heimelijke manipulatie (Ehrenreich 2005: 249). Ehrenreich wil met haar boek duidelijk maken in welke situatie de Amerikaanse middenklasse is beland. Deze groep heeft wel de goede opleiding en ervaring, maar krijgt toch bijna geen nieuwe kans op de arbeidsmarkt wanneer ze haar baan zijn verliest omdat bedrijven afslanken, managementlagen verwijderen of kantoorwerk uitbesteden aan goedkopere arbeidskrachten in andere landen (Ehrenreich 2005: 10). Volgens deze journaliste is er voor deze groep nieuwkomers op de arbeidsmarkt weinig sociale steun. Ook voor de mensen die nog wel een baan hebben, is er weinig zekerheid. Haar mislukte zoektocht is voor haar het bewijs dat het voor de middenklasse niet langer opgaat dat hard werken beloond wordt met materieel comfort en financiële zekerheid, zoals ook Newman betoogt.

Dit boek is relevant voor de casus MSD/Organon, omdat ook daarbij het mobiliteitsaspect een rol speelt. Hebben de ontslagenen bijvoorbeeld ondersteuning gekregen van MSD/Organon, van de vakbond of van hun omgeving? Staan ze er alleen voor, of heeft die omgeving hen kracht en een duwtje in de juiste richting gegeven om met de problemen om te gaan? En hoe zien de ontslagenen op hun toekomst? Hebben ze dit toekomstbeeld zelf bedacht of hebben ze hierbij steun gekregen uit hun netwerk of van instellingen?

Door de rol van de omgeving aan bod te laten komen tijdens de interviews, kan het onderzoek de al bestaande en hierboven besproken theorieën aanvullen. Deze zeggen namelijk weinig over de context. Er wordt bijvoorbeeld wel omschreven door welke fases een persoon heen moet nadat hij of zij ontslagen is, maar daar staat niet bij vermeld welke hulp deze persoon daarbij krijgt vanuit de omgeving en van instituties.

3.4 De theorie toegepast op de casus MSD/Organon

In deze scriptie staat het welzijn van de (ex-)werknemers van MSD/Organon na de reorganisatie centraal. Het is belangrijk om voorafgaand aan het afnemen van de interviews te weten hoe dit welzijn te meten is. De theorieën die in dit theoretisch kader zijn besproken, bieden houvast bij het opstellen van indicatoren.

Zo is uit de studie in Marienthal uit de jaren dertig van de vorige eeuw te leren dat werklozen het besef van tijd kunnen verliezen en bij hen een algemene verlangzaming van het leven plaats kan vinden. En uit de werkloosheidsonderzoeken die in de jaren tachtig zijn uitgevoerd, is duidelijk geworden dat werklozen na hun ontslag door vier fasen heen moeten: shock, tijdelijk optimisme, pessimisme en positieve of negatieve verwerking. Hoogopgeleiden zijn hierbij beter in staat om met werkloosheid om te gaan, waardoor de gevolgen van ontslag voor hun welzijn beperkter zijn. Ook het onderzoek *Een tijd zonder werk* uit 1989 is belangrijk. Uit deze studie is op te maken dat er in de jaren tachtig in Nederland zes typen werklozen zijn: retraitisten, conformisten, ritualisten, ondernemenden, calculerenden en autonomen.

Nog belangrijker is de literatuur die rond de eeuwwisseling is verschenen over de gevolgen van ontslag voor de middenklasse, wiens positie op de arbeidsmarkt steeds verder onder druk is komen te staan. Deze literatuur sluit het beste aan bij de situatie in Oss, waar ook veel banen van leden van de middenklasse verloren zijn gegaan. In het bijzonder gaat het om het werk van Newman uit de jaren negentig van de vorige eeuw. Zij beschrijft dat vrijwel elk lid van middenklasse als gevolg van ontslagen te maken krijgt met neerwaartse mobiliteit. Dat betekent dat de middenklasse financieel een stap achteruit moet doen en mogelijk kleiner moet gaan wonen. Daarnaast verliest een werkloos lid van de middenklasse zijn of haar status, wat Newman *fall from grace* noemt. Hij of zij voelt dat hij of zij minder gewaardeerd wordt en geen coherente identiteit meer heeft. Ook voelt de ontslagene zich hulpeloos of gedwarsboemd in zijn of haar pogingen om de situatie recht te zetten. Het is dus interessant om het fenomeen neerwaartse mobiliteit te onderzoeken bij de ontslagen medewerkers van MSD/Organon, maar daarnaast is het ook belangrijk om mee te nemen dat niet elk ontslagen lid van de middenklasse hetzelfde reageert op ontslag en ook de schuldvraag (wie is er verantwoordelijk voor mijn ontslag) anders beantwoordt. Het maakt hierbij volgens Newman verschil in welke beroepsgroep iemand zich bevindt, want bij elke beroepsgroep hoort een andere cultuur. Dit kan een individuele of collectieve cultuur zijn. Bij individueel ontslag, zoals bij de managers, leggen ontslagenen na verloop van tijd de schuld bij zichzelf neer vanwege het merocratisch individualisme. Bij collectief ontslag, zoals in de naaimachinefabriek van Singer, heerst een gemeenschapsgevoel, waarbij de ontslagen medewerkers externe factoren de schuld geven. Newman onderzoekt echter niet of verschillende opleidingsniveaus ook een rol spelen. En of opleiding van belang is, is juist goed in Oss te onderzoeken, aangezien daar zowel mensen met een lage als een hoge opleiding op straat zijn komen te staan.

Ook is aandacht besteed aan mensen die niet langer werkloos thuis zitten, maar wel nieuw werk hebben: wanneer zij tevreden zijn met hun nieuwe baan, ervaren zij volgens Kinicki et al minder negatieve gevolgen van hun ontslag dan mensen die ontevreden zijn met hun nieuwe baan en werklozen. Tot slot is de vraag opgeworpen van welke organisaties en personen uit hun netwerk werkzoekenden hulp kunnen verwachten. Dit is gebeurd naar aanleiding van de mislukte zoektocht naar een baan van journaliste Ehrenreich, die concludeert dat in Amerika de middenklasse daarbij op weinig sociale steun kan rekenen en in een cultuur van heimelijke manipulatie terecht komt. Door de rol van de omgeving aan bod te laten komen tijdens de interviews, kan het onderzoek de al bestaande en hierboven besproken theorieën aanvullen, omdat die weinig zeggen over de rol die de (hulp vanuit) de omgeving speelt bij een ontslag en de zoektocht naar een nieuwe baan.

Aan de hand van deze theorieën blijkt dat het welzijn van de (oud-)medewerkers van MSD/Organon te meten is door vragen te stellen over een aantal aspecten. Dit zijn: de reacties en strategieën na het ontslag, neerwaartse mobiliteit, de schuldvraag, de tevredenheid over de (nieuwe) baan en hulp uit de omgeving. Hoe deze indicatoren zijn om te zetten in onderzoeksvragen, wordt duidelijk in het volgende hoofdstuk, waarin de onderzoeksopzet aan de orde komt.

4. Onderzoeksopzet

4.1 De onderzoeksvragen

Om de vraag te kunnen beantwoorden welke consequenties de reorganisatie bij MSD/Organon met het verstrijken van de tijd heeft gehad voor de (ex-)medewerkers, is het belangrijk om een aantal indicatoren te hebben die het begrip welzijn kunnen meten. Zoals in het vorige hoofdstuk aan de hand van het theoretisch kader duidelijk is geworden, gaat het in dit onderzoek om de volgende indicatoren: reacties en strategieën na het ontslag, neerwaartse mobiliteit, de schuldvraag, de tevredenheid over de (nieuwe) baan en de hulp uit de omgeving. Hier vloeien de volgende onderzoeksvragen uit voort, die opgeteld antwoord kunnen geven op de vraag hoe het met de (voormalig) MSD/Organonmedewerkers gaat:

1. Welke reacties op het ontslag en welke werkloosheidstypes en –culturen zijn te onderscheiden bij de ontslagen medewerkers die werkloos thuis zitten of zaten en welke rol speelt de tijdsbeleving hierbij?
2. Ervaren de ontslagen ex-medewerkers neerwaartse mobiliteit?
3. Wie geven de ex-medewerkers de schuld van hun ontslag, is dit in de loop der tijd veranderd, welke effecten op het welzijn heeft dit en bestaat hierbij verschil tussen hoog- en laagopgeleiden?
4. Ervaren de mensen die na het ontslag een nieuwe baan hebben gevonden en daar tevreden over zijn, minder negatieve gevolgen van de reorganisatie dan mensen die ontevreden zijn met hun baan en werklozen?
5. Welke rol speelt de hulp van instituties en de sociale omgeving bij de zoektocht naar een nieuwe baan?

4.2 Onderzoeksmethode: diepte-interviews

Deze vijf onderzoeksvragen zullen, zoals in de inleiding reeds is gemeld, beantwoord worden aan de hand van twintig face-to-face interviews met (voormalig) MSD/Organon-werknemers. De Loeff (2011) heeft als aanbeveling bij haar onderzoek al aangegeven dat het over langere tijd volgen van de onderzoekspopulatie van belang kan zijn, om weer te kunnen geven of de gevolgen die op korte termijn zichtbaar zijn, ook op langere termijn blijven meespelen in de levens van de (ex-)werknemers (De Loeff 2011: 45). Sinds het moment dat de MSD/Organonmedewerkers een vragenlijst hebben ingevuld die de basis vormde voor haar onderzoek, is een jaar verstreken. Veel werknemers verkeren nu in een andere situatie. Half 2011 ervoeren veel van hen baanonzekerheid, omdat ze niet wisten of hun baan behouden zou blijven. Daar is nu veel meer duidelijkheid over: sommigen zijn daadwerkelijk ontslagen en anderen weten nu zeker dat hun baan (voorlopig) wel behouden blijft. Daardoor is het nu

mogelijk om de werknemers in te delen in drie categorieën: de werknemers die bij MSD/Organon mogen blijven werken, de werknemers die op dit moment werkloos thuis zitten en de werknemers die elders een nieuwe baan hebben gevonden of een eigen bedrijf zijn gestart. Tussen deze drie categorieën zijn vergelijkingen te maken. Daarom is nu een goed moment om vervolgonderzoek te doen naar de gevolgen van de reorganisatie voor het welzijn van (oud-)MSD/Organonmedewerkers op de langere termijn.

Er is bij dit vervolgonderzoek voor gekozen om twintig half gestructureerde face-to-face diepte-interviews af te nemen, wat dit onderzoek kwalitatief van aard maakt. Tot nu toe is naar de casus MSD/Organon namelijk alleen kwantitatief onderzoek uitgevoerd, terwijl het juist interessant kan zijn om met een aantal (oud-)MSD/Organonmedewerkers langer te spreken, omdat ze dan hun hart kunnen luchten en hun emoties kunnen laten zien. Taouanza geeft als suggestie voor vervolgonderzoek al aan dat ook een kwalitatieve aanpak van belang is, om de onderzoeksresultaten door middel van persoonlijke toelichtingen beter te begrijpen. Zij geeft als voorbeeld dat er alleen met kwalitatief onderzoek achter te komen is wat een alleenstaande moeder gerust stelt in tijden van baanonzekerheid, of wat mensen anders doen in tijden waarin hun bestaanszekerheid bedreigd wordt. Zij stelt dat deze vragen moeilijk te beantwoorden zijn met een gestandaardiseerde survey, maar dat deze zogenaamde *richness of meaning* van de sociale leefwereld verkregen kan worden door middel van kwalitatieve interviews (Taouanza 2011: 41). Tijdens een diepte-interview kunnen de gespreksonderwerpen namelijk nauwkeurig – en vaak ook langdurig – uitgediept worden, waarbij ook persoonlijke en emotionele aspecten aan bod komen (Baarda et al 2007: 16).

Bij een half gestructureerd interview liggen de vragen en antwoorden niet van tevoren vast, maar de onderwerpen wel (ibidem). Deze manier van het verkrijgen van informatie heeft een aantal voordelen ten opzichte van de vragenlijst die de MSD/Organonwerknemers in 2011 via internet hebben kunnen invullen. Ten eerste is het mogelijk om vragen nader uit te leggen, wanneer die in eerste instantie niet goed begrepen worden. Ook is het mogelijk om als interviewer de leefomgeving van de respondent te bekijken en te letten op diens non-verbale gedrag tijdens het interview. Maar het belangrijkste is dat het mogelijk is om in te spelen op de situatie en op de informatie die de geïnterviewde persoon geeft. Zo kan de interviewer direct over een onderwerp doorvragen, als daartoe aanleiding bestaat. Op die manier kunnen vragen gesteld worden, die voorafgaand aan het gesprek niet bedacht konden worden.

Dit onderzoek is theoretisch gestuurd, wat betekent dat bepaalde onderzoeksvragen zijn gesteld aan de hand van bestaande theorieën. Voorafgaand aan de diepte-interviews is namelijk al een theoretisch kader opgezet, dat in hoofdstuk drie uiteen is gezet. Vanuit dit theoretisch kader is naar voren gekomen dat er een aantal belangrijke indicatoren zijn om het welzijn van de (ex-)werknemers van MSD/Organon te kunnen meten.

De interviews zijn dan ook gehouden aan de hand van half gestructureerde vragenlijsten, waarin de onderwerpen zijn opgenomen die tijdens het gesprek in ieder geval aan bod moesten komen.

Zo is de werkloze respondenten bijvoorbeeld gevraagd hoe het komt dat zij ontslagen zijn en waarom ze nog geen nieuwe baan hebben, wat ze allemaal voor acties ondernemen om aan het werk te komen en van wie ze daarbij hulp krijgen. Aan de mensen die weer aan het werk zijn, is onder meer gevraagd hoe zij deze baan hebben gevonden, hoe zij terugkijken op hun ontslag en hoe hun nieuwe functie bevalt. Aan de respondenten die nog bij MSD/Organon werken, is in ieder geval gevraagd om iets te vertellen over hoe zij terugkijken op de reorganisatie en hoe de sfeer bij het bedrijf op dit moment is. De complete lijst met onderwerpen die tijdens de interviews in ieder geval aan bod zijn gekomen, en die de operationalisering vormt van de onderzoeksvragen, is te vinden in bijlage 1. Daarnaast is er voor de geïnterviewden ruimte geweest om zelf gespreksonderwerpen aan te dragen en om hun emoties te tonen. Daarom is er tijdens het onderzoeksproces ruimte geweest om de gebruikte theorieën en begrippen verder de preciseren of de operationalisering aan te passen.

4.3 Onderzoekspopulatie en werving respondenten

Op het moment dat Merck de reorganisatie bij MSD/Organon in Oss aankondigt, werken er op deze vestiging ongeveer 4500 mensen. Van deze werknemers hebben er 538 de vragenlijst helemaal ingevuld, die in juni 2011 verspreid is voor de onderzoeken die reeds naar dit onderwerp zijn uitgevoerd. Van deze 538 (ex-)werknemers geven er 177 aan dat zij ook in de toekomst willen meewerken aan onderzoek. Zij hebben aan het einde van de vragenlijst hun e-mailadres en/of telefoonnummer achtergelaten. De onderzoekspopulatie bestaat dus in eerste instantie uit deze 177 (ex-)MSD/Organonmedewerkers.

Voor het afnemen van diepte-interviews over de gevolgen van de reorganisatie voor het welzijn van (oud-)MSD/Organonmedewerkers, zijn uit deze groep van 177 mensen aanvankelijk 22 respondenten geselecteerd. Deze personen zijn uitgekozen, omdat dit respondenten zijn bij wie de gevolgen van de reorganisatie verschillen. Er zijn zowel personen gekozen die bij MSD/Organon konden blijven, als personen die nu thuis zitten en personen die al een nieuwe baan hebben of een eigen bedrijf zijn gestart. Leidend bij de keuze voor de respondenten is geweest dat deze drie groepen uiteindelijk ongeveer even groot zouden zijn. Daarnaast zijn binnen deze groepen zowel hoogopgeleiden als laagopgeleiden geselecteerd¹ en ook is zoveel mogelijk variatie aangebracht in geslacht, leeftijd en thuissituatie. Door deze verschillende groepen te interviewen, is het mogelijk om het welzijn van deze personen met elkaar te vergelijken. Verschillen de gevolgen van de reorganisatie per groep en gaat het met de ene groep beter dan met de andere?

Deze 22 respondenten hebben vervolgens een e-mail ontvangen met het verzoek of zij willen meewerken aan een persoonlijk interview. De mensen die bij het eerdere onderzoek hun telefoonnummer hebben achtergelaten, zijn vervolgens gebeld voor het maken van een afspraak. De

¹ Laagopgeleiden zijn personen die het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en/of het middelbaar beroepsonderwijs hebben afgerond. Hoogopgeleiden zijn personen die het hoger beroepsonderwijs en/of het wetenschappelijk onderwijs hebben afgerond en/of zijn gepromoveerd.

mensen die geen telefoonnummer hebben achtergelaten, zijn per mail gevraagd om hun telefoonnummer te mailen voor het maken van een afspraak. De bereidwilligheid om mee te werken, was groot. Elke respondent die is gebeld, heeft ook daadwerkelijk deelgenomen. Alleen een aantal mensen van wie geen telefoonnummer bekend is en die het verzoek hebben gekregen om dat te e-mailen, hebben dat in een aantal gevallen niet gedaan. Waarschijnlijk is de drempel om zelf actief een mail met telefoonnummer te sturen, hoger dan wanneer de respondenten tijdens een telefonisch gesprek alleen nog 'ja' hoeven te zeggen op de vraag of ze willen meewerken.

Het op deze manier werven van respondenten heeft uiteindelijk zeventien gesprekken opgeleverd. Om toch op het gewenste aantal van twintig interviews uit te komen, is aanvullend één respondent geworven via de sneeuwbalmethode, namelijk via een respondent die al geïnterviewd was. Twee andere respondenten zijn afkomstig uit mijn eigen netwerk. De interviews zijn afgenomen in de periode tussen 2 mei en 3 augustus 2012. Het gaat om achttien interviews, omdat ook met twee echtparen is gesproken. De meeste gesprekken duurden ruim een uur; het kortste gesprek nam 52 minuten in beslag en het langste één uur en 28 minuten. De gesprekken vonden in zeventien gevallen plaats bij de respondenten thuis. Twee interviews zijn afgenomen op de werkvloer van MSD/Organon en één gesprek vond plaats op het terras van café De Groene Engel in Oss.

Uiteindelijk zijn zes mensen geïnterviewd die nog steeds bij MSD/Organon werken. Zeven gesprekken zijn gevoerd met mensen die nieuw werk hebben: vier hiervan hebben een nieuwe werkgever, drie zijn een eigen bedrijf gestart. Ook is met zeven mensen gesproken die nog geen nieuwe baan hebben, maar in een aantal gevallen wel een studie hebben opgepakt. Twee van deze zeven krijgen weliswaar een werkloosheidsuitkering (WW), maar zijn niet actief op zoek naar werk, omdat ze bijna de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De overige kenmerken van al deze respondenten zijn te vinden in tabel 1.

In deze tabel is onder meer de verdeling in opleidingsniveaus te zien, een belangrijke variabele in dit onderzoek omdat vergelijkingen gemaakt gaan worden tussen mensen met een laag- en hoog opleidingsniveau. Uit de tabel blijkt dat acht gesprekken zijn gevoerd met mensen met een laag opleidingsniveau: dat is het basisonderwijs, voortgezet onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs. Twaalf gesprekken zijn gevoerd met mensen met een hoog opleidingsniveau; zij hebben een diploma in het hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs of zijn gepromoveerd. Deze twee groepen zijn dus niet even groot; veertig procent is laagopgeleid en zestig procent hoogopgeleid. Deze verdeling komt daarmee redelijk overeen met de verdeling in de hele populatie van 538 deelnemers aan het eerste onderzoek. Daarin is 43,7 procent laagopgeleid en 56,3 procent hoogopgeleid, wat een indicatie is dat voorafgaand aan de reorganisatie bij het bedrijf meer hoog- dan laagopgeleiden werkten. De hoogopgeleiden zijn ook oververtegenwoordigd, omdat zij in dit onderzoek centraal staan, aangezien ontslag voor hogeropgeleiden een nieuwe ontwikkeling is, waar nog weinig onderzoek naar is gedaan.

Tabel 1: Kenmerken respondenten

	Werksituatie	Opleiding	Geslacht	Leeftijd	Thuisituatie
1	werkloos	hbo	vrouw	52	getrouwd, thuiswonende kinderen
2	eigen bedrijf	mbo	vrouw	51	getrouwd, uitwonende kinderen
3	eigen bedrijf	hbo	man	52	getrouwd, thuiswonende kinderen
4	werkloos	hbo	vrouw	45	getrouwd, thuiswonende kinderen
5	werkloos	universitair	vrouw	41	getrouwd, thuiswonende kinderen
6	wil geen werk	universitair	man	61	getrouwd, uitwonende kinderen
7	werkt bij MSD	hbo	vrouw	39	getrouwd, geen kinderen
8	werkt bij MSD	mbo	man	60	latrelatie, geen kinderen
9	eigen bedrijf	gepromoveerd	man	52	getrouwd, thuiswonende kinderen
10	werkt bij MSD	vmbo	man	31	alleenstaand, geen kinderen
11	werkloos	universitair	man	54	getrouwd, uitwonende kinderen
12	nieuwe werkgever	gepromoveerd	vrouw	43	getrouwd, thuiswonende kinderen
13	werkt bij MSD	hbo	vrouw	39	getrouwd, thuiswonende kinderen
14	werkloos	hbo	man	58	getrouwd, uitwonende kinderen
15	nieuwe werkgever	hbo	vrouw	42	getrouwd, thuiswonende kinderen
16	wil geen werk	mbo	man	61	getrouwd, geen kinderen
17	werkt bij MSD	vmbo	man	55	getrouwd, thuiswonende kinderen
18	werkt bij MSD	vmbo	man	41	samenwonend, thuiswonend kind
19	nieuwe werkgever	vmbo	vrouw	39	samenwonend, thuiswonend kind
20	nieuwe werkgever	mbo	vrouw	43	alleenstaand, geen kinderen

4.4 Kwaliteitscriteria

De gegevens die een onderzoeker verzamelt met behulp van interviews, moeten volgens Baarda et al (2007: 21) voldoen aan de kwaliteitscriteria van betrouwbaarheid en geldigheid.

Betrouwbaarheid is de mate waarin onderzoeksresultaten onafhankelijk zijn van het toeval (Baarda et al 2007: 21). Een belangrijk hulpmiddel om de betrouwbaarheid van een onderzoek te verhogen, is het gebruik van dataregistratieapparatuur, omdat het interview dan zo vaak als gewenst teruggeluisterd kan worden, zodat de controle op de kwaliteit van het interview achteraf maximaal is (Baarda et al 2007: 22). Daar is in dit onderzoek inderdaad gebruik van gemaakt. Andere mogelijkheden om de betrouwbaarheid van een onderzoek te verhogen zijn volgens Baarda et al het vooraf expliciet maken van de eigen mening en gevoelens van de onderzoeker, het gebruikmaken van verschillende interviewers en het herhalen van het interview door een andere dan wel dezelfde interviewer bij dezelfde te interviewen persoon. Deze laatste twee elementen zijn in dit geval niet toegepast, wat een beperking vormt voor dit onderzoek. Wel zijn een aantal andere maatregelen genomen die kunnen bijdragen aan het verhogen van de betrouwbaarheid. Zo is in de paragraaf

hierboven uitgebreid beschreven op welke manier het onderzoek is uitgevoerd, zodat controleerbaar is welke stappen zijn genomen. Ook het feit dat de interviews in de meeste gevallen thuis zijn afgenomen, draagt bij aan de betrouwbaarheid, omdat de respondenten zich thuis meer op hun gemak voelen en vrijer kunnen spreken dan op hun arbeidsplek, omdat ze daar niet beïnvloed worden door de aanwezigheid van eventuele collega's of leidinggevenden.

Een betrouwbaar onderzoek is nog geen garantie voor geldig of valide onderzoek. Geldigheid is de mate waarin onderzoeksgegevens een juiste afspiegeling vormen van de bestaande werkelijkheid die de onderzoeker onderzoekt. Een mogelijkheid om de geldigheid van gegevens na te gaan en eventueel te verhogen, is volgens Baarda et al het gebruikmaken van verschillende dataverzamelmethodeën of verschillende databronnen (Baarda et al 2007: 23). In dit onderzoek is dat gedaan door eerst bestaande literatuur over ontslag te raadplegen, wat vervolgens de basis vormt voor de interviews. Ten tweede zijn aan de hand van krantenartikelen de historie en de ontwikkelingen binnen MSD/Organon in kaart gebracht. Ook zijn betrokkenen geïnterviewd die zich in verschillende posities bevinden, namelijk zij die nog wel bij het bedrijf werken en zij die inmiddels een andere werkgever hebben of nog thuis zitten.

Tot slot is ook de generaliseerbaarheid van een onderzoek belangrijk. Bij het uitvoeren van kwantitatief onderzoek is het belangrijk om een representatieve steekproef te trekken uit de hele populatie, zodat de resultaten te generaliseren zijn naar de hele populatie. Bij kwalitatief onderzoek is dit niet mogelijk. Het afnemen van interviews is behoorlijk arbeidsintensief, waardoor het niet haalbaar is om een grote groep respondenten te interviewen die een perfecte afspiegeling vormt van alle MSD/Organon-medewerkers. In dit onderzoek zijn twintig gesprekken gevoerd. Aan de hand van deze gesprekken zijn geen uitspraken te doen die geldig zijn voor alle medewerkers van MSD/Organon. Toch zijn de interviews wel degelijk relevant, omdat de respondenten - op basis van de theorie en de probleemstelling - zijn uitgekozen vanwege hun achtergrondkenmerken zoals werksituatie, opleiding en leeftijd. Binnen de groep van twintig respondenten is zoveel mogelijk variatie in deze achtergrondkenmerken aangebracht. Aan de hand van wat deze personen vertellen over wat de reorganisatie voor hen betekend heeft, kan daarom wel degelijk gekeken worden of de bestaande theorieën wel of niet op hen van toepassing zijn. Daardoor kunnen hun verhalen ook bijdragen aan het aanvullen van de theorie over ontslag en de middenklasse.

4.5 Analyse van de interviews

Alle twintig interviews zijn - met toestemming van de respondent - opgenomen met een dictafoon en daarna letterlijk uitgeschreven. Dit heeft een grote hoeveelheid data opgeleverd, die een antwoord moet geven op de onderzoeksvragen en de probleemstelling. Om deze gesprekken goed te kunnen analyseren, wat mede op verzoek van een aantal respondenten anoniem gebeurt, is het nodig om dit materiaal tot de essentie terug te brengen. Uiteindelijk moet een lijst ontstaan van relevante aspecten,

aan de hand waarvan een antwoord op de probleemstelling geformuleerd kan worden (Baarda et al 2007: 121).

Om dit goed te kunnen doen, is een codelijst opgesteld met hoofd- en subthema's. Deze lijst is gemaakt op basis van de theorie die in hoofdstuk drie aan bod is gekomen en de daaruit voortgekomen vijf onderzoeksvragen. Vervolgens hebben in de uitgewerkte interviews alle relevante tekstfragmenten de code gekregen die daarop van toepassing is. Door vervolgens alle tekstfragmenten met dezelfde code met elkaar te vergelijken, zijn patronen in de gegeven antwoorden te ontdekken. Door goed naar deze patronen te kijken, zijn de vijf onderzoeksvragen te beantwoorden.

Tabel 2: Codelijst

Hoofdthema	Sub-thema	Code
Reacties en strategieën na ontslag	Reacties op het ontslag	A
	Werkloosheidstypes en -culturen	B
	Tijdsbeleving	C
Neerwaartse mobiliteit	De financiële situatie en bijbehorende levensstijl	D
	Het verlies van status	E
De schuldvraag	Schuldvraag direct na ontslag	F
	Schuldvraag na een periode van werkloosheid	G
Tevredenheid over (nieuwe) baan	Functie en werkzaamheden	H
	Werksfeer	I
	Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden	J
	Reisafstand	K
Hulp uit de omgeving	Hulp vanuit de sociale omgeving	L
	Hulp van outplacementbureau LHH	M
	Hulp van andere instituties	N

5. Onderzoeksresultaten

Hoofdstuk vijf vormt de kern van deze scriptie, omdat hier de resultaten van het uitgevoerde onderzoek aan bod komen. Aan de hand van uitspraken die (ex-)medewerkers van MSD/Organon tijdens de interviews gedaan hebben, worden de vijf onderzoeksvragen beantwoord. In elke paragraaf staat één onderzoeksvraag centraal. Eerst worden steeds de uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd, vervolgens zullen deze bevindingen aan de hand van citaten per subthema worden toegelicht.

5.1 Reacties en strategieën na het ontslag

In deze eerste paragraaf wordt antwoord gegeven op de eerste onderzoeksvraag: welke reacties op het ontslag en welke werkloosheidstypes en –culturen zijn te onderscheiden bij de ontslagen medewerkers die werkloos thuis zitten of zaten en welke rol speelt de tijdsbeleving hierbij? Om antwoord te geven op deze vraag, zijn interviews geanalyseerd met respondenten die werkloos zijn of dat minstens een half jaar zijn geweest.

Het antwoord op het eerste deel van de onderzoeksvraag luidt: de reacties die de ontslagen medewerkers hebben, zijn heel verschillend. Aanvankelijk zijn respondenten in shock: ze zijn geschrokken, verdrietig of boos. Wanneer de tijd verstrijkt, beginnen de reacties te variëren. Sommigen doorlopen de vier fases die Schaufeli (1986) noemt, bij hen volgen na de shock fases van tijdelijk optimisme, pessimisme en als laatste positieve of negatieve verwerking. Negatieve verwerking treedt bijvoorbeeld op bij sommige respondenten die het jammer blijven vinden dat ze ontslagen zijn. Anderen doorlopen niet al deze vier fases. Zo is met respondenten gesproken die het ontslag na de eerste shock direct als een kans zien om vervroegd te stoppen met werken, te gaan studeren of iets anders te gaan doen. Zij blijven positief en krijgen geen pessimistische fase meer. Volgens Schaufeli zijn hoogopgeleiden relatief goed in staat om met werkloosheid om te gaan, waardoor de gevolgen voor hun welzijn beperkter zijn dan bij laagopgeleiden. Uit gesprekken die met ontslagen MSD/Organonmedewerkers zijn gevoerd, is gebleken dat sommige hoogopgeleiden het ontslag juist negatief verwerkt hebben. Andere laagopgeleiden vertellen daarentegen dat het ontslag positief voor hen heeft uitgekapt.

Dan het tweede deel van de onderzoeksvraag: welke werkloosheidstypes en culturen zijn te onderscheiden? MSD/Organonmedewerkers die hun baan zijn kwijtgeraakt, reageren niet allemaal hetzelfde op het feit dat ze werkloos zijn. De respondenten waar in het kader van dit onderzoek mee gesproken is, zijn in te delen in vijf types. Deze typologie bestaat uit conformisten die blijven geloven dat ze nieuw werk zullen vinden, ritualisten die zonder geloof blijven solliciteren, calculerenden die op een handige manier omgaan met de sociale zekerheid, ondernemenden die hun heil zoeken in de informele economie en ambitieuzen. Deze laatste groep ziet het feit dat ze werkloos is geraakt, als een

kans om iets heel nieuws te gaan doen en om zijn of haar ambitie op werkgebied waar te gaan maken. De vijf typen werklozen zijn in te delen in twee culturen: de individualistische cultuur en de conformistische cultuur. Bij de individualistische cultuur passen de ondernemenden, de calculerenden en de ambitieuzen. Deze types praten in positieve termen over hun ontslag. Zij zetten geen reguliere middelen in om weer aan het werk te komen, zoals het sturen van sollicitatiebrieven naar bedrijven of het bezoeken van een uitzendbureau. Zij kiezen hun eigen, alternatieve weg en volgen daarbij hun hart, bijvoorbeeld door actief te worden in de informele economie of een heel andere richting op te gaan. Bij de conformistische cultuur passen de conformisten en de ritualisten, die negatiever zijn over hun ontslag en het feit dat ze werkloos zijn. Zij gebruiken, omdat dit van hen verwacht wordt, juist wel de reguliere middelen. Daarbuiten tonen zij minder eigen initiatief. Deze typologie verschilt van de typologie zoals die in de jaren tachtig van de vorige eeuw is opgesteld en die staat omschreven in het boek *Een tijd zonder werk* van Kroft et al (1989). Retraitisten die zich terugtrekken uit de samenleving en autonomen die een uitkering zien als basisinkomen komen in het MSD/Organononderzoek niet voor. Dit komt omdat de omstandigheden zijn veranderd. In de jaren tachtig van de vorige eeuw was het nog mogelijk om een uitkering als basisinkomen te zien of om de zoektocht naar een baan op te geven. Inmiddels is het voor werklozen veel lastiger geworden om werkloos te blijven. Om hun uitkering te mogen behouden, worden zij door de overheid streng gecontroleerd op het feit of zij wel voldoende moeite doen om aan een baan te komen. Als het hen niet lukt om werk te vinden, kan de overheid hen een baan aanbieden die zij verplicht moeten aannemen. Een ander verschil tussen de twee typologieën is dat sommige voormalig MSD/Organonmedewerkers ambitieus zijn. De typologie uit de jaren tachtig is opgesteld na interviews met alleen arbeiders, terwijl de mensen die in het MSD/Organon-onderzoek aan het woord komen, ook deels hoogopgeleid zijn. Respondenten die bij het ambitieuze type passen, zijn in dit onderzoek hoogopgeleid. Hoogopgeleiden zijn dus ambitieuzer en beter dan laagopgeleiden in staat om een ontslag te zien als een nieuwe kans.

Tot slot het antwoord op de vraag welke rol tijdsbeleving speelt. Sommige mensen die hun baan bij MSD/Organon zijn verloren, vertellen tijdens het interview dat ze later uit hun bed komen, het doen van de was uit stellen of op de bank blijven hangen. Ze besluiten vervolgens niet om af te wachten, maar om iets aan deze situatie te doen, bijvoorbeeld door actief te worden als vrijwilliger. In het Marienthal van de jaren dertig van de vorige eeuw zagen we nog dat werklozen compleet de draad kwijtraakten, niet meer op tijd op afspraken konden komen en alleen maar afwachtten (Jahoda et al 1978). Het verschil is te verklaren doordat werklozen zich tachtig jaar later in een andere situatie bevinden. De omgeving van de werkloze ziet er anders uit. In Marienthal hadden alle inwoners van het dorp ongeveer hetzelfde netwerk. Ze werkten vrijwel allemaal in dezelfde fabriek, waardoor iedereen dezelfde mensen kende en dezelfde opvattingen deelde. Daarom was het voor de werklozen erg lastig om nieuw werk te vinden, of om iemand te vinden die hen kon helpen bij de zoektocht naar een baan, omdat ze na sluiting van de fabriek in Marienthal alleen maar mensen kenden die ook werkloos zijn. Anno 2012 is de situatie heel anders. In de eerste plaats heeft iedere werkloze die bij MSD/Organon

ontslagen is, een ander netwerk. Dat komt niet alleen doordat lang niet iedereen in Oss woont en andersom niet iedereen in Oss zijn baan is kwijtgeraakt, maar ook omdat iedere werkloze via zijn partner of kinderen een eigen, uniek netwerk heeft, waardoor hij of zij weer aan een baan kan komen. In de tweede plaats zijn er veel meer vangnetten om in terecht te komen, waardoor werklozen niet langer alles kwijt raken. Zo krijgen de ex-medewerkers van MSD/Organon, door middel van het traject dat ze bij outplacementbureau LHH doorlopen, hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan. Ook zijn er dankzij internet veel meer mogelijkheden om op zoek te gaan naar nieuw werk. Hiermee kunnen zij een invulling aan de dag geven. Ten derde speelt de gezinssituatie een rol. Mannen krijgen minder de kans om doelloos af te wachten, omdat zij tegenwoordig ook hun taken binnen het gezin hebben. In Marienthal waren alleen de vrouwen verantwoordelijk voor de kinderen en het huishouden. Uit de gesprekken met de respondenten is gebleken dat wie jonge kinderen heeft of een partner die vroeg opstaat, makkelijk in het ritme komt. Wie volwassen kinderen heeft, geen partner of een partner die ook is gestopt met werken, heeft daar meer moeite mee. In het theoretisch kader is ook beschreven dat in Marienthal niet alleen een verlangzaming van het leven plaats vindt, maar dat bij werklozen ook de betrokkenheid afneemt. Ze verliezen hun aandacht voor bijvoorbeeld clubs, politieke partijen en vrijwilligersorganisaties. Ook loopt het bibliotheekgebruik enorm terug en worden kranten en tijdschriften nauwelijks nog gelezen. Het verlies van betrokkenheid zien we bij de ontslagen werknemers van MSD/Organon ook veel minder. Hier speelt opnieuw het netwerk een grote rol. Omdat de ontslagen werknemers van MSD/Organon zich meer dan in Marienthal in een eigen, persoonlijk netwerk bevinden, krijgen ze de kans niet om hun betrokkenheid te verliezen. Dit effect treedt dus minder op.

5.1.1 Reacties op het ontslag

Op 8 juli 2010 maakt Merck bekend dat ze bij MSD/Organon de researchafdeling zal sluiten en op alle andere afdelingen wil reorganiseren, waardoor veel werknemers hun baan zullen verliezen. De medewerkers van MSD/Organon die het nieuws over de reorganisatie horen, reageren in eerste instantie geschrokken en geschokt, zo blijkt uit het relaas van een aantal respondenten. Zo zegt een respondent die door de reorganisatie haar baan verloor:

Ik vond de aankondiging van de reorganisatie best wel een schok. Het was voor het eerst dat ik op papier zag staan dat mijn functie er straks niet meer zou zijn. Dat betekende dus gewoon dat ik binnenkort geen baan meer zou hebben. Dat was toen echt heel duidelijk ja. (R5, werkloos, universitair, vrouw, 41, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Behalve schok is er ook ongeloof, zo blijkt uit het verhaal van een eveneens ontslagen respondent.

Dan heb je nog een paar dagen waarin je denkt dat het niet waar kan zijn. Het zou toch dom zijn van Merck om de R&D² te sluiten? Dat is de afdeling waarmee Organon groot geworden is. Dus dat vond ik echt heel onbegrijpelijk. Daar ben ik echt ook weken heel erg van slag door geweest. Ik was helemaal down. Zo van: wat moeten we nou? (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Andere ontslagenen maken zich juist boos over de manier waarop de aankondiging gedaan wordt.

We werden allemaal naar een grote gymzaal geleid en daar kwam een Amerikaan in het Engels wel even vertellen wat de bedoeling was. En een aantal mensen heeft het gewoon helemaal niet gesnapt. Dan denk ik, jongens, we zijn hier in Nederland. Neem in ieder geval het fatsoen om het gewoon in het Nederlands te vertellen. Maar dat hebben ze gewoon niet gedaan. En achteraf word ik daar zo kwaad om. (R4, werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Voor een aantal wat oudere werknemers die al lang in dienst zijn bij het bedrijf, is de reorganisatie juist goed nieuws. Zij krijgen dankzij het opgestelde sociaal plan een hoge ontslagvergoeding mee, waarmee ze – in combinatie met een werkloosheidsuitkering - financieel de jaren kunnen overbruggen totdat ze officieel met pensioen gaan. Daardoor hoeven zij geen nieuwe baan meer te zoeken. Eén van hen zegt:

Ik zat zelf ook een beetje op een keerpunt. Er zijn natuurlijk ook nog andere dingen in het leven. Dus het kwam mij wel goed uit dat er een kans was dat ik vervroegd met pensioen zou kunnen. (R6, wil geen werk, universitair, man, 61, getrouwd, uitwonende kinderen)

Voor sommige werknemers is direct duidelijk dat hun baan zal verdwijnen. Voor anderen breekt een periode van onzekerheid aan. Er zijn respondenten die zich daar zorgen over hebben gemaakt.

Ik vond met name de periode dat ze nog aan het actievoeren waren vervelend. Op dat moment weet je eigenlijk niet waar je aan toe bent. Misschien blijft het nog bestaan; misschien gaan we nog door, maar misschien ook niet. En het moment dat je weet waar je aan toe bent, dat je weet dat het afgelopen is, dat geeft gewoon rust. Die onzekerheid is gewoon het vervelendst. (R4, werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Anderen zijn helemaal niet ongerust, ook al hebben ze geen zekerheid.

² R&D staat voor de Research & Developmentafdeling. Dit is de afdeling die door Merck helemaal gesloten is.

Ik heb me geen seconde zorgen gemaakt. Wel over de organisatie, maar niet zozeer over mezelf. Ik werkte op de biotech-afdeling en dat was het helemaal. Dat was ook al zo in de periode dat Schering-Plough eigenaar was. Ze hebben geloof ik nog voor twintig miljoen geïnvesteerd. Nou, als ze gaan investeren, dan denk je dat het wel goed zit. (R14, werkloos, hbo, man, 58, getrouwd, uitwonende kinderen)

Ook een andere respondent, die uiteindelijk ontslagen werd, vertelt dat ze zich geen zorgen maakte, zolang niet op papier stond dat haar baan of afdeling zou komen te vervallen. Daardoor komt de klap extra hard aan op het moment dat blijkt dat ze wel degelijk boventallig wordt verklaard.

Het moment dat je je ontslag krijgt aangezegd is gewoon heel verdrietig. Dan komt gewoon de man met de hamer langs. De mevrouw van personeelszaken die ze daarvoor hadden uitgenodigd, was ook heel bot. Zij was ijs- en ijskoud, echt zo'n ijskonijn. Ze zei hup, dit zijn je papieren, die moet je doornemen en binnen die en die tijd tekenen. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Haar gevoel slaat om van verdriet naar boosheid, op het moment dat ze ook niet wordt aangenomen op de interne vacatures die vanwege de reorganisatie zijn ontstaan, en waarop ze gesolliciteerd heeft.

Op het moment dat blijkt dat ook dat je niet gegund is, dan heb je zoiets van, zak er maar in ook. Ik maak mijn dagen nog vol en ik ga geen vakantiedagen opnemen, want die ga je maar mooi uitbetalen. Toen sloeg het ook in één keer om. Toen had ik ook echt zoiets van, en nou is het klaar, zoek het maar uit ook. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Wanneer de eerste klap achter de rug is, gaan de reacties van de respondenten verschillen. Er zijn respondenten die het erg blijven vinden dat ze ontslagen zijn, zoals deze respondent uitlegt:

Ik heb er een jaar aan kunnen wennen. Het is toch nog niet fijn, daar niet van, maar ja, de grootste schok heb ik al gehad toen de aankondiging van de reorganisatie kwam. (R11, werkloos, universitair, man, 54, getrouwd, uitwonende kinderen)

Maar er zijn er ook die het eigenlijk wel als een kans zien. Zo zegt een gesprekspartner:

Dan zie ik het toch weer als een kans. Het heeft mij gewoon mogelijkheden gegeven om andere dingen te gaan doen. En ik ga er niet heel erg treurig over zijn. Dat vind ik ook een beetje

zonde van de energie. (R5, werkloos, universitair, vrouw, 41, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Dan volgt het moment dat de respondenten daadwerkelijk thuis komen te zitten. Sommigen krijgen dan een nieuwe klap. Zo is er een respondent die er zelf voor heeft gekozen om niet meer terug te solliciteren op een andere functie binnen het bedrijf, omdat ze weleens wat anders wil gaan doen. Het blijkt een fase van tijdelijk optimisme, want eenmaal thuis volgt een fase van pessimisme.

Ik voelde dat ik gewoon na 32 jaar aan de kant werd gezet. En toen heb ik best wel een tijdje een terugslag gehad, want ik zat ineens thuis. Ik had vijf dagen in de week niks te doen. Mijn kinderen waren groot, dus die gaan hun eigen gang en die willen niet dat hun moeder zich met hen bemoeit. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Bij anderen blijkt de fase van optimisme niet tijdelijk. Een respondent die eerder heeft aangegeven dat ze haar ontslag ook ziet als een kans om iets anders te gaan doen en ook daadwerkelijk met een studie is begonnen, antwoordt op de vraag hoe het is om opeens thuis te zitten:

Heerlijk. Ja, ik geniet er wel van hoor. Ik vind het wel lekker, omdat ik gewoon thuis heel goed met mijn studie bezig kan zijn. (...) Ja, het is eigenlijk gewoon thuiswerken. Het geeft ook heel veel rust in het gezin, dus dat is ook wel weer lekker. En ik kan makkelijker even wat dingen tussendoor doen, bijvoorbeeld wat klusjes regelen. (R5, werkloos, universitair, vrouw, 41, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Op het moment dat de interviews plaatsvinden, is ongeveer twee jaar verstreken sinds de reorganisatie is aangekondigd. Nu blijkt dat er inderdaad zowel positieve verwerking als negatieve verwerking heeft plaatsgevonden. De negatieve verwerking zien we bij een aantal respondenten die nog geen nieuwe baan hebben gevonden en daar flink mee zitten.

Soms denk ik: het was makkelijker geweest als ik gewoon de laatste vijftien jaar van mijn werkende leven drie dagen per week naar Oss was getuft. Want dit kost ook heel veel energie eigenlijk hé? Dit kost meer energie dan drie dagen per week werken, wat ik altijd gedaan heb. Want ik zit nu uren op de computer te zoeken naar banen en allemaal van dat soort dingen. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een aantal mensen die hun ontslag als een nieuwe kans zien en een studie zijn gaan volgen, of mensen die inmiddels een nieuwe baan hebben, hebben het ontslag positief verwerkt. Een respondent die ruim een half jaar heeft thuisgezeten na een onvrijwillig ontslag, maar inmiddels een nieuwe baan heeft,

geeft aan dat de hele periode ‘één grote emotionele kermis’ is geweest, maar dat ze er sterker en beter uitgekomen is dan wanneer ze bij MSD/Organon op haar plek was blijven zitten.

Ik heb veel geleerd over mezelf. Met name door het outplacementtraject. Ik weet nu dat als ik nog een keer zonder werk kom te zitten, ik direct weer vrijwilligerswerk ga doen. Want dat zorgt voor een ritme en geeft veel voldoening. Ik heb ook nog een cursus gevolgd, want je krijgt ook een leuk studiebudget mee. Dus ik heb mijn tijd wel nuttig besteed, denk ik. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Ook voor sommige mensen die nieuwe kansen zien, heeft het ontslag goed uitgepakt.

Ik heb vrede met mijn ontslag. Ik vind het gewoon een hele mooie kans om eindelijk datgene te gaan doen wat ik wil doen. Want als je een goede baan hebt, dan blijf je gewoon zitten, zo simpel is het. Dan waag je zo'n sprong niet zo snel. (...) Dan geef je de zekerheid niet op. En nu krijg je dat extra duwtje in de rug. Nu móet je gewoon iets anders gaan doen. (R4, werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Uit deze citaten blijkt dat respondenten beginnen bij de eerste fase, die van shock. Ze laten weten dat ze geschokt zijn, de beslissing van Merck onbegrijpelijk vinden of boos zijn over de manier waarop dat gebeurt. Daarna gaan de reacties uiteenlopen. Sommige respondenten doorlopen inderdaad de vier fases die Schaufeli (1986) noemt. Een mooi voorbeeld hiervan is R1, die de reorganisatie al vrij snel als een kans ziet om iets anders te gaan doen. Dat blijkt tijdelijk optimisme, want op het moment dat ze daadwerkelijk thuis zit, krijgt ze een klap en blijkt het toch niet zo makkelijk om ander werk te vinden. Dat is de pessimistische fase. Bij haar is vervolgens sprake van negatieve verwerking, aangezien ze nog steeds geen baan heeft en ze vindt dat de zoektocht haar veel energie kost. Anderen doorlopen niet alle vier de fases. Zo zijn er respondenten die de reorganisatie al vrij snel als een kans zien om vervroegd te stoppen met werken, weer te gaan studeren of iets heel anders te gaan doen. Zij blijven positief en krijgen geen fase van pessimisme meer.

5.1.2 Werkloosheidstypes en –culturen

De werklozen waar in het kader van dit onderzoek mee is gesproken, kunnen we dus indelen in vijf categorieën: de conformisten, de ritualisten, de ondernemenden, de calculerenden en de ambitieuzen.

De conformisten vormen de eerste categorie. Conformisten zijn ongebroken en blijven veel moeite doen om weer een baan te vinden. Zo vertelt een respondent die inmiddels weer een baan op haar eigen niveau heeft gevonden, dat ze in de tussenperiode positief is gebleven.

Het zou toch een keer moeten gaan lukken. Ik heb mezelf nooit echt heel erg ongerust gemaakt. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

De tweede groep vormen de ritualisten: zij hebben de moed wel opgegeven, ze denken dat succes op de arbeidsmarkt niet meer voor hen is weggelegd. Toch blijven ze op zoek naar werk en ze blijven ook sollicitatiebrieven sturen. Sommige ontslagen MSD/Organonmedewerkers gaan naarmate de tijd verstrijkt steeds beter bij deze groep passen. Zo zegt een respondent over zijn zoektocht naar een nieuwe baan:

Het valt enerzijds tegen, omdat je inzet en kennis niet herkend worden. En het werk dat je preklinisch gedaan hebt, blijkt je bijvoorbeeld niet te kunnen vertalen naar een klinische omgeving, terwijl ik nog steeds vind dat dat wel kan. (R11, werkloos, universitair, man, 54, getrouwd, uitwonende kinderen)

Een andere respondent past nog beter in de categorie van de ritualisten. Zij zegt:

Ik weet niet of ik ooit nog een betaalde baan krijg, dat weet ik niet. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Dat komt vooral omdat de zoektocht naar een nieuwe baan haar behoorlijk is tegengevallen. Op zich staat ze er wel voor open om een baan onder haar niveau aan te nemen, maar ook daar blijkt ze niet zo makkelijk voor in aanmerking te komen.

Daar had ik geen rekening mee gehouden, nee. Ik dacht: ik vind toch wel ergens werk? Desnoods ga ik in een winkel werken. Alleen word ik in een winkel ook niet aangenomen, omdat ze denken dat ik dat werk niet zo leuk zal vinden.(...) En dat had ik mij van tevoren niet gerealiseerd. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Op een ander moment tijdens het interview geeft ze aan dat daarbij ook haar leeftijd een rol speelt.

Over het algemeen ken ik best wel veel oud-collega's die alweer werk hebben. Maar ach, die zijn allemaal wat jonger. Wat dat betreft heb ik mijn leeftijd gewoon niet mee. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

De respondent die deze uitspraak doet is de vijftig gepasseerd, maar ook andere respondenten die het best bij de ritualisten passen, zijn ouder dan vijftig jaar. In dit onderzoek zijn respondenten die wat ouder zijn, dus het meest negatief zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt.

Het derde werkloosheidstype is het ondernemende type. Ondernemenden streven nog steeds succes na, maar niet via gangbare middelen. Zij zijn zeer actief in de informele economie, waar zij voornamelijk geld verdienen met het uitvoeren van verschillende klusjes. Een van de respondenten vertelt dat hij nu nog bezig is met een studie op het gebied van veiligheid, maar als hem dat niets oplevert, heeft hij een alternatief plan achter de hand.

Als ik niet in de veiligheid aan de slag kan, dan wil ik een klantenkring gaan opbouwen om wat klusjes voor te gaan doen. (...) Dan heb ik toch iets om op terug te vallen. Ik hou niet van behangen, maar ik wil wel timmeren of de tuin doen. (R14, werkloos, hbo, man, 58, getrouwd, uitwonende kinderen)

De calculerenden vormen het vierde type. Zij gaan op een handige manier om met de sociale zekerheid om aan een inkomen te komen. Dit doen ze bijvoorbeeld door samen te wonen met twee uitkeringen. Dit type is in dit onderzoek ook aangetroffen. Het zijn de mensen die hun ontslag zien als een vervroegd pensioen. Officieel moeten zij nog solliciteren om hun uitkering te behouden, maar ze willen geen baan meer en doen dus ook geen moeite om werk te vinden. Ze hebben uitgerekend dat zij dankzij hun uitkering de periode kunnen overbruggen tot ze met pensioen gaan.

De laatste groep wordt gevormd door de ambitieuzen. Deze respondenten zien het feit dat ze werkloos zijn geraakt, als een kans om iets heel anders te gaan doen en hun ambities waar te maken. Die sprong hadden ze in sommige gevallen niet durven maken als ze niet ontslagen waren, omdat ze een vaste baan uit zichzelf niet zomaar zouden opgeven. Zij hebben bijvoorbeeld een studie opgepakt om daarna in een heel ander werkveld terecht te kunnen komen. Het verschil met het ondernemende type is dat de ambitieuzen niet in de informele economie actief zijn, maar een heel nieuw leven willen opbouwen in de formele economie. Omdat ze nu druk met een studie bezig zijn, besteden ze nog niet al hun tijd aan het vinden van een goede baan, maar ze hebben het vertrouwen dat ze die baan in de toekomst wel zullen vinden. Zo is een van de respondenten bezig met een hbo-opleiding tot hondengedragstherapeut.

Ik kan wel weer in een volgende baan stappen die misschien wel goed verdient, maar waar mijn hart dan niet ligt. Nou, dat ga ik dus niet meer doen. Ik ga nu iets doen wat ik echt leuk vind. Ik ga me verder verdiepen in de honden en daarom ben ik nu bezig met een hbo-opleiding. (...) En dat gaat nog wel even duren, maar dat maakt niet uit. (R4, werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een andere respondent heeft ook haar kans gegrepen, maar dan om een periode van werkloosheid bewust te gebruiken als *sabbatical*. Inmiddels heeft ze weer een nieuwe baan.

En ik zag het ook eigenlijk wel zitten om een tijdje gewoon lekker thuis te zijn. Om tot rust te kunnen komen en dan weer verder te zien. (R12, nieuwe werkgever, gepromoveerd, vrouw, 43, getrouwd, thuiswonende kinderen)

5.1.3 Tijdsbeleving

Bij het element tijdsbeleving draait het om de vraag of de mensen die bij MSD/Organon hun baan zijn verloren, ook het besef van tijd zijn kwijtgeraakt, zoals de arbeiders in het onderzoek in Marienthal overkwam (Jahoda et al 1978). Zoals in de inleiding van deze paragraaf reeds is aangegeven, hebben sommige respondenten die werkloos zijn (geweest), er inderdaad problemen mee om een vast dagritme aan te houden. Toch is de situatie in Oss en omgeving anders dan die in Marienthal, zoals nu ook aan de hand van een aantal citaten zal blijken. De respondenten bevinden zich namelijk allemaal in verschillende netwerken, die hen kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe baan of een nuttige tijdsbesteding. Een respondent, die zes maanden thuisgezeten maar nu weer werk heeft, schetst haar probleem uit de periode dat ze werkloos was:

Want in eerst instantie ging ik hangen. Dat is echt helemaal niks voor mij, maar ik bleef doelloos op de bank hangen. Want waarom zou ik iets gaan doen? Ik heb toch tijd genoeg. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Haar oplossing is de volgende:

Toen ben ik voor mezelf gewoon een boodschappenlijstje gaan maken, een things to do-lijstje. Ik moest van mezelf elke dag iets nuttigs doen. Dat kon het aanvullen van de verwarmingsketel zijn, het wassen van de gordijnen, of het leggen van een laminaatvloertje bij de buurvrouw. Het maakte niet uit wat het was, ik ging het doen, want ik wilde niet op de bank hangen. En dan mocht ik ook elke week iets leuks doen, bijvoorbeeld een dagje naar de sauna. Ik heb het echt zo voor mezelf ingericht. En vanaf eind februari ben ik vrijwilligerswerk gaan doen. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Een andere respondent, die op het moment van gesprek tien maanden thuiszit, geeft aan:

En je wordt hoe langer hoe luier. Vroeger had ik een heel strak schema. In het weekend deed ik de was en op maandag was ik vrij en dan zorgde ik dat alles gestreken in de kast lag, want op dinsdag moest ik weer gaan werken. En nou staat de was er om de haverklap wel anderhalve week. (...) Je denkt: het kan morgen ook, want ik heb toch niks te doen. Dus je

krijgt van dat uitstelgedrag en je doet helemaal niks. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Zij heeft hiervoor de volgende oplossing gevonden:

Daarom ben ik ook vrijwilligerswerk gaan doen, want ik zag dat het niet goed ging. Ik bleef maar in bed liggen en ik deed niets meer. Dus toen dacht ik: ik ga gewoon wat doen. En dat vind ik leuk om te doen. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een respondent die zijn werkloosheid ziet als vervroegd pensioen, heeft niet zozeer moeite om de dag te vullen, maar wel om op tijd naar bed te gaan en weer op te staan. Hij vertelt dat hij regelmatig pas om twee of drie uur 's nachts naar bed ging, waardoor hij 's morgens ook laat weer opstand. Om dat patroon te doorbreken, heeft hij besloten om elke morgen tussen half negen en kwart voor negen op te staan. Hij geeft daarvoor de volgende motivatie:

Het is ook voor de mensen om je heen belangrijk om een beetje structuur hebben. Als er bijvoorbeeld iemand op visite komt, dan wil je niet nog op bed liggen. Je moet toch ongeveer hetzelfde ritme hebben als iedereen, dus dat je ongeveer om een uur of twaalf naar bed gaat en om een uur of acht, negen opstaat. (R16, wil geen werk, mbo, man, 61, getrouwd, geen kinderen)

Andere respondenten lijken minder moeite te hebben om de dag te vullen. Dit komt doordat de omgeving van de werkloze dit niet toestaat. Zowel R4 als R5 geven aan dat ze vanwege hun kinderen elke dag vroeg opstaan. Zo zegt R5:

Met vier kinderen is het niet moeilijk om een vast ritme aan te houden. Die moeten 's morgens gewoon allemaal uit bed en naar school en een boterham eten, dus dat gaat prima. (...) Nadat ik de kinderen naar school heb gebracht, ben ik om kwart voor negen weer thuis. Meestal ga ik dan in huis nog wat zoi opruimen of een was erin doen of eruit halen. Daarna ga ik zo snel mogelijk aan de studie. (R5, werkloos, universitair, vrouw, 41, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Niet alleen kinderen, maar ook een partner die 's morgens vroeg opstaat om aan het werk te gaan, kan een steun zijn om op tijd op te staan en een vast ritme in de dag aan te brengen, zo blijkt uit het verhaal van R11, die op het moment van het interview zeven maanden thuis zit. Hij staat elke dag tegelijkertijd met zijn vrouw op, om vervolgens met haar mee te fietsen naar haar werk.

De thuissituatie lijkt dus een belangrijke rol te spelen bij het feit dat sommige werklozen niet doelloos afwachten tot de tijd voorbij gaat. Wie jonge kinderen heeft, komt aan het begin van de dag al in het ritme. Ook het feit dat een partner vroeg op moet staan om naar het werk te gaan, kan bijdragen aan het behouden van structuur. Respondenten die het meeste moeite hebben met het behouden van structuur, hebben bijvoorbeeld (bijna) volwassen kinderen (R1), geen partner (R20), of een partner die ook zojuist gestopt is met werken (R16). Het besef van tijd verliezen, zoals in Marienthal gebeurde, komt dus voor, maar de gevolgen zijn niet zo ernstig als in Marienthal. Respondenten nemen zelf het initiatief om dagbesteding te vinden. En omdat sommige respondenten een belangrijke taak in het gezin hebben, blijven ook zij in het ritme.

5.2 Neerwaartse mobiliteit

De tweede onderzoeksvraag, waar deze paragraaf een antwoord op zal geven, luidt: ervaren de ontslagen ex-medewerkers neerwaartse mobiliteit? Om deze vraag te beantwoorden, zijn dezelfde interviews gebruikt als in paragraaf 5.1: dit zijn gesprekken met mensen die werkloos zijn of dat minimaal een half jaar zijn geweest. Het antwoord luidt vervolgens: ja, er zijn werkloze ex-medewerkers van MSD/Organon die neerwaartse mobiliteit ervaren, al geldt dit niet voor alle respondenten in gelijke mate. Een achteruitgang in inkomen en daardoor een noodzakelijke versoering van de levensstijl speelt bij de gesprekspartners geen grote rol. De neerwaartse mobiliteit bestaat er vooral uit dat werklozen het gevoel hebben dat ze hun status verliezen.

De respondenten uit dit onderzoek zijn namelijk financieel niet in grote problemen geraakt, waardoor ze bijvoorbeeld ook hun huis niet hebben moeten verkopen. Dit komt omdat werklozen in Nederland in een andere situatie terecht komen dan de werklozen in Amerika, die Newman (1998) heeft beschreven. Dit heeft twee oorzaken. Mensen die in Nederland bij MSD/Organon ontslagen zijn, krijgen een ontslagvergoeding mee, die behoorlijk kan oplopen naarmate iemand langer bij het bedrijf gewerkt heeft. Ten tweede is in Nederland de verzorgingsstaat op zo'n manier ingericht, dat elke werkloze recht heeft op een WW-uitkering en dus niet helemaal zelf voor zijn inkomen hoeft te zorgen. In Amerika is er een minder uitgebreid stelsel van sociale verzekeringen. Amerikanen vinden namelijk dat inwoners zelf verantwoordelijk zijn voor hun succes. Dit heet merocratisch individualisme. De Amerikaanse middenklasse heeft daardoor na haar ontslag geen of minder inkomsten, waardoor ze wel haar levensstijl moet aanpassen.

Sommige respondenten ervaren wel een verlies van status en voelen zich minder gewaardeerd, wat Newman *fall from grace* noemt en wat ze ook heeft aangetroffen bij de middenklasse in Amerika. Sommige deelnemers aan het MSD/Organononderzoek geven aan dat ze minder voorstellen nu ze geen baan meer hebben of vinden het vervelend dat ze zich niet meer in een omgeving met collega's bevinden. Het doen van vrijwilligerswerk of het volgen van een studie is voor sommigen de oplossing geweest om dit probleem op te lossen. De verschillende reacties onder de respondenten lijken niet

verklaarbaar te zijn door opleidingsniveau. Er zijn hoogopgeleiden die vertellen dat ze het gevoel hebben dat ze minder voorstellen. Maar er zijn er ook die aangeven dat ze zich nog steeds nuttig voelen, bijvoorbeeld omdat ze weer een studie zijn gaan volgen.

5.2.1 De financiële situatie en bijbehorende levensstijl

Hoeveel geld er in een periode van werkloosheid maandelijks binnenkomt, is een belangrijke indicator voor het feit of iemand neerwaartse mobiliteit ervaart. Bij MSD/Organonmedewerkers speelt deze factor een minder grote rol dan in Amerika, al zijn er respondenten die zich in eerste instantie wel zorgen maken over de financiële gevolgen van hun ontslag. Zo vertelt een van de geïnterviewden:

Het eerste wat er door je heen gaat wanneer je hoort dat je ontslagen wordt, is: hoe lang kunnen we hier nog blijven wonen? (...) Dan ga je de financiële situatie even opmaken en dan kom je erachter dat we het wel reddend. Maar dat zijn helaas toch wel dingen die een grote rol spelen, zeker omdat we kinderen hebben. We hebben weleens vaker met deze situatie te maken gehad, maar toen hadden we geen kinderen. Toen zaten we met zijn tweeën in een flatje en toen dachten we: dan verkopen we toch de tent, of dan doen we toch dit? Dat denk je nu niet meer zo snel. Je bent niet zo flexibel meer. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Sommige werkloze geïnterviewden zeggen dat ze hun levensstijl inderdaad iets zullen moeten aanpassen, maar geven daarbij direct aan dat dit geen groot probleem is. Een werkloze is getrouwd met een man die ook boventallig is verklaard bij MSD/Organon. Hij gaat een eigen bedrijf starten, zij gaat studeren en vrijwilligerswerk doen. Deze respondent vertelt:

We hebben de afweging gemaakt dat alles wat we nu doen, ook best even een tijdje wat minder kan. We kunnen best op een aantal dingen bezuinigen. Het is niet zo dat we dat nu heel goed uitgerekend hebben, we nemen gewoon die sprong in het diepe en het komt wel goed. (R4, werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een respondent die parttime bij MSD/Organon werkte en na een half jaar werkloosheid weer een nieuwe baan heeft gevonden, geeft aan:

Inderdaad, het is krap met een WW-uitkering over een werkweek van vijftig procent. Maar ik had een leuke vertrekpremie en daar had ik zeker anderhalf à twee jaar mijn uitkering mee aan kunnen vullen. Dus ik hoefde mij niet direct ongerust te maken. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Anderen zien eigenlijk helemaal geen problemen wat betreft de financiën. Zo zegt een gesprekspartner die na een sabbatical weer een nieuwe baan heeft gevonden:

Ik heb gedacht: wat is dan het ergste wat er kan gebeuren? Dat is dat je een tijd geen werk hebt. Nou, dan zijn er eigenlijk helemaal geen gevolgen voor mij, want we hebben hier thuis nog een goed inkomen. We kunnen eigenlijk ook zonder mijn salaris. (R12, nieuwe werkgever, gepromoveerd, vrouw, 43, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Ook een respondent die al tien maanden werkloos is, heeft nog geen geldzorgen.

Ik ben getrouwd, wij wonen hier heel goedkoop en we hebben niet zo'n behoefte aan allerlei luxe dingen, dus wij kunnen makkelijk van mijn man zijn salaris leven. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Respondenten die geen baan meer zoeken omdat ze bijna met pensioen gaan, zijn ook positief over hun financiële situatie, zo blijkt uit onderstaand citaat van een van hen:

In feite komt het erop neer dat ik nu ik gestopt ben met werken, ik meer geld heb dan wat ik had verdiend als ik had doorgewerkt tot mijn vijftenzestigste. (...) Dat komt door de ontslagvergoeding, door de manier waarop dat geregeld is. Ik heb het ook niet bedacht, maar het is natuurlijk te mooi om te laten lopen. (R6, wil geen werk, universitair, man, 61, getrouwd, uitwonende kinderen)

Werklozen waarmee voor dit onderzoek gesproken is, geven dus vooralsnog aan dat ze niet zodanig financieel in de problemen komen, dat zij hun levensstijl drastisch moet aanpassen. Er zijn wel gesprekspartners die het wat rustiger aan moeten doen, maar dat vinden ze voor een periode niet zo erg. Anderen hebben helemaal geen zorgen, omdat ze een partner hebben met een hoog inkomen of omdat ze de periode financieel kunnen overbruggen tot hun pensioen.

Het lijkt erop dat opleiding of status hierbij geen grote rol spelen. Leeftijd is wel een belangrijke factor, want hoe ouder iemand is, hoe groter de kans is dat hij dankzij de ontslagvergoeding de periode tot zijn pensioen kan overbruggen. Ook de thuissituatie speelt een belangrijke rol. Respondenten die alleenstaand zijn of kinderen hebben, maken zich het meeste zorgen over de financiën. Als een partner een goed salaris heeft, zijn de financiële problemen minder groot.

5.2.2 Het verlies van status

Wat betreft de financiën vallen de problemen dus mee, maar er zijn wel ontslagen werknemers van MSD/Organon die er moeite mee hebben om hun identiteit te behouden. Zo zegt een respondent:

Het was altijd geregeld. Mijn hele leventje was geregeld. En dat ben je allemaal kwijt. Die zekerheid ben je kwijt. Ik denk dat als je het aan mijn man zou vragen, hij zal zeggen dat ik af en toe niet te genieten ben. (...) Dat komt misschien toch door de onzekerheid. En ik stel wat minder voor dan eerst. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een andere werkloze, die op dat moment zeven maanden thuiszit, verwoordt het als volgt:

Het is leuker om in een omgeving te zitten waar je met mensen iets aan het doen bent. En als je dat niet hebt, dan is dat niet leuk. Dat is wel vervelend. (R11, werkloos, universitair, man, 54, getrouwd, uitwonende kinderen)

Er zijn andere werkloze respondenten die dit gemis minder ervaren, omdat ze een dagbesteding hebben. Zij zijn bijvoorbeeld druk met een studie bezig. Een respondent die weer studeert vertelt:

Ik heb het gevoel dat ik toch wel nuttige dingen doe. Niet alleen voor mezelf, maar ook voor anderen. Daarnaast doe ik in mijn vrije tijd ook altijd wel dingen voor andere mensen, die voor mezelf niet per se leuk hoeven te zijn. En dat gaat gewoon door. (R5, werkloos, universitair, vrouw, 41, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Ook het doen van vrijwilligerswerk kan ervoor zorgen dat een werkloze minder het gevoel heeft dat hij of zij zijn of haar status verliest, zo blijkt uit het citaat van een andere respondent.

Het is heel erg leuk en ook heel erg nuttig, want je hebt weer het idee dat je iets toevoegt. (...) Je kunt mensen gelukkig maken met iets wat mij weinig energie kost. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Wat betreft het gevoel om zijn of haar status te verliezen, zijn er dus verschillen aan te wijzen tussen de respondenten. Er zijn respondenten die inderdaad het idee hebben dat ze minder voorstellen nu ze geen baan meer hebben of het vervelend vinden dat ze zich niet meer in een werkomgeving bevinden. Anderen hebben daar minder last van, omdat ze een studie volgen of vrijwilligerswerk doen, waardoor ze het idee hebben dat ze toch een nuttige bijdrage aan de maatschappij leveren. Het is lastig om precies aan te geven hoe deze verschillen te verklaren zijn. Het volgen van een studie of het doen van vrijwilligerswerk kan helpen voorkomen dat werklozen het gevoel hebben dat ze hun status kwijtraken, maar het hoeft niet, want deelnemers aan dit onderzoek die het gevoel hebben dat ze

minder voorstellen, doen ook vrijwilligerswerk (R1) of volgen een cursus (R11). Het is dus niet zo dat ze geen bezigheid hebben of geen andere mensen ontmoeten. Het verschil is ook niet te verklaren door opleiding, want sommige mensen die aangeven dat ze het gevoel hebben minder voor te stellen in de maatschappij, zijn hoogopgeleid. Toch zijn er ook hoopgeleiden die daar geen last van hebben, omdat ze de strategie hebben toegepast om weer een studie te volgen, zoals R5.

5.3 De schuldvraag

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op onderzoeksvraag drie, die luidt: wie geven de (ex-) medewerkers de schuld van hun ontslag, is dit in de loop der tijd veranderd, welke effecten op het welzijn heeft dit en bestaat hierbij verschil tussen hoog- en laagopgeleiden? In deze paragraaf zijn in eerste instantie de interviews geanalyseerd met respondenten die bij MSD/Organon ontslagen zijn. Om te kijken hoe mensen er na een periode van thuiszitten over denken, zijn de uitspraken geanalyseerd van mensen die na het ontslag nog werkloos zijn of dat minimaal een half jaar zijn geweest.

De onderzoeksvraag is gesteld naar aanleiding van het onderzoek van Newman (1998), dat in hoofdstuk drie is besproken. Zij beschrijft daarin onder andere de situatie in de plaats Elisabeth in New Jersey in Amerika. Daar sluit naaimachinefabriek Singer de deuren, waardoor alle werknemers op straat komen te staan. Deze werknemers geven niet zichzelf de schuld van hun ontslag, maar een externe factor: de sluiting van de fabriek. In eerste instantie lijkt de situatie bij MSD/Organon op de collectieve werkcultuur in die naaimachinefabriek, omdat in beide gevallen sprake is van een collectief ontslag dat hard aankomt in de lokale gemeenschap. Het antwoord op de vraag wie de (ex-)medewerkers de schuld geven van de reorganisatie, luidt in eerste instantie dan ook bij een aantal respondenten: Merck, of concreter – wanneer iemand nog heeft geprobeerd om na zijn ontslag terug te solliciteren binnen het bedrijf - een leidinggevende. Toch is de situatie niet vergelijkbaar met die in Amerika. Het verschil is dat bij MSD/Organon niet iedereen dit antwoord kan geven, omdat dit bedrijf niet in zijn geheel dicht gaat, maar slechts een deel van het personeel op straat komt te staan. Sommige afdelingen sluiten volledig, andere afdelingen worden alleen gereorganiseerd. Sommige respondenten hebben er daarom bewust voor kunnen kiezen om wel of niet terug te solliciteren en hebben er dus ook zelf voor kunnen kiezen om het bedrijf te verlaten. Bij MSD/Organon is de werkcultuur op sommige afdelingen dan ook individueler dan de collectieve werksfeer bij Singer. Daarom is het interessant om het ontslag ook te vergelijken met de door Newman besproken managers, die een individuele werkcultuur hebben en dan ook individueel ontslagen worden. Deze managers gaan zichzelf daar na een periode van werkloosheid de schuld van geven. Dit vinden we ook terug bij sommige respondenten die bij MSD/Organon ontslagen zijn. Zij geven na een periode van werkloosheid niet zozeer zichzelf de schuld van het feit dat ze ontslagen zijn – sommigen hebben daar ook zelf voor gekozen - maar wel van het feit dat ze nog geen nieuwe baan hebben gevonden. Ze denken dat dit komt omdat ze zelf niet fulltime willen werken of omdat ze zelf fouten hebben gemaakt

bij het schrijven van een sollicitatiebrief. De respondenten die zichzelf de schuld geven van het feit dat ze nog steeds werkloos zijn, zijn dezelfde personen die in paragraaf 5.1.2 in de categorie ritualisten zijn ingedeeld. Het effect op het welzijn is dus zichtbaar dat mensen die de schuld van werkloosheid bij zichzelf leggen, ook het geloof verliezen dat ze ooit nog een baan zullen vinden, al blijven ze wel trouw solliciteren.

Tot slot de vraag of er verschil bestaat tussen hoog- en laagopgeleiden, iets wat Newman niet onderzocht heeft. Aanvankelijk zijn er zowel laag- als hoogopgeleiden die direct na hun ontslag Merck de schuld geven. Ook respondenten die tevergeefs hebben geprobeerd terug te solliciteren en daarvan hun leidinggevende de schuld geven, zijn laag- en hoogopgeleid en hetzelfde geldt voor mensen die bewust niet terug gesolliciteerd hebben en dus deels zelf verantwoordelijk zijn. Wel is het zo dat er in dit onderzoek alleen hoogopgeleiden zijn die zichzelf de schuld gaan geven van het feit dat ze na een aantal maanden zoeken nog geen baan hebben.

5.3.1 Schuldvraag direct na ontslag

Op het eerste gezicht lijkt de vergelijking tussen MSD/Organon en Singer te kloppen. Er zijn respondenten, zowel laag- als hoogopgeleid, die niet zichzelf, maar de reorganisatie vanuit Merck de schuld geven van zijn of haar ontslag. Zo vertelt een ex-werkneemster:

Het is een soort van strategische keuze van het bedrijf en dat is nu eenmaal zo. Ik wist ook dat het niet aan mij lag of aan de manier waarop ik functioneerde. Het is natuurlijk heel vervelend wanneer het niet lukt binnen je werk en je daardoor ontslagen wordt. Maar dat was gewoon niet zo. (R5, werkloos, universitair, vrouw, 41, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Toch is de situatie niet helemaal vergelijkbaar met die in de Singerfabriek. Daar staan namelijk alle werknemers gedwongen op straat, omdat de hele fabriek sluit. Bij MSD/Organon wordt slechts een deel van het personeel ontslagen. Op een aantal afdelingen gaat Merck als volgt te werk: eerst verklaart het bedrijf alle medewerkers van die afdeling boventallig. Vervolgens mogen die medewerkers terug solliciteren op de functies die blijven bestaan. In deze gevallen hebben medewerkers dus de keuze of ze dat wel of niet doen.

Er zijn respondenten die inderdaad aanvankelijk boventallig zijn verklaard, maar vervolgens gaan terug solliciteren. Zij zijn op deze functies niet aangenomen, waardoor ze uiteindelijk toch ontslagen zijn. Hoewel zij zich daar zelf verantwoordelijk voor zouden kunnen voelen, omdat ze immers na een sollicitatieprocedure zijn afgewezen, geven ze dat niet heel duidelijk aan. Op de vraag waarom ze die functies niet gekregen heeft, vertelt een van deze respondenten:

Waar dat op dat gebaseerd is, dat is me eigenlijk nooit verteld. (...) Het is wel heel zuur als de leidinggevende van het gebouw waar je werkt, zegt dat hij je toch liever in een andere functie ziet, want hij gunt je deze niet. En dat is dan de leidinggevende die net boven de ploegen zit. Ik heb voor hem ik weet niet hoeveel storingsen opgelost en ik heb al zijn personeel getraind. Ja, dan voel je je echt gepiepeld. Dan heb je zoiets van, hier worden hele rare spelletjes gespeeld. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Wanneer haar later in het gesprek nog eens vraag wordt gesteld hoe het komt dat ze niet kon blijven, blijft ze stil en geeft ze even later aan dat ze het niet weet. Een andere respondent is ook druk aan het solliciteren geweest binnen MSD/Organon, maar hij begrijpt niet waarom dat niets geworden is.

En dan verstuur je sollicitatiebrieven en krijg je niks terug, alleen een bevestiging dat hij binnen is gekozen. Er zijn afdelingen waar ik werd afgewezen en dat snapte ik dan niet hé, Waarom? Hoezo? Dat hoorde je niet hé. Ja, er zijn anderen. Oké. (R14, werkloos, hbo, man, 58, getrouwd, uitwonende kinderen)

Deze respondenten zijn dus tegen hun zin in ontslagen, maar geven daar niet expliciet zichzelf de schuld van, maar eerder de mensen op de leidinggevende posities, die bepalen wie de vrijgekomen functies mogen gaan invullen en daarbij in hun ogen onbegrijpelijke keuzes maken.

Er zijn ook respondenten die eerst boventallig zijn verklaard, maar daarna de keuze hebben gemaakt om niet terug te solliciteren, waardoor ze nu niet meer bij het bedrijf werken. Sommige respondenten hebben bewust niet terug gesolliciteerd, omdat ze het ook als een kans zagen om iets heel anders te gaan doen. Ook in deze groep bevinden zich zowel laag- als hoogopgeleiden. Zo is met een respondent gesproken die op het moment van het interview tien maanden thuis zit, maar aanvankelijk plannen had om een andere richting op te gaan. Ze had een aantal redenen om niet terug te solliciteren:

De eerste reden was eigenlijk dat ik het zielig vond voor mijn collega's. Ik dacht: ik ben eigenlijk het minst slecht af, want bij mij loopt de toko thuis wel door en bij mijn collega's niet. (...) De tweede reden was dat als je terug solliciteerde, je ook vier dagen in de week moest gaan werken en dat wilde ik niet. (...) En ik dacht ook, dit is mijn kans om iets heel anders te gaan doen. Want ik werk al dertig jaar op een laboratorium. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Bij deze respondent zijn die plannen vooralsnog op niets uitgelopen, maar een tweede respondent die zelf de keuze heeft gemaakt om weg te gaan, is wel daadwerkelijk zijn eigen bedrijf begonnen als veiligheidsdeskundige, een functie die hij ook in dienst bij MSD/Organon bekleedde.

Mijn functie bleef bestaan, dus ik stond voor de keuze of ik zou blijven of dat ik zou weggaan. En ik heb besloten om te gaan. (...) Nou, het is heel simpel. Als je blijft, hoeveel zekerheid heb je dan dat je op de lange termijn in je levensonderhoud kunt voorzien? Ik denk dat ik beter nu de stap kan maken naar zelfstandig ondernemerschap, dan over vijf of zes jaar, als je er alsnog uitgekegeld wordt. Ik heb bij Organon ervaring opgedaan en ik heb de juiste opleidingen. Ik heb hogere veiligheidskunde gedaan. Vorig jaar heb ik mijn scriptie verdedigd en ben ik daarvoor geslaagd. En op dit moment is er veel werk omtrent de wet- en regelgeving in de chemische industrie, zeker na de brand in Moerdijk,. (R3, eigen bedrijf, hbo, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een derde respondent heeft ook bewust niet meer terug gesolliciteerd, omdat ze dit zag als een kans om een eigen bedrijf te beginnen.

Ik gunde die andere mensen die baan. Ik dacht: ik wil het ook helemaal niet meer. Op een gegeven moment wilde ik ook echt niet meer op het lab werken. (...) Dat komt omdat ik er al dertig jaar gezeten heb. Ik denk: dan word je straks 65, of 67, of wat de pensioengerechtigde leeftijd dan ook is. (...) En dan heb je nooit iets anders gedaan, alleen maar op het lab gewerkt. (R2, eigen bedrijf, mbo, vrouw, 51, getrouwd, uitwonende kinderen)

Er zijn dus ontslagen respondenten die direct na hun ontslag de schuld niet bij zichzelf leggen, maar bij het bedrijf Merck, dat een grote reorganisatie doorvoerde. Die motivatie kan niet elke respondent gebruiken, omdat een deel de keuze had om terug te solliciteren op een andere functie binnen het bedrijf. Er zijn respondenten die dat gedaan hebben en vervolgens niet zijn aangenomen. Toch leggen zij de schuld daarvan niet zozeer bij zichzelf, maar eerder bij een leidinggevende die in hun ogen een foute beslissing heeft gemaakt. Dan zijn er ook nog respondenten die wel degelijk zelf een aandeel hebben in hun ontslag, omdat ze zelf de keuze hebben gemaakt om niet terug te solliciteren op een functie die wel bleef bestaan. Zij hebben zichzelf op die manier de kans ontnomen om 'binnen boord' te blijven, omdat ze het als een kans zagen om iets anders te gaan doen. De situatie bij MSD/Organon verschilt hierin met de situatie bij Singer, waar de hele fabriek sloot en niemand de keuze had om te blijven. Opleiding lijkt hierbij geen rol te spelen, aangezien er zowel laag- als hoogopgeleiden zijn die de schuld niet bij zichzelf leggen, maar er ook zowel laag- als hoogopgeleiden zijn die zelf hebben besloten om weg te gaan.

5.3.2 Schuldvraag na een periode van werkloosheid

Newman schrijft ook dat mensen die werkloos zijn geraakt, in de loop der tijd niet meer het bedrijf, maar zichzelf de schuld gaan geven van het feit dat ze ontslagen zijn. Uit de gesprekken dit voor dit onderzoek zijn gevoerd, blijkt dat er ex-werknemers van MSD/Organon zijn die niet zozeer zichzelf de schuld gaan geven van het feit dat ze ontslagen zijn, maar wel van het feit dat ze nog geen nieuwe baan hebben. Zij wijzen dan niet langer met een beschuldigende vinger naar Merck, maar kijken naar zichzelf. In deze groep bevinden zich in dit onderzoek alleen hoogopgeleiden.

Zo is er een respondent die bewust niet terug heeft gesolliciteerd, omdat ze iets anders wilde gaan doen. Ze is dus zelf verantwoordelijk geweest voor haar ontslag. Toch zit ze nu al elf maanden thuis. Zij geeft aan dat dit deels haar eigen schuld is, omdat ze alleen parttime wil werken.

Het ligt aan mezelf dat ik geen baan meer vind. Dat ligt aan mezelf. Want als ik fulltime wil werken, dan denk ik wel dat ik sneller een baan zou vinden. Maar dat is een keuze die ik zelf maak. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een andere respondent die graag een nieuwe baan wil, legt de schuld ook deels bij zichzelf, aangezien hij vindt dat hij bij een sollicitatie een fout gemaakt heeft.

Ik heb, denk ik, ook wel een fout gemaakt. Bij het College ter Beoordeling van Geneesmiddelen zochten ze op een gegeven moment een spin in het web. (...) Toen heb ik in mijn brief te weinig benadrukt dat ik ervaring heb in zo'n functie. In de brief kwam wel tot uiting dat ik dossiers zou kunnen beoordelen, want dat heb ik bij Organon ook gedaan, maar die spin in het web is te weinig naar voren gekomen. Dat is mijn eigen schuld geweest. En dan val je eruit. (R11, werkloos, universitair, man, 54, getrouwd, uitwonende kinderen)

5. 4. Tevredenheid met de (nieuwe) baan

In deze paragraaf staat onderzoeksvraag vier centraal, die luidt: ervaren de mensen die na hun ontslag een nieuwe baan hebben gevonden en daar tevreden over zijn, minder negatieve gevolgen van de reorganisatie dan mensen die ontevreden zijn met hun baan en werklozen? Het gaat hierbij om zowel de functie, de werksfeer, het salaris als de reisafstand.

Het antwoord op deze vraag is ja. Na het afnemen van de interviews blijkt dat mensen die tevreden zijn met hun nieuwe baan, minder negatieve gevolgen ervaren van de reorganisatie dan mensen die nog steeds een baan hebben bij MSD/Organon. Respondenten die een nieuwe baan hebben gevonden, spreken namelijk in positieve bewoordingen over hun nieuwe functie, het bedrijf waar ze nu werken en de werksfeer die daar heerst. Er zijn respondenten die minder zijn gaan verdienen, maar anderen hebben hun salaris wel kunnen behouden. Voor een aantal respondenten is de reistijd omhoog gegaan, maar zij zien dat niet als groot obstakel. De respondenten met een eigen bedrijf zijn vol goede

moed, maar het is nog te vroeg om te kunnen bepalen of hun bedrijf ook daadwerkelijk een succes wordt.

Werknemers die nog MSD/Organon werken, zijn juist zeer kritisch over hun baan. Hoewel een aantal van hen wel aangeeft dat zij vanwege de reorganisatie hebben kunnen doorstromen naar een mooiere functie, zijn ze zeer kritisch over de manier waarop het Amerikaanse Merck te werk gaat. De werkdruk is hoger geworden, er zijn veel meer regels en de verkeerde mensen zitten op de verkeerde plek. Daardoor is de sfeer verpest en is de gemoedelijkheid verdwenen. Sommige respondenten zitten ook nog in onzekerheid over het voortbestaan van hun baan, wat tot gezondheidsklachten kan leiden. Ze zijn ook kritisch over het feit dat Merck de goede secundaire arbeidsvoorwaarden die er altijd waren, wil aanpakken. Wat betreft reistijd zijn er ook respondenten die bij MSD/Organon werken met een lange reistijd, dus daarin verschillen zij niet met de respondenten die een nieuwe baan hebben.

Dit verschil tussen mensen met een nieuwe baan en mensen die nog bij MSD/Organon werken kan veroorzaakt worden door het feit dat na een reorganisatie iedereen op een andere plek zit en daaraan moet wennen. Opleiding speelt hierbij een rol, aangezien respondenten die denken dat ze het op termijn wel naar hun zin gaan krijgen in hun nieuwe functie, hoogopgeleid zijn. Laagopgeleiden hebben dat geloof niet. Bij mensen die een nieuwe werkgever hebben, is het mogelijk dat zij, omdat alles nieuw is, alleen positieve punten zien van hun werk. Mogelijk is de situatie over een jaar anders, wanneer de respondenten die nog bij MSD/Organon werken hun draai hebben gevonden en het werk voor respondenten met een nieuwe baan ook 'normaal' begint te worden.

De vraag of mensen die tevreden zijn over hun nieuwe baan, minder negatieve gevolgen ervaren dan mensen die ontevreden zijn met hun nieuwe baan is niet te beantwoorden, omdat respondenten waarmee is gesproken, tevreden zijn over hun nieuwe baan. De vraag of het met mensen die tevreden zijn over hun nieuwe baan, beter gaat dan met werklozen is niet eenduidig te beantwoorden. Hier maakt het een groot verschil met welk type werkloze we de vergelijking maken. Met mensen die naar volle tevredenheid een nieuwe baan hebben gevonden, gaat het bijvoorbeeld beter dan met ritualisten, omdat zij het geloof in een nieuwe baan hebben verloren. Maar met ambitieuzen gaat het juist weer net zo goed als met mensen die al een nieuwe baan hebben, omdat zij op dit moment druk bezig zijn om hun leven een nieuwe richting te geven en ze dat met veel plezier doen.

Aan de theorie van Kinicki et al (2000), die in hoofdstuk drie aan bod is gekomen, kunnen we aan de hand van het MSD/Organononderzoek dus iets toevoegen. Volgens de theorie van Kinicki et al is het zo dat mensen die tevreden zijn over hun nieuwe baan, minder negatieve gevolgen ervaren van hun ontslag dan mensen die ontevreden zijn met hun nieuwe baan en werklozen. Bij MSD/Organon is het zo dat mensen die tevreden zijn over hun nieuwe baan, minder negatieve gevolgen ervaren van de reorganisatie dan mensen die bij MSD/Organon zijn achtergebleven.

5.4.1 Functie en werkzaamheden

Respondenten die een nieuwe baan in loondienst hebben gevonden, spreken in positieve bewoordingen over hun functie, de bijbehorende inhoudelijke werkzaamheden en het bedrijf waar ze werken. Zo is met een ex-MSD/Organonmedewerkster gesproken die nu als zorgassistent in een verzorgingshuis werkt.

Het bevalt zo goed, omdat de mensen zo dankbaar zijn. Het zijn ook demente mensen hé, ik zou niet met andere oudere mensen willen werken. Ze zijn zo lief! Ja, ik kan dat moeilijk uitleggen, maar dat is gewoon geweldig. (...) Bij Organon heb ik niet één keer dankjewel gehoord, als ik bijvoorbeeld langer bleef of terugkwam om over te werken. Ik heb daar nog nooit een dankjewel gehoord, terwijl ik het hier al eens drie keer op een dag heb gehoord. (R19, nieuwe werkgever, vmbo, vrouw, 39, samenwonend, thuiswonend kind)

Voor andere respondenten met een nieuwe werkgever is de overstap minder groot, omdat ze ongeveer hetzelfde werk zijn blijven doen, maar dan bij een ander bedrijf. Opvallend is dat deze respondenten de vergelijking maken tussen hun nieuwe werkgever en MSD/Organon, waarbij hun nieuwe werkgever er beter uit komt. R15 vertelt bijvoorbeeld dat het ‘gewoon een heel gaaf bedrijf is’ waar ze nu werkt. Daar geeft ze ook een reden voor.

Er zijn gewoon korte lijnen. Iedereen weet wie wat doet en als je niet functioneert, dan vlieg je eruit. En dat is ook terecht. Daar heb ik me bij Organon juist jaren aan gestoord. Daar kon je gewoon verdwijnen. Ik had daar collega's, die zag ik gewoon de hele dag niet. Die waren gewoon weg. Dan had ik geen idee waar ze uithingen. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

R20 is weer om een andere reden tevreden met haar baan bij een nieuwe werkgever.

Het is een veel kleinere organisatie, waar beslissingen veel sneller genomen worden. (...) Vanaf dag één kon ik daar mijn ideeën kwijt en zag ik ook direct resultaat, want het werd meteen doorgevoerd. Ze zeiden: ga je gang, zet het maar op en laat af en toe je documentatie maar zien. Het is allemaal prima. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

R12 is op zich ook tevreden over haar nieuwe baan. Ze vindt haar collega's en haar baas leuk en roemt de flexibiliteit van de werktijden. Toch heeft zij nog wel een aanmerking, omdat zij bij een bedrijf in dienst is gekomen dat net van start is gegaan op het Osse Life Sciences Park. Daardoor moet haar functie nog een beetje vorm krijgen en volgt ze nu nog veel trainingen.

Tijdens dit onderzoek is ook gesproken met ex-werknemers van MSD/Organon die hun eigen bedrijf willen starten. Sommigen gaan als zelfstandige verder in de functie die zij bij MSD/Organon al in loondienst bekleedden. Zo is iemand geïnterviewd die vanuit huis als zelfstandig veiligheidsdeskundige aan de slag wil en iemand die op het Osse Life Sciences Park een bedrijf wil starten, waar hij een medicijn wil gaan ontwikkelen dat een toepassing heeft binnen de oncologie. Anderen starten een bedrijf in een heel andere richting; zo is er een respondent die een massagesalon wil openen. Het is voor deze respondenten lastiger om aan te geven hoe zij hun werk in de praktijk vinden, omdat zij zich nog in de opstartfase bevinden. Zij geven wel aan dat ze er zin in hebben om echt aan de slag te gaan. Zo zegt een van hen:

Het gaat zeker lukken met mijn werk. Dat merk ik aan alle reacties die ik krijg en als ik zo eens om me heen kijk. (R2, eigen bedrijf, mbo, vrouw, 51, getrouwd, uitwonende kinderen)

Aan de andere kant geven ze ook aan dat ze het spannend vinden en dat ze soms nog wat onzeker zijn. Zo zegt een respondent:

Het is wel een grote stap, voor jezelf beginnen. Ik heb 26 jaar voor één baas gewerkt, al was dat wel in verschillende functies. Dat gaf ook een stukje vertrouwdheid en dat is nu wel weg. Straks moet je alles alleen doen. (R3, eigen bedrijf, hbo, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Er zijn ook tegenslagen, bijvoorbeeld bij R9. Merck, zijn oude werkgever, wil het patent dat op het medicijn zit dat hij wil gaan ontwikkelen, niet aan hem verkopen. Dit zorgt voor een aantal verschillende emoties.

Daar word je heel boos van en heel gefrustreerd over. Want je bent gewoon negen maanden bezig met het maken van afspraken en het voeren van onderhandelingen, die de goede kant uit lijken te gaan. En dan wordt in één keer het hele spel omgedraaid. (R9, eigen bedrijf, gepromoveerd, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

En even later zegt hij:

Toen die aankondiging kwam dat ze de onderhandelingen wilden stoppen, toen had ik zoiets van: nu word ik voor de tweede keer door hetzelfde bedrijf op straat gezet. Het is natuurlijk niet zo, maar zo voelt het wel. (R9, eigen bedrijf, gepromoveerd, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Wanneer we vervolgens kijken naar uitspraken van mensen die nog in dienst zijn bij MSD/Organon, zijn de reacties minder positief dan bij mensen met een nieuwe werkgever. Merck heeft inmiddels alle afdelingen gereorganiseerd, waardoor minder werknemers per afdeling zijn overgebleven, het werk anders is ingericht en mensen andere taken hebben gekregen. Sommige werknemers zijn daardoor ronduit kritisch en ontevreden. Zo zegt een van hen over de nieuwe organisatie:

Ze hebben het roer gewoon radicaal omgegooid. Alle mensen die voorheen op de juiste plek zaten, die zitten daar nu niet meer. Dus het is echt een chaotische zooi. Het is eigenlijk niet normaal. En dat is nog steeds zo. (R18, werkt bij MSD/Organon, vmbo, 41, getrouwd, thuiswonend kind)

En over zijn eigen functie zegt hij:

Ik vind dat ik er in functie op achteruit ben gegaan. Eerst was ik de eindverantwoordelijke van diverse lijnen en nu sta ik bijna alleen maar op de lijn. Daar moet ik meewerken en andere mensen inwerken. Dat is voor mij eigenlijk totaal niet interessant. (...). Ik heb veel minder verantwoordelijkheid. Ik voel me eigenlijk een verpakkingsmedewerker. (R18, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 41, getrouwd, thuiswonend kind)

Een aantal respondenten geeft aan dat er onder de Amerikaanse eigenaar veel regels zijn bijgekomen. Een van hen geeft daar een voorbeeld van.

Die Amerikanen zijn bang dat ze een claim aan hun broek krijgen als er bijvoorbeeld iemand aangereden wordt. Daarom moet nu iedereen over zebrapaden en voetpaden lopen. (...) Dat was eerst niet. Iedereen stak gewoon schuin over als het nodig was. En nu moeten ze per se over zebrapaden lopen. Als ze dat niet doen, dan moeten wij ze daarop aanspreken en ze een officiële waarschuwing geven. (R17, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 55, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Op een ander moment in het gesprek verwoordt hij zijn gevoel bij het bedrijf MSD/Organon:

Je ziet dat een heel mooi bedrijf, wat Organon altijd is geweest, binnen een paar jaar afgebroken wordt. (...) Zo voel ik dat. Als Saal van Zwanenberg dit allemaal zou meemaken, als hij het zou kunnen zien in zijn graf, dan zou hij al een paar keer zijn omgedraaid. (R17, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 55, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Anderen zijn nu nog wel kritisch, maar geloven dat ze uiteindelijk wel hun draai zullen vinden binnen de nieuwe organisatie. Zo is er een respondent die binnen het bedrijf kon doorstromen naar een hogere functie, omdat die vanwege de reorganisatie was vrijgekomen.

Ik zit nu wel op een plek waar ik het heel leuk ga krijgen. Dat weet ik wel.(...) Maar ik denk dat we zo'n vijf jaar nodig hebben om alles een beetje goed op de rit te krijgen. Of nou ja, vijf jaar is misschien overdreven, ik hoop dat twee of drie jaar voldoende is. Maar dan zullen er echt wel weer mensen aangenomen moeten worden. (R13, werkt bij MSD/Organon, hbo, vrouw, 39, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Ze geeft namelijk ook aan dat de werkdruk door de reorganisatie veel hoger is geworden.

Wat mij logisch zou lijken, is dat je dat MPS³-systeem eerst uitrolt. Je gaat zaken eerst efficiënter inrichten en dan kom je er geleidelijk vanzelf achter dat er mensen over zijn en dan kun je gaan snijden. Maar nu is er op voorhand gesneden. Vervolgens moeten wij de nieuwe projecten er naast ons gewone werk bij gaan doen, want het moet efficiënter. Ja, dat is gewoon bijna niet te doen. Het is nu echt zaak om dicht bij jezelf te blijven. Je hebt maar twee handjes en wat je daarmee kan aanpakken, dat kun je doen. (R13, werkt bij MSD/Organon, hbo, vrouw, 39, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een andere respondent ziet ook voordelen van de reorganisatie. Ze is blij dat ze er leuke collega's en wat leuke taken heeft bijgekregen en dat ze meer uren is gaan werken.

Voor mij heeft de reorganisatie al met al helemaal niet zo slecht uitgepakt. Nee. (...) Ik vind het werk nog steeds leuk om te doen en ik heb nog steeds het gevoel dat ik binnen het bedrijf genoeg kan leren om voldoening uit mijn werk te kunnen halen. (R7, werkt bij MSD/Organon, hbo, vrouw, 39, getrouwd, geen kinderen)

Toch heeft ook zij de nodige kritiekpunten:

Alles is nu vanuit Amerika heel erg gestructureerd. Ze zeggen: zo gaan we het doen en zo gebeurt het ook. Tien jaar geleden was dat niet. Als er dan bijvoorbeeld iets mis was met een inkooporder, dan belde je op om te zeggen dat je een fout had gemaakt en dan vroeg je of iemand het voor jou even goed wilde zetten. Nou, dan stond het weer goed. Maar nu krijg je vanuit Roemenië een berichtje dat iets niet goed is en dat je het maar opnieuw moet doen.

³ MPS staat voor het Merck Production System, een programma dat Merck op alle productielocaties ter wereld uitrolt om efficiënter en rendabeler te werken.

Maar dan staat er niet bij hoe je dat dan moet doen. (R7, werkt bij MSD/Organon, hbo, vrouw, 39, getrouwd, geen kinderen)

Sommige MSD/Organon-medewerkers geven aan dat ze nog steeds baanonzekerheid ervaren, omdat ze een nieuwe reorganisatie verwachten. Zo vertelt R18 dat er in de fabriek veel oude machines staan die vaak storen. Hij zegt dat er de laatste jaren niet geïnvesteerd is en dat dit het bedrijf nu op gaat breken. Hij maakt later in het gesprek de vergelijking met het bedrijf Philips, dat vroeger een grote vestiging in Oss had en waar hij ook gewerkt heeft .

Ik denk dat ze het beetje bij beetje gaan afbreken, want ik heb dat bij Philips Lighting precies hetzelfde meegemaakt. Dat was eerst één organisatie en die hebben ze toen gesplitst in verschillende afdelingen. Daarna hebben ze beetje bij beetje afdelingen weggedaan en uiteindelijk is er niks meer van over. En precies hetzelfde zie ik nu bij MSD gebeuren. Ze hebben alles opgesplitst in verschillende afdelingen, zoals womens' health en non-womens' health. Dus ze kunnen dadelijk heel makkelijk bepaalde afdelingen gaan afstoten. (R18, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 41, getrouwd, thuiswonend kind)

Wat betreft de functies kunnen we concluderen dat mensen die een nieuwe baan in loondienst hebben gevonden, daar tevreden over zijn. Ze prijzen bijvoorbeeld de dankbaarheid van de mensen waarvoor ze nu werken of vinden dat bij hun nieuwe werkgever beslissingen sneller worden genomen. Opvallend is dat deze respondenten een vergelijking maken tussen hun nieuwe werkgever en het zelfstandige Organon van voor de overname, waarbij hun nieuwe werkgever er beter uit komt. Mensen die hun eigen bedrijf aan het opstarten zijn, zijn blij dat ze de stap genomen hebben, maar vinden dat nog wel spannend of hebben te kampen met tegenslag, bijvoorbeeld doordat Merck een eerder toegezegde afspraak niet nakomt, waardoor ze het bedrijf niet kunnen starten. Personen die nog in dienst zijn bij MSD/Organon, zijn een stuk kritischer over hun huidige baan en zijn juist positiever over het verleden, toen Organon nog zelfstandig was. Sommigen geloven wel dat ze het op termijn naar hun zin gaan krijgen, maar op het moment dat de interviews plaatsvinden, hebben ze veel kritiek op de nieuwe organisatie die is ontstaan. De werkdruk is toegenomen, de verkeerde mensen zitten op de verkeerde plek, hun functie is inhoudelijk minder interessant geworden of er zijn veel strengere regels bijgekomen. Daarnaast zitten sommige respondenten die nog bij MSD/Organon werken nog steeds in onzekerheid, omdat ze denken dat er binnen een aantal jaar opnieuw een grote reorganisatie zal komen.

5.4.2 Werksfeer

Ook de sfeer binnen een bedrijf speelt een belangrijke rol bij het feit dat mensen met een nieuwe baan met meer plezier naar werk gaan dan de mensen die nog bij MSD/Organon werken. Respondenten die een eigen bedrijf zijn gestart zijn wat betreft dit onderwerp buiten beschouwing gelaten, omdat zij geen collega's hebben die voor een bepaalde werksfeer kunnen zorgen.

De gesprekspartners die bij een ander bedrijf in loondienst zijn gegaan, zijn positief over de sfeer in hun nieuwe werkomgeving. Een van hen zegt:

De sfeer is gewoon veel gemoedelijker. Iedereen helpt elkaar. (...) Terwijl al die vrouwen bij Organon elkaar het licht in de ogen niet gunnen. Er is zoveel haat tussen die vrouwen. (R19, nieuwe werkgever, vmbo, vrouw, 39, samenwonend, thuiswonend kind)

Een andere respondent zegt over haar collega's:

Het zijn ook allemaal mensen die heel enthousiast te werk gaan, maar misschien is daar de situatie ook naar. Bij Organon, of MSD, werkten ook wel mensen die ronduit negatief waren, al snap ik dat af en toe ook wel. (R12, nieuwe werkgever, gepromoveerd, vrouw, 43, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Respondenten met een nieuwe baan maken hier opnieuw de vergelijking met MSD/Organon, waarbij hun nieuwe werkgever er positiever uitkomt. Dat de sfeer bij MSD/Organon ook na de reorganisatie niet altijd goed is, blijkt uit een aantal verhalen van gesprekspartners die nog bij dit bedrijf werken. Zij vinden dat de werksfeer binnen het bedrijf beter was, toen Organon nog een zelfstandige onderneming was. Zo noemt R10 de sfeer op de afdeling 'verpest' en zegt een ander:

Eerder was er dat trotse gevoel van hé, kijk eens wat we allemaal maken en doen. Dat heeft toch wel een behoorlijke deuk opgelopen. (...) De sfeer is veranderd. Mensen zitten door de hele reorganisatie tot over hun oren in het werk. Het duurt niet lang meer voor mensen gewoon om gaan vallen. Hoe lang kun je mensen nog uitknijpen? (R13, werkt bij MSD/Organon, hbo, vrouw, 39, getrouwd, thuiswonende kinderen)

R17 zit nog steeds in onzekerheid, omdat zijn functie binnen een paar maanden na het interview zal worden overgenomen door een externe organisatie. Dat leidt tot een gespannen sfeer op de afdeling. Hij vertelt dat een aantal van zijn collega's hierdoor lichamelijke klachten heeft. Een van hen heeft een lichte TIA gehad, een ander is duizelig en misselijk en weer een ander heeft last van zijn rug. Zelf heeft hij ook problemen.

Ik ben vorig jaar, ook doordat we thuis wat andere zaken erbij hebben gehad, ook een maand thuis geweest om even de kop leeg te maken. (R17, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 55, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Hij geeft aan dat niet alleen op zijn afdeling, maar in het hele bedrijf de sfeer is veranderd.

Vroeger was de sfeer meer 'op zijn Brabants' zal ik maar zeggen, het was gemoedelijk. En die sfeer is ook helemaal weg nu. Daar merk je op alle afdelingen. Het gaat veel meer om de centen en hoe minder het kost en hoe meer we produceren, hoe beter het is. (R17, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 55, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Wat betreft werksfeer kunnen we stellen dat respondenten die een nieuwe baan hebben, daar in positievere bewoordingen over vertellen dan mensen die nog in dienst zijn bij MSD/Organon. De respondenten met een nieuwe werkgever noemen bijvoorbeeld de hulp die collega's elkaar geven of het enthousiasme waarmee die collega's te werk gaan. Huidige werknemers van MSD/Organon vinden dat de sfeer sinds de reorganisatie verslechterd is. Hun collega's zijn minder trots op het bedrijf en de gemoedelijkheid is weg. Er heerst een gespannen sfeer, omdat veel harder gewerkt moet worden. Ook hier geldt dat mensen die bij het bedrijf zijn weggegaan, kritischer zijn over het zelfstandige Organon, dan de mensen die nog bij het huidige MSD/Organon werken.

5.4.3. Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden

Hoe is het salaris en hoe zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden voor respondenten die een nieuwe werkgever hebben gevonden, in vergelijking met het loon dat ze bij MSD/Organon verdienden? Deelnemers aan dit onderzoek geven aan dat ze bij MSD/Organon een goed salaris verdienen of verdienden en dat daarnaast de secundaire arbeidsvoorwaarden bij deze farmaceut goed zijn. Sommige respondenten vertellen dat ze bij MSD/Organon veel vakantiedagen hebben. Werknemers die bijvoorbeeld fulltime bij MSD/Organon werken, hebben een contract voor 36 uur, maar werken per week veertig uur. Ze sparen per week dus vier uur, waardoor ze per maand twee extra vakantiedagen hebben. Dat het salaris bij MSD/Organon zo goed is, realiseren sommige oud-werknemers die nog steeds werkloos zijn zich pas als ze gaan solliciteren. Een van hen vertelt:

Dus ik word wel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, maar als ze dan vervolgens mijn oude salaris horen, dan zeggen ze: oh... Ja, Organon betaalde blijkbaar heel goed. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Een van de respondenten heeft weliswaar een nieuwe baan gevonden, maar heeft daarbij wel salaris moeten inleveren.

Ik heb wel hetzelfde uurloon gekregen. Maar bij Organon kwam daar nog toeslag bij vanwege de ploegendienst en dat is gewoon veel beter. Dus ja... (R19, nieuwe werkgever, vmbo, vrouw, 39, samenwonend, thuiswonend kind)

Toch blijkt het wel degelijk mogelijk om bij een nieuwe werkgever hetzelfde te verdienen als bij MSD/Organon. Er zijn respondenten die een nieuwe baan bij een ander bedrijf hebben gevonden en er in salaris niet op achteruit zijn gegaan. R20 vertelt bijvoorbeeld:

Ik heb aangegeven wat ongeveer mijn laatstverdiende salaris is geweest. (...) En ik stond echt met mijn oren te klapperen toen ik hoorde dat ze dat gewoon overnamen. Stap ik zo hoog in hier? Ja, blijkbaar wel dus. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand)

Wel geeft ze aan dat de secundaire arbeidsvoorwaarden anders zijn. Ze heeft minder vakantiedagen, maar daar staat tegenover dat ze nu geen semafoondiensten meer hoeft te draaien, wat betekent dat ze een week lang 24 uur per dag kon worden opgeroepen.

Een vergelijking tussen secundaire arbeidsvoorwaarden bij een nieuwe werkgever en bij MSD/Organon is op dit moment niet goed te maken, omdat Merck volgens verschillende respondenten bezig is met het opstellen van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao), waarin de extra vakantiedagen zouden verdwijnen. Dit leidt tot teleurstelling en woede bij sommige huidige werknemers van MSD/Organon.

De sociale voorzieningen zijn nu nog goed, we hebben veel snipperdagen. Maar daar komt verandering in. Die Amerikanen kennen dat allemaal niet en die willen dus alles terugdraaien, ze willen alle verletdagen afpakken. Daar krijg je dan wel wat extra salaris voor terug, maar ja. (R18, werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 41, getrouwd, thuiswonend kind)

Dan zijn er nog respondenten met een eigen bedrijf. Omdat zij nog in de opstartfase zitten, hebben zij nog geen zekerheid over hun inkomsten. Wel ontvangen sommigen een WW-uitkering en hebben zij vanuit het sociaal plan een ontslagvergoeding meegekregen. Een van de respondenten die een eigen bedrijf gaat starten, heeft een vrouw die ook is weggegaan bij MSD/Organon en die nog geen nieuwe baan heeft. Toch is hij – net als zijn vrouw - niet negatief.

We hebben er wel over nagedacht, maar we hebben ons daar eigenlijk nooit zorgen over gemaakt. (...) Dat komt omdat er toch een flink bedrag in die ontslagvergoeding zit en dat geeft ons even de tijd. (R3, eigen bedrijf, hbo, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Andere zelfstandigen denken daar minder luchtig over.

Je weet gewoon dat er voorlopig alleen maar geld het bedrijf ingaat en dat er niets uitkomt. Dus ja, natuurlijk maak je je daar zorgen over. Je hebt natuurlijk ook gewoon een gezin dat voor een belangrijk deel leunt op het inkomen dat ik binnenbracht. (R9, eigen bedrijf, gepromoveerd, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Wat betreft salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn een aantal respondenten die een nieuwe baan in loondienst hebben gevonden tevreden, omdat ze hun salaris hebben kunnen behouden. Het opleidingsniveau en opgedane ervaring zouden hierbij een rol kunnen spelen. Respondenten die hun salaris hebben kunnen behouden, zijn hoger opgeleid en hebben ook specifieke werkervaring, waardoor ze een bepaalde waarde vertegenwoordigen, waar hun nieuwe werkgever een bepaald salaris tegenover wil stellen. R19, die wel salaris heeft moeten inleveren, heeft alleen een middelbare schooldiploma en helemaal geen werkervaring in de zorg, waardoor haar werkgever in plaats van haar ieder ander willekeurig persoon kan aannemen. Wat betreft de mensen die een eigen bedrijf zijn gestart, is het nog lastig in te schatten of zij hetzelfde, minder of meer gaan verdienen dan op het moment dat ze nog in loondienst waren bij MSD/Organon, omdat ze zich in de opstartfase bevinden. Daarom komen er nog geen inkomsten binnen, maar leunen ze op hun ontslagvergoeding en soms op een WW-uitkering. Mensen met een nieuwe baan zijn wat dit aspect duidelijk tevredener dan mensen die nog op zoek zijn naar een baan, omdat zij vertellen dat het hoge salaris dat zij bij MSD/Organon verdienden, een obstakel vormt in hun zoektocht naar een nieuwe baan. Het schrikt werkgevers af. Mensen met een nieuwe baan praten ook in positievere termen over hun salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden dan mensen die nog bij MSD/Organon in dienst zijn, omdat zij te maken krijgen met secundaire arbeidsomstandigheden die minder goed lijken te worden.

5.4.4 Reisafstand

In deze subparagraaf draait het om de vraag of respondenten die een nieuwe baan hebben gevonden, tevreden zijn met de afstand die zij naar hun werk moeten afleggen en de tijd die ze aan reizen kwijt zijn. Voor de respondenten die een eigen bedrijf aan het opstarten zijn, is de reistijd niet langer geworden. Zij werken vanuit huis en hebben dus geen reistijd meer, of willen zich gaan vestigen op het Osse Life Sciences Park, waardoor hun reistijd gelijk blijft. Voor de respondenten die een nieuwe werkgever hebben, verschilt de situatie. Sommigen hebben ongeveer dezelfde reistijd behouden,

omdat ze nog steeds in Oss werken. Anderen zijn wel verder weg gaan werken en hebben dus een langere reistijd gekregen. Een van de respondenten woont bijvoorbeeld in Eindhoven en reed naar Oss in een tijd die varieerde tussen de tweeëndertig minuten en een uur. Zij heeft een nieuwe baan gevonden in Wageningen, waardoor haar reistijd buiten vakantietijd waarschijnlijk zal oplopen tot meer dan een uur. Een andere respondent voor wie de reisafstand is toegenomen woont in Berghem, wat pal naast Oss ligt. Ze werkt nu in Nijmegen. Ze geeft aan dat ze dat over het algemeen niet vervelend vindt, alleen rijdt ze op haar vrije vrijdag nu niet zo snel meer heen en weer om nog even wat werk af te maken.

Ja, dan is het net even te ver. Bij MSD vond ik dat geen probleem, dan pakte ik de fiets en dan was ik zo op en neer. Maar nu ben je gewoon in totaal vijftig minuten onderweg. (...)De reis duurt nu twintig of vijfentwintig minuten en dat maal twee. Dat vind ik dan toch een te grote opgave. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Sommige respondenten hebben dus een langere reistijd moeten aanvaarden, wat een nadeel is. Toch blijkt uit de gesprekken dat ze dit niet als een heel groot probleem ervaren, omdat ze het in hun nieuwe baan naar hun zin hebben. Het is ook niet zo dat deze respondenten minder tevreden zijn over hun reistijd dan respondenten die nog wel bij MSD/Organon werken, want ook zij hebben soms een lange reistijd, die oploopt tot ruim anderhalf uur. Zij zien dat niet als een groot probleem, zo blijkt uit een citaat van een respondent:

Ik ga nooit met tegenzin naar werk, ook al moet ik daarvoor een grove anderhalf uur rijden. (R8, mbo, werkt bij MSD/Organon, man, 60, latrelatie, geen kinderen)

De factor reisafstand speelt daarom geen beslissende rol bij het feit of mensen met een nieuwe baan tevreden of minder tevreden zijn dan mensen die nog geen baan hebben of nog bij MSD/Organon werken. Er zijn weliswaar respondenten voor wie de reistijd naar hun nieuwe baan is toegenomen, wat zij als een nadeel beschouwen, maar zij maken daar geen groot probleem van. Zij verschillen daarin ook niet veel van de respondenten die nog wel bij MSD/Organon werken, want ook die hebben soms een lange reistijd.

5.5 Hulp uit de omgeving

De laatste onderzoeksvraag, die in deze paragraaf beantwoord zal worden, luidt: welke rol speelt de hulp van instituties en de sociale omgeving bij de zoektocht naar een nieuwe baan? Om deze vraag te beantwoorden, zijn de interviews gebruikt met mensen die ontslagen zijn bij MSD/Organon en al dan

niet een nieuwe baan hebben gevonden. Deze respondenten is gevraagd naar de hulp die ze vanuit de sociale omgeving, van outplacementbureau LHH en van andere instituties hebben gekregen.

Uit hun antwoorden blijkt dat zowel instituties als de sociale omgeving een belangrijke rol spelen tijdens de zoektocht naar een nieuwe baan. Een aantal van hen heeft een nieuwe baan gevonden dankzij de hulp die hen vanuit de sociale omgeving geboden is. In sommige gevallen gaat het om hulp van een zakelijk contact, zoals een voormalig collega, in andere gevallen om een persoonlijk contact, bijvoorbeeld een vriendin. Ook mensen die hun eigen bedrijf starten, zetten hun netwerk in om de zaak op poten te zetten. Personen die in dezelfde branche werkzaam blijven, maken vooral gebruik van hun zakelijke netwerk. Personen die iets heel anders gaan doen, hebben vooral hulp gekregen van de mensen die zij vanuit hun privéleven kennen. Werklozen zetten hun persoonlijke netwerk niet alleen in om een baan te zoeken, maar ook om vrijwilligerswerk te vinden. Er is geen respondent die zonder hulp vanuit de sociale omgeving een baan heeft gevonden, bijvoorbeeld door een sollicitatiebrief te sturen naar een bedrijf waar hij of zij niemand kent. Als het gaat om de hulp van instituties, ligt de zaak iets gecompliceerder. Het is niet zo dat dankzij de een institutie respondenten daadwerkelijk een baan vinden. Wel hebben een aantal instituties, en dan met name LHH, daarvoor een duwtje in de goede richting kunnen geven, door het geven van sollicitatietrainingen of het helpen nadenken over wat een werkzoekende nu echt wil. Ook hogescholen, universiteiten en de Kamer van Koophandel hebben een bijdrage geleverd.

De ervaringen van de respondenten die bij MSD/Organon ontslagen zijn, zijn hiemee anders dan die van journaliste Ehrenreich (2005) in Amerika. Zij verstuurd tientallen sollicitatiebrieven en gaf duizenden dollars uit aan loopbaan-, persoonlijkheids- en sollicitatietrainingen, banenmarkten, netwerkbijeenkomsten en doe-het-zelfboeken, maar vond geen baan. Haar conclusie is dat er voor de Amerikaanse middenklasse, die een nieuwe groep vormt op de arbeidsmarkt, weinig sociale steun is. Het verschil tussen de ervaringen van Ehrenreich en die van de ex-MSD/Organonmedewerkers is te verklaren doordat de zoektocht in verschillende landen plaatsvond. In Amerika speelt het merocratisch individualisme een belangrijke rol, zoals ook Newman al duidelijk maakte. Hierdoor vinden Amerikanen dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden van een nieuwe baan. Ook speelt mee dat Ehrenreich zich beperkt tot de hulp van instanties. Omdat haar zoektocht in scène is gezet om een boek te kunnen schrijven, heeft ze geen zakelijk netwerk in de richting waarin ze zogenaamd een baan zoekt. En dat zakelijk netwerk blijkt voor de ex-MSD/Organonmedewerkers juist het belangrijkste, omdat een aantal van hen een baan heeft gevonden via een oud-collega. Instituties hebben bij de ex-MSD/Organonmedewerkers alleen indirect een bijdrage geleverd.

5.5.1 Een voorbeeld van een zoektocht

Deze paragraaf begint met het verhaal van een vrouwelijke respondent die inmiddels een nieuwe baan heeft gevonden. In de periode daarvoor is ze ruim zeven maanden werkloos geweest. Deze casus

komt wat uitgebreider aan bod, omdat zij een mooi voorbeeld is van iemand voor wie de sociale omgeving en in mindere mate ook instituties een waardevolle bijdrage hebben geleverd tijdens de zoektocht naar werk. Zij staat hiermee symbool voor een aantal andere ex-MSD/Organonmedewerkers.

Haar zoektocht begint op het moment dat ze hoort dat ze haar baan kwijtraakt. Vrij snel daarna komt ze in aanraking met een oude werkgever, die visuele training geeft. In haar studententijd heeft ze bij haar een bijbaan gehad.

Mijn man zit in de oogheelkunde en die was bij die zaak geweest. Toen dacht ik: zal ik ze gewoon eens een keer bellen? Toen heb ik ze opgebeld en ben ik op gesprek geweest. Vervolgens zei ze van nou, je kan hier wel blijven. Ik heb wel een baan voor je. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

De respondent besluit de baan aan te nemen, maar wordt door gesprekken met een coach bij LHH op andere gedachten gebracht, waardoor ze besluit om toch niet in deze zaak te gaan werken. Ten eerste was ze van plan om naast deze baan optometrie te gaan studeren om haar werk goed te kunnen uitvoeren, maar dat blijkt niet te kunnen in deeltijd. Ten tweede zou ze vooral moeten werken op momenten dat haar kinderen vrij zijn, namelijk op woensdagmiddag en zaterdag, en dat voelt toch niet goed. Ze geeft de volgende verklaring voor het feit dat ze eerst wel enthousiast was:

Ik denk dat het gewoon een strohalm was waar je je aan vastgrijpt. Het is fijn dat je gewild bent, dat mensen je nodig hebben. Dat is bijzonder. En daar ben ik wel heel erg in meegegaan. En het heeft mij, achteraf gezien, de laatste maanden bij MSD ook wel heel erg op de been gehouden. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Haar coach bij LHH brengt haar vervolgens op het idee om als intercedente bij een uitzendbureau te gaan werken. Ze gaat gesprekken voeren bij uitzendbureaus, maar krijgt al snel door dat de banen als intercedent niet voor het oprapen liggen. Ze besluit haar koers opnieuw te verleggen. Ze krijgt een oud-collega op bezoek die een eigen bedrijf is begonnen. Hij heeft eerder zelf een computerprogramma ontworpen. Dit bezoek brengt haar op een idee.

Ik zei tegen hem: goh, kan ik dat niet voor jou gaan doen? Dan hou jij je gewoon bezig met je bedrijfje en dan ga ik jouw programma promoten, aan de man brengen en mensen helpen om in dat programma te werken. Nou, dat vond hij niet eens zo'n heel stom idee. Maar goed, dat is eigenlijk wel weer een heel ander pad, want dan ga je meer richting het opzetten van een eigen zaak. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Ze besluit uit te zoeken of het starten van een eigen zaak iets voor haar is en volgt daarvoor een aantal workshops bij LHH. Toch loopt ook dit pad op niets uit, mede omdat ze het zelf niet aandurft.

Het is toch te onzeker. Je hebt hier gewoon een huis en een gezin en dat is het me allemaal niet waard, om dat op het spel te zetten. En er gaat heel veel tijd in zitten. En dat had ik niet. Dus daar was ik toch niet voor uit het juiste hout gesneden. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Ze besluit dat ze toch graag weer bij een bedrijf in loondienst wil werken. Om haar kansen daarop te vergroten, volgt ze een cursus Engels. Dit is mogelijk dankzij het studiebudget van vijfduizend euro, waar iedere ontslagen MSD/Organonmedewerker volgens het sociaal plan recht op heeft. Haar idee is om tijdens die cursus uiteraard Engels te leren, maar daarnaast ook om nieuwe mensen te leren kennen, die haar mogelijk aan een baan kunnen helpen. Dat blijkt ook daadwerkelijk het geval te zijn.

Eind januari kreeg ik een berichtje van iemand die ik daar had ontmoet. Hij had een vacature en hij zei dat het iets voor mij was. (...) En zo dacht ik ook dat het werkte. Want iemand moest mij gewoon leren kennen, zodat hij zou gaan denken van: die kan alles, die pakt dat wel aan, dat is echt zo'n aanpakker. Ik bedoel, als je ergens inspringt en je wilt graag, dan kan je dat toch leren, wat is dat nou? Maar hoe kom je ergens binnen? (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Uiteindelijk levert dit contact haar geen baan op, omdat ze vlak daarvoor in contact is gekomen met een voormalige leidinggevende van MSD/Organon, die inmiddels een nieuwe baan heeft bij een ander bedrijf. Deze oud-collega heeft haar een aantal maanden eerder ook al eens benaderd om te vragen of ze interesse heeft om bij zijn nieuwe werkgever te komen werken, maar daar is op dat moment nog geen concrete vacature. Half januari is die er wel. Ze gaat eind januari op gesprek en een dag later heeft ze de baan, want er is verder geen andere kandidaat.

Uit dit verhaal blijkt dat deze respondent zowel haar zakelijke als persoonlijke netwerk heeft gebruikt. Ook kreeg ze hulp van instituties: ze volgde het traject bij outplacementbureau LHH en deed een cursus Engels. Haar huidige baan vond ze uiteindelijk doordat haar oude leidinggevende haar daarvoor benaderde. De subparagrafen die nu volgen, laten zien dat ook andere respondenten veel hebben gehad aan hun sociale omgeving en dan zowel aan hun zakelijke als persoonlijke netwerk. Ook hebben sommige respondenten baat gehad bij het traject bij LHH, een voor hen belangrijke institutie. Ook de hulp van andere instituties is ingeroepen

5.5.2 Hulp vanuit de sociale omgeving

Respondenten vinden hun nieuwe werkgever met hulp vanuit de sociale omgeving. Zo is er een respondent die door een vriendin op haar huidige baan is geweest. Het gaat in dit geval dus om haar persoonlijke netwerk.

Een vriendin van mij zit in de zorg. En zij zei: kom dan toch bij ons, wij hebben mensen nodig. Ik zei: dat doe ik niet. Dat vind ik niks, bij die oude mensen. En toen zei zij: ja, maar je wilt ook niet thuiszitten? Dus ik had zoiets van: nou ja, ik probeer het gewoon. Dus ik ben op gesprek gegaan. Ik heb eerst een brief geschreven en daar heeft mijn vriendin natuurlijk wel een beetje mee geholpen. (R19, nieuwe werkgever, vmbo, vrouw, 39, samenwonend, thuiswonend kind)

Andere respondenten hebben hun baan gevonden via hun zakelijke netwerk. Bij R15 ging het om haar leidinggevende, zo bleek uit de vorige subparagraaf. Ook andere respondenten zijn benaderd door hun oud-collega's. Zo geeft R12 aan dat ze een mail kreeg van een oud-collega, die een bedrijf is gestart op het Osse Life Science Park. Hij vroeg wat haar plannen waren. Uiteindelijk is ze bij hem in dienst getreden. Ongeveer hetzelfde verhaal gaat op voor een andere respondent.

Ik ben benaderd door iemand die een jaar of vijf, zes geleden mijn leidinggevende was bij Organon. Die benaderde mij via LinkedIn. Hij vroeg hoe het met mij was en of ik nog werk zocht. (...) En hij had dus een leuk contact voor mij bij een bedrijf, waar hij één dag per week als adviseur werkt. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Respondenten met een eigen bedrijf gaan in sommige gevallen door met het werk dat ze ook bij MSD/Organon uitvoerden. Zij hebben daarbij gebruik gemaakt van hun zakelijk netwerk.

Voordat ik bij Organon werkte, zat ik bij Glaxo in Frankrijk en Engeland. En collega's uit die periode zijn mijn eerste ingang geweest naar andere startende bedrijven. (...) En dan gaat het ook allemaal heel snel. Want dat netwerk van mensen die bedrijfjes starten is redelijk hecht. Ik bedoel daarmee dat je daar heel makkelijk naar toe kunt. Je kunt makkelijk afspraken maken om eens langs te komen. En de bereidheid om je te helpen is bij die groep ook enorm groot. (R9, eigen bedrijf, gepromoveerd, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Andere mensen die een eigen bedrijf opstarten, stappen een heel andere branche in. De respondent die een massagesalon wil openen, vertelt dat ze daarbij vooral hulp krijgt vanuit haar persoonlijke netwerk.

De eigenaar van Sonnevelt Opleidingen, Albert Sonnevelt, heeft vroeger bij mij op school gezeten. In de klas waren we goede vrienden. Ik kwam hem tegen, we raakten in gesprek en toen zei hij: we hebben een open dag, kom eens even kijken, misschien zit er wel iets voor je bij. Er zit ook een massageopleiding bij. En toen ging ik eens kijken. Ik ging eerst eens op de site kijken en toen dacht ik van: hé, dit lijkt me wel wat. (R2, eigen bedrijf, mbo, vrouw, 51, getrouwd, uitwonende kinderen)

Hoewel sommige respondenten hun baan uiteindelijk via hun zakelijke netwerk hebben gevonden, heeft ook bij hen het persoonlijke netwerk een rol gespeeld. R9 vertelt bijvoorbeeld dat hij tijdens een voetbalwedstrijd van zijn zoon in gesprek kwam met een andere ouder, die contacten had bij een voor hem relevant bedrijf. En R12 zegt dat ze op het schoolplein maar een aantal ouders hoeft aan te schieten om een netwerk te hebben. Zelfs de sportschool kan een plek zijn om contacten op te doen, zo blijkt uit onderstaand relaas:

Ik stond op maandagochtend op de crosstrainer. En toen vroeg een kennis aan mij: wat doe jij hier op maandag? Dus ik vertelde dat ik werkloos was. Hij zei: wat, ben jij werkloos? Dat kan toch helemaal niet? Nee, dat kan ook niet, maar het is wel zo. Hij vroeg wat ik dan eigenlijk deed, dus ik heb verteld dat ik cellen kweek. Toen zei hij dat een vriendin van hem dat ook doet, op het TU-terrein. Zij doet iets met hartkleppen. En toen ging het echt heel snel. Ik heb van hem een telefoonnummer gekregen en hij zei: stuur haar ook maar een mailtje. Daarna had ik redelijk snel contact met haar, alleen die functie waar dat bedrijf iemand voor zocht, was gewoon net iets te hoog gegrepen. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Respondenten vinden dus geen baan door een sollicitatiebrief te schrijven naar een bedrijf waar ze niemand kennen, maar wel dankzij hun sociale omgeving. Mensen die gebruik hebben gemaakt van hun zakelijke netwerk, doen dat vooral als zij in hetzelfde werkveld werkzaam willen blijven. Mensen die in een andere branche zijn gaan werken, maken alleen gebruik van hun persoonlijke netwerk, zoals de respondent die de overstap maakte van MSD/Organon naar een verzorgingshuis en de respondent die bezig is met het starten van een massagesalon. Dit zijn laagopgeleide mensen. De personen die ook via hun zakelijke netwerk nieuw werk hebben gevonden, zijn in dit onderzoek vooral hoogopgeleid.

Tot nu toe zijn mensen aan bod gekomen die nieuw werk hebben. Maar ook mensen die nog op zoek zijn naar een baan, maken daarbij gebruik van zowel hun zakelijke als hun persoonlijke netwerk. Ook hier spelen oud-collega's een rol. Een van de werklozen vertelt bijvoorbeeld dat ze de

week na het interview een sollicitatiegesprek heeft bij MSD/Organon: haar oude leidinggevende heeft gebeld met de vraag of ze interesse heeft in een tijdelijke baan die tot en met 31 oktober zal bestaan.⁴

Werklozen zetten hun netwerk niet alleen in om een nieuwe baan te vinden, maar ook om de periode dat ze geen werk hebben, zo nuttig mogelijk te besteden. Zij vinden bijvoorbeeld vrijwilligerswerk met behulp van hun persoonlijke netwerk. Zo is R1 aan vrijwilligerswerk op een middelbare school gekomen doordat haar zoon op die school zit en hij een nieuwsbrief meebracht waarin stond dat de school vrijwilligers zocht. En R20 vond vrijwilligerswerk via een vriendin, die in een tehuis werkt voor mensen met een niet aangeboren hersenafwijking.

Ze vertelde dat ze daar altijd vrijwilligers zoeken. Ze zei: ik weet niet of je dat iets vindt, maar we hebben binnenkort een verhuizing. Al die bewoners moeten van het ene tehuis naar het andere tehuis, wat nogal heftig is voor die mensen. En al ga je maar mee om een dag rolstoelen te duwen, dan zijn we al een heel eind geholpen. Ik zeg: nou, dat wil ik graag doen. En zo ben ik daarin gerold. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

De hulp van de sociale omgeving speelt dus bij respondenten een belangrijke rol bij de zoektocht naar een baan. Respondenten die werk hebben gevonden, zijn daar dankzij hun sociale omgeving aan gekomen. Personen die in dezelfde branche werkzaam blijven, hetzij als zelfstandige, hetzij in loondienst, maken vooral gebruik van hun zakelijke netwerk. Personen die iets heel anders gaan doen, hebben vooral hulp gekregen van de mensen die zij vanuit hun privéleven kennen. Werklozen zetten hun persoonlijke netwerk ook in om aan vrijwilligerswerk te komen.

5.5.3 Hulp van outplacementbureau LHH

De respondenten die ontslagen zijn bij MSD/Organon, hebben het traject bij LHH gevolgd of gaan dit nog doen. Uit de reacties blijkt dat sommigen hier niet zoveel aan gehad hebben. Deze respondenten geven daar verschillende redenen voor. Zo vertelt een gesprekspartner die zijn eigen bedrijf is gestart, dat hij weinig heeft gehad aan het traject dat hem daarop moet voorbereiden:

Ik heb daar niet heel veel aan gehad, omdat wij al vrij ver waren in het hele ideeënproces. We hadden het businessplan al uitgewerkt en we waren al bezig om investeerders te zoeken. Dat proces liep eigenlijk al lang toen we bij Lee Hecht Harrison in dat outplacementtraject terecht kwamen. Dus wij hebben er eigenlijk weinig uitgehaald. (R9, eigen bedrijf, gepromoveerd, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

⁴ Uit het LinkedIn-profiel van deze respondent blijkt een aantal weken na het interview dat ze deze baan ook daadwerkelijk heeft gekregen en dat ze dus tijdelijk weer in dienst is bij MSD/Organon.

Een andere respondent heeft weinig gehad aan het traject waarin zij zocht naar een nieuwe werkgever.

Ik ben er wel naartoe gegaan, maar ik, ik vond het helemaal niks. (...) Het was echt tsjakka! Verkoop jezelf, laat zien hoe geweldig je bent. En zo ben ik niet. Ik ga niet van mezelf zeggen dat ik zo goed ben. Dat moeten andere mensen maar van mij zeggen. Dat doe ik zelf niet. (R1, werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Andere respondenten geven aan dat ze de hulp van LHH wél waardevol vinden. Een belangrijke reden hiervoor is dat ze bij de workshops die ze bij LHH volgen, praktische vaardigheden krijgen aangeleerd die helpen bij het vinden van een nieuwe baan, zoals het opstellen van een cv, het schrijven van een goede sollicitatiebrief en het voeren van een sollicitatiegesprek. Zo somt een van de respondenten op:

Ik had ook gewoon twaalf jaar niet meer gesolliciteerd. Dus ik heb daar geleerd hoe je je cv fatsoenlijk op orde kunt krijgen, hoe je een profiel op papier kunt zetten. Maar ook dat een sollicitatiegesprek te trainen is. Daar hoeft je je echt niet meer druk over te maken. Ze maken mij niet meer gek met een uitnodiging voor een gesprek. Je weet precies wat je te wachten staat en wat voor antwoorden je gaat geven, je kunt altijd terugvallen op je succesverhalen. Je gaat gewoon prima voorbereid het gesprek in. En dat helpt echt hoor. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

Behalve deze praktische tips is er nog een reden waarom sommige respondenten het traject waardevol vinden. Ze geven aan dat ze veel over zichzelf geleerd hebben en daardoor ook beter weten in welke richting ze hun nieuwe baan moeten zoeken en welke bedrijven daarbij passen. Zo vertelt de respondent die hierboven aangaf dat ze het trainen van een sollicitatiegesprek heel waardevol vond, dat ze er dankzij het traject ook in bevestigd is dat een leidinggevende functie niets voor haar is.

Alle praktische handelingen die er zijn, dat is mijn ding. En dat overleggen, alsjeblieft niet. Nee, dat is gewoon niet mijn ding. Dat heb ik ook nooit geambieerd. En dat is dus ook in dit traject naar voren gekomen. Ze hebben een analyse gemaakt van mijn karaktereigenschappen en daarvoor heb ik dus een oud-collega, de eigenaar van het restaurant waar ik ook werkte en de eigenaar van de sportschool een karakteranalyse laten invullen. En bij die drie compleet verschillende mensen kwam er eigenlijk hetzelfde uit. Ja, dan ben je dus gewoon een open boek. (R20, nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen)

De respondent wiens zoektocht in subparagraaf 5.5.1 uitgebreid besproken is, benadrukt het belang van het bij elkaar komen in groepjes.

De gesprekken met de coach werden steeds minder en op een gegeven moment kwam je in een job search workteam terecht, dat is allemaal ook heel erg Amerikaans. Daar kwam je dus elke week met een clubje van ongeveer tien mensen een ochtend bij elkaar en dan besprak je wat er goed ging en wat er minder goed ging. Daar heb ik heel veel aan gehad. Je kunt elkaar motiveren en helpen en met elkaar sparren, bijvoorbeeld als iemand zegt: ik kom hier niet uit of: ik heb zo'n kloteweek gehad. (R15, nieuwe werkgever, hbo, vrouw, 42, getrouwd, thuiswonende kinderen)

De conclusie van deze subparagraaf is dat sommige respondenten niet zoveel aan het traject bij LHH hebben gehad, omdat ze er niet zoveel nieuws hebben gehoord of omdat de aanpak hen niet aanstond. Anderen zijn wel tevreden over de hulp van het outplacementbureau. Ten eerste omdat ze er veel praktische vaardigheden hebben geleerd zoals het maken van een goede cv, het voeren van een sollicitatiegesprek en het omgaan met *social media* en ten tweede omdat ze meer over zichzelf hebben geleerd. Het bijeen komen in groepjes is daarbij waardevol geweest.

5.5.4 Hulp van andere instituties

Behalve outplacementbureau LHH zijn er ook andere instituties waar MSD/Organonwerknemers gebruik van hebben gemaakt. Er zijn respondenten die een cursus of studie zijn gaan volgen. Een belangrijk instituut is voor hen dan de school of universiteit. Dit hebben zowel mensen gedaan die weer een baan hebben, mensen die een eigen bedrijf zijn gestart alsmede mensen die nog werkzoekend zijn. Soms leidt deze opleiding op tot een heel andere functie dan die respondenten bij MSD/Organon bekleedden, zoals in het geval van R4, die een hbo-opleiding tot hondengedragstherapeut volgt.

Daar wil ik echt iets mee gaan doen. Dus dat is ook mijn afweging geweest om gewoon niet meer te solliciteren. Ik zit al zolang in een baan waarvan ik denk: dit is het gewoon niet. Hier ligt mijn hart niet. En ik kan nu wel weer in een volgende baan stappen die misschien wel goed verdient, maar waar mijn hart niet ligt. Nou, dat ga ik dus niet meer doen. Ik ga nu iets doen wat ik echt leuk vind. Dus ik ga me verder in de honden verdiepen. (R4, werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen)

Anderen respondenten volgen een cursus, omdat ze hun cv er beter uit willen laten zien. Zo volgt een werkloze respondent een cursus *regulatory affairs*, wat hij omschrijft als 'werk waarbij je dossiers en bijsluiterteksten maakt en waarbij je contacten met de overheid onderhoudt'. In zijn werk bij MSD/Organon leverde hij altijd documenten aan deze afdeling aan en hij wil op zijn cv laten zien dat

hij het proces kent. Eerder volgde hij al een cursus projectmanagement om op zijn cv duidelijker te kunnen laten zien dat hij ervaring heeft met projectwerk:

Wat er op mijn cv staat, dat is helder voor mensen die er verstand van hebben, maar ik moet het zo duidelijk mogelijk omschrijven voor mensen die dat niet hebben. Mijn werk is altijd een soort projectwerk geweest. Ik heb mensen in groepen aan het werk gehouden, alleen heette het niet zo. Maar zo werkte ik wel. Ik werkte met mensen waar ik geen leiding over had, maar die wel dingen aan mij moesten leveren. (R11, werkloos, universitair, man, 54, getrouwd, uitwonende kinderen)

Daarnaast staan sommige werkzoekenden ingeschreven bij werving- en selectiebureaus. De respondent die een eigen bedrijf start, bezoekt veel bijeenkomsten van onder meer de Kamer van Koophandel en het UWV.

Respondenten kloppen dus aan bij instituties die erom bekend staan dat ze het vinden van een baan kunnen vergroten. Het gaat dan met name om universiteiten en hogescholen, waar verschillende respondenten een cursus of studie zijn gaan volgen. Sommige werkzoekenden staan ingeschreven bij werving- en selectiebureaus en een respondent die een eigen bedrijf aan het opstarten is, bezoekt startersbijeenkomsten van de Kamer van Koophandel en het UWV.

6. Conclusie

6.1 Antwoord op de probleemstelling

Nu de vijf onderzoeksvragen zijn beantwoord, kan ook antwoord gegeven worden op de vraag: welke consequenties heeft de reorganisatie van MSD/Organon in Oss met het verstrijken van de tijd voor het welzijn van de (ex-) medewerkers van dit bedrijf, en hoe zijn deze gevolgen te verklaren?

6.1.1 *Verschillende consequenties voor het welzijn*

Het antwoord op het eerste deel van de probleemstelling luidt: de reorganisatie heeft twee jaar na de aankondiging zowel positieve als negatieve consequenties gehad voor het welzijn van de (ex-) medewerkers. Meest opvallend is dat de gevolgen voor sommige mensen die ontslagen zijn, positiever zijn geweest dan voor de mensen die nog bij MSD/Organon werken.

De ontslagen mensen voor wie het ontslag juist positieve consequenties heeft gehad, zijn personen die of na hun ontslag een nieuwe baan in loondienst hebben gevonden óf hun ontslag als een kans zien om iets heel anders te gaan doen. Ten eerste respondenten die een nieuwe baan in loondienst hebben gevonden. Zij geven aan dat ze nu meer werkplezier ervaren dan in de periode dat ze bij MSD/Organon in dienst waren. Ze vertellen in positieve bewoordingen over hun nieuwe functie, het bedrijf waar ze nu werken en de werksfeer die daar heerst. Zo vertelt R20 (nieuwe werkgever, mbo, vrouw, 43, alleenstaand, geen kinderen) niet alleen dat ze bij haar nieuwe werkgever haar ideeën kwijt kan en dat die dan vervolgens direct doorgevoerd worden, maar ook dat het goede salaris dat ze bij MSD/Organon verdiende, is overgenomen. De periode dat deze respondenten geen werk hadden, is ook waardevol geweest. Zij hebben toen veel steun ervaren van instituties en de sociale omgeving. Zo hebben ze bij outplacementbureau LHH niet alleen goed leren solliciteren, sommige respondenten vertellen dat ze daar ook veel geleerd hebben over zichzelf. Dankzij LHH leerde R20 niet alleen hoe ze een goed sollicitatiegesprek voert, maar ook dat ze niet geschikt is voor een leidinggevende functie. Hun nieuwe baan hebben zij gevonden door de contacten met de sociale omgeving. Bij sommigen liep dat via het zakelijke netwerk, bij anderen via het persoonlijke. Zo vertelt R20 dat zij in haar periode van werkloosheid al eens bijna een baan vond via een persoon die ze vanuit de sportschool kende, maar dat ze haar huidige functie uiteindelijk te danken heeft aan een oud-collega die haar via LinkedIn benaderde. De gevolgen voor het welzijn voor respondenten met een nieuwe werkgever zijn dus dat ze meer zelfkennis hebben opgedaan en dat ze met meer plezier naar hun werk gaan dan toen ze nog bij MSD/Organon werkten.

In de tweede plaats heeft het ontslag ook positieve consequenties gehad voor sommige mensen die weliswaar nog werkloos zijn, maar deze periode zien als een kans zien om hun hart te volgen, bijvoorbeeld door weer een studie te gaan volgen. Dat geldt voor de calculerenden en de ambitieuzen.

Calculerenden zijn respondenten die geen nieuw werk meer willen, omdat ze bijna met pensioen kunnen en de WW-uitkering zien als een overbrugging van die periode. Voor hun welzijn betekent dit dat ze met behoud van hun inkomen kunnen genieten van andere dingen die het leven te bieden heeft, dankzij de ontslagvergoeding en een werkloosheidsuitkering. Zo geeft R6 (wil geen werk, universitair, man, 61, getrouwd, uitwonende kinderen) aan dat hij al langer het gevoel heeft dat er ook andere dingen zijn in het leven dan werken, dus dat het hem goed uitkomt dat hij met vervroegd pensioen kan. Ook zegt hij dat hij dankzij de ontslagvergoeding nu meer geld te besteden heeft dan wanneer hij was doorgestaan met werken. De ambitieuzen zijn werklozen die het feit dat ze werkloos zijn geworden, als een kans zien om hun hart te volgen en iets heel nieuws aan te pakken. Dankzij de ontslagvergoeding en een werkloosheidsuitkering, hebben ze de tijd om een nieuw pad voor zichzelf uit te stippelen. Een mooi voorbeeld hiervan is R4 (werkloos, hbo, vrouw, 45, getrouwd, thuiswonende kinderen), die aangeeft dat ze al lang wist dat haar baan bij MSD/Organon 'het niet was'. Maar omdat ze een vaste baan had, bleef ze gewoon zitten. Nu volgt ze een opleiding tot hondengedragstherapeut en doet ze vrijwilligerswerk bij Stichting Hulphond. De gevolgen voor haar welzijn zijn dus dat ze nu de kans krijgt om haar hart te volgen en te doen wat ze leuk vindt.

Voor mensen die nog in dienst zijn bij MSD/Organon zijn de gevolgen voor het welzijn vooral nog vooral negatief. Er zijn respondenten die wel positief zijn over hun nieuwe functie na de reorganisatie, zoals R13 (werkt bij MSD/Organon, hbo, vrouw, 39, getrouwd, thuiswonende kinderen), die zegt dat ze nu op een plek zit waar ze het heel leuk gaat krijgen. Maar ze zegt bewust 'gaat krijgen', want op dit moment is de werkdruk binnen het bedrijf heel hoog. Ook anderen noemen negatieve aspecten van hun huidige werk bij MSD/Organon, zoals de strengere regels die vanuit Amerika zijn opgesteld, de gespannen sfeer en het slechter worden van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Zo vertelt R17 (werkt bij MSD/Organon, vmbo, man, 55, getrouwd, thuiswonende kinderen), dat hij moet controleren of mensen binnen het bedrijf wel over zebrapaden lopen en dat hij daarvoor officiële waarschuwingen moet uitdelen. Hij zegt ook dat als oprichter Saal van Zwanenberg de huidige situatie bij MSD/Organon zou kunnen zien, hij zich al een paar keer zou hebben omgedraaid in zijn graf.

Toch zijn er ook ontslagen respondenten met wie het niet beter gaan dan met de mensen die nog bij MSD/Organon in dienst zijn. Dit zijn respondenten die tegen hun zin in werkloos zijn. Dat geldt met name voor de ritualisten. Deze mensen beginnen de hoop op het vinden van een nieuwe baan op te geven. De respondenten die het best bij dit type passen, zijn ook de mensen die het gevoel hebben dat ze hun status kwijtraken, omdat ze hun werkende leven kwijt zijn. En deze respondenten zijn ook de personen die zichzelf deels de schuld geven van het feit dat ze nog steeds werkloos zijn. Een mooi voorbeeld van zo'n respondent is R1 (werkloos, hbo, vrouw, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen). Zij weet niet of ze ooit nog een betaalde baan krijgt, mede omdat potentiële werkgevers schrikken als ze het salaris horen dat ze bij MSD/Organon verdiende. Ze heeft last van neerwaartse mobiliteit, aangezien ze het idee heeft dat ze wat minder voorstelt dan eerst. Zij geeft voor een deel

ook zichzelf de schuld van het feit dat ze nog geen baan heeft, omdat ze zelf de eis stelt dat ze maar drie dagen per week wil werken. Ook heeft ze er moeite mee om een vast dagritme aan te houden. Ze blijft lang in bed liggen en stelt al het huishoudelijke werk uit.

Tot slot is het voor respondenten die hun eigen bedrijf starten nog onduidelijk of de gevolgen voor hun welzijn uiteindelijk positief of negatief zullen zijn. Deels geldt hetzelfde als voor de categorie ambitieuzen bij de werklozen: zij hebben hun ontslag gezien als de kans om een eigen bedrijf te starten. Ze zijn ervan overtuigd dat dit gaat lukken en daarmee bezig zijn geeft energie. Dit geldt bijvoorbeeld voor R2 (eigen bedrijf, mbo, vrouw, 51, getrouwd, uitwonende kinderen), die er niet op haar vijfenzestigste achter wilde komen dat ze alleen op een laboratorium had gewerkt en er nu van overtuigd is dat haar massagesalon een succes wordt. Aan de andere kant is er ook onzekerheid en spanning of het gaat lukken. Dit geldt voor R9 (eigen bedrijf, gepromoveerd, man, 52, getrouwd, thuiswonende kinderen), die nog in overleg is met Merck over het verkopen van het patent dat hij nodig heeft om zijn bedrijf op te starten. Hij is boos en gefrustreerd omdat de onderhandelingen vastlopen en heeft het idee dat hij voor de tweede keer door hetzelfde bedrijf op straat wordt gezet. Daarnaast maakt hij zich zorgen, omdat er voorlopig alleen geld uitgaat en hij ook een gezin heeft dat grotendeels leunt op zijn inkomen. Voor de respondenten die een eigen bedrijf starten zijn de gevolgen dus wisselend: aan de ene kant krijgen ook zij de kans hun hart te volgen, aan de andere kant hebben ze last van spanning, boosheid en onzekerheid.

6.1.2 Een verklaring voor de gevolgen

Het tweede deel van de probleemstelling bestaat uit de vraag hoe deze verschillende gevolgen verklaard kunnen worden. Het is hierbij belangrijk om te kijken naar de context waarin de grootschalige reorganisatie bij MSD/Organon zich heeft afgespeeld, namelijk in het begin van de eenentwintigste eeuw in Nederland. Door deze context te betrekken bij de verklaring, kunnen de uitkomsten van dit onderzoek een belangrijke bijdrage leveren aan de theorievorming over ontslag bij de middenklasse in Nederland in deze tijdperiode.

We kijken eerst naar een verklaring voor de zowel positieve als negatieve gevolgen van de reorganisatie voor werklozen. In de eerste plaats speelt de reorganisatie zich dus af in de eerste jaren van de eenentwintigste eeuw. Dit is een tijdperiode waarin ook hoogopgeleiden geen baanzekerheid voor het leven meer ervaren, onder andere door de almaar toenemende globalisering en daardoor onder meer de flexibilisering van arbeid. In de jaren dertig en tachtig van de vorige eeuw raakten nog vooral arbeiders hun baan kwijt. Daarom is nu voor het eerst te zien hoe hoogopgeleiden reageren op het feit dat ze werkloos zijn en is een nieuwe typologie van werklozen op te stellen. Bij een aantal hoogopgeleiden die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, is te zien dat zij hun ontslag zien als een kans om iets nieuws te gaan doen en hun ambitie op werkgebied te verwezenlijken. Zij zijn het ambitieuze type. Onder de respondenten bevinden zich daarnaast ook conformisten die geloven dat ze

nieuw werk zullen vinden, ritualisten die zonder geloof blijven solliciteren, calculerenden die op een handige manier omgaan met de sociale zekerheid en ondernemenden die hun heil zoeken in de informele economie. Van deze vijf typen is een indeling te maken in twee culturen: de individualistische cultuur en de conformistische cultuur. Bij de individualistische cultuur passen de ondernemenden, de calculerenden en de ambitieuzen. Deze types praten in positieve termen over hun ontslag. Zij kiezen hun eigen weg om in hun levensonderhoud te voorzien en volgen daarbij hun hart. Bij de conformistische cultuur passen de conformisten en de ritualisten, die negatiever zijn over hun ontslag en het feit dat ze werkloos zijn. Zij beschikken over minder creativiteit om een einde aan hun werkloosheid te maken. In een typologie van werkloze arbeiders die in de jaren tachtig van de vorige eeuw is opgesteld (Kroft et al 1989), kwamen nog geen ambitieuzen voor. In de typologie die naar aanleiding van het MSD/Organononderzoek is opgesteld, zijn de ambitieuzen hoogopgeleid. Hoogopgeleiden zijn dus ambitieuzer en beter dan laagopgeleiden in staat om een ontslag te zien als een nieuwe kans en als een mogelijkheid om hun ambities te verwezenlijken. In de jaren tachtig zagen onderzoekers daarentegen wel retraitsen die zich terugtrekken uit de samenleving en autonomen die hun uitkering zien als basisinkomen. Dat deze twee types onder de respondenten niet zijn aangetroffen, komt omdat het in deze tijdsperiode moeilijker is geworden om een uitkering te zien als basisinkomen of om de zoektocht naar een baan op te geven. Om hun uitkering te mogen behouden, worden zij door de overheid streng gecontroleerd op het feit of zij wel voldoende moeite doen om aan een baan te komen.

In de tweede plaats zijn de gevolgen voor werklozen te verklaren door te kijken naar welke rol het netwerk van een werkloze aan het begin van de eenentwintigste eeuw speelt. Sommige respondenten geven aan dat ze er moeite mee hebben om een vaste structuur in de dag aan te brengen en vertonen uitstelgedrag. Toch worden zij niet volledig apathisch of wachten alleen maar af, zoals in de jaren dertig van de vorige eeuw in Marienthal nog het geval was (Jahoda et al 1978). Respondenten besluiten nu hun probleem aan te pakken en gaan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk doen. Dit is te verklaren doordat werklozen zich aan het begin van de eenentwintigste eeuw in een sterk netwerk bevinden, dat hen kan helpen bij het zinvol besteden van de dag. Dat netwerk is voor ieder persoon verschillend. Elke werkloze heeft dankzij zijn of haar partner, kinderen, andere familieleden of vrienden een uniek netwerk, waar hij of zij een nuttige dagbesteding of zelfs een nieuwe baan in kan vinden. In de jaren dertig van de vorige eeuw, toen fabrieksarbeiders in Marienthal hun baan kwijtraakten, zag de omgeving van een werkloze er heel anders uit. In Marienthal hadden alle inwoners van het dorp ongeveer hetzelfde netwerk. Ze werkten vrijwel allemaal in dezelfde fabriek, waardoor iedereen dezelfde mensen kende en dezelfde opvattingen deelde. Daarom was het voor de werklozen erg lastig om nieuw werk of een zinvolle dagbesteding te vinden, of om iemand te vinden die hen kon helpen bij die zoektocht, omdat ze na sluiting van de fabriek in Marienthal alleen maar mensen kenden die ook werkloos waren.

In de derde plaats zijn de gevolgen voor werklozen te verklaren door het feit dat deze reorganisatie zich in Nederland afspeelt. Nederland is een land met een goed ingerichte verzorgingsstaat. Dat betekent dat iedere werkloze recht heeft op een WW-uitkering en de terugval in inkomen na een ontslag beperkt is. Hierdoor hebben ontslagen medewerkers op financieel gebied minder last van neerwaartse mobiliteit dan in Amerika, het land waarover Newman (1989) schreef. Daar is het verzekeringsstelsel minder uitgebreid. Amerikanen vinden namelijk dat inwoners zelf verantwoordelijk zijn voor hun succes. Dit heet merocratisch individualisme. De Amerikaanse middenklasse heeft daardoor na haar ontslag geen of minder inkomsten, waardoor ze wel haar levensstijl moet aanpassen. Een overeenkomst tussen de werkloze middenklasse in Amerika en Nederland is dat er in beide landen werkloze leden van de middenklasse zijn die het gevoel hebben dat ze hun status verliezen en die zich minder gewaardeerd voelen.

Wanneer we kijken naar het schuldgevoel van werklozen, dan is het volgens Newman zo dat wanneer sprake is van collectief ontslag, werknemers de schuld van hun ontslag neerleggen bij hun werkgever of een andere externe factor. Bij individueel ontslag gaan ontslagenen daar na een periode van werkloosheid zichzelf de schuld van geven. Bij MSD/Organon is sprake van zowel collectief als individueel ontslag. Sommige afdelingen sluiten helemaal, andere worden alleen gereorganiseerd. We zien dan ook beide reacties op het ontslag terug. Sommige respondenten hebben er zelf voor gekozen om niet terug te solliciteren op een functie en om het bedrijf te verlaten, waardoor ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun ontslag. Anderen geven in eerste instantie MSD/Organon de schuld van hun ontslag, maar na verloop van tijd verandert dit. Zij gaan niet zozeer zichzelf de schuld geven van het feit dat ze werkloos zijn geraakt, maar wel van het feit dat ze dat nog steeds werkloos zijn. Opleiding lijkt hierbij een rol te spelen, want respondenten uit dit onderzoek die zichzelf na een periode deels de schuld gaan geven van hun ontslag, zijn hoogopgeleid.

Dan kijken we nu naar een verklaring voor de positieve gevolgen van de reorganisatie voor mensen die nieuw werk hebben gevonden. Ook bij deze groep blijkt – in 2012 in Nederland- het netwerk een belangrijke rol te spelen. Alle respondenten – zowel laag- als hoogopgeleid - die een nieuwe werkgever hebben, hebben die dankzij het inzetten van hun netwerk gevonden. Bij laagopgeleiden gebeurde dat vaker dankzij hun persoonlijke netwerk, bij hoogopgeleiden vaker dankzij hun zakelijke netwerk. De ervaring van journaliste Ehrenreich (2005) is juist dat de Amerikaanse middenklasse op weinig sociale steun kan rekenen bij een zoektocht naar een baan. Het verschil met Amerika en Nederland is opnieuw te verklaren door het merocratisch individualisme in Amerika, wat ook door Newman genoemd is. Daarnaast heeft Ehrenreich ook geen zakelijk netwerk, omdat ze haar zoektocht in scene heeft gezet. De mensen bij MSD/Organon hebben dat juist wel. Zij kennen veel oud-collega's die ook ontslagen zijn vanwege de reorganisatie en die bij allemaal verschillende bedrijven terecht zijn gekomen.

Tot slot volgt een verklaring voor het feit dat de gevolgen van de reorganisatie voor mensen die nog bij MSD/Organon werken, voornamelijk negatief zijn. Dit is een groot verschil met de

gevolgen voor de groep mensen die een nieuwe baan hebben gevonden, omdat die voornamelijk positief zijn. Het verschil tussen deze twee groepen kan verklaard worden door het feit dat na een reorganisatie iedereen die bij het bedrijf is achtergebleven op een andere plek zit en daaraan moet wennen. Opleiding speelt hierbij een rol, aangezien respondenten die denken dat ze het op termijn wel naar hun zin gaan krijgen in hun nieuwe functie, hoogopgeleid zijn. Laagopgeleiden hebben dat geloof niet. Bij mensen die een nieuwe werkgever hebben, kan het zo zijn dat zij, omdat alles nieuw is, alleen positieve punten zien van hun werk. Mogelijk is de situatie over een jaar anders, wanneer de respondenten die nog bij MSD/Organon werken aan de nieuwe situatie gewend zijn en het werk voor werknemers met een nieuwe baan ook 'normaal' begint te worden. Het onderzoek naar MSD/Organon is dus een aanvulling op de theorie van Kinicki et al (2000), die luidt dat mensen die tevreden zijn met hun nieuwe baan, minder negatieve gevolgen ervaren van hun ontslag dan mensen die ontevreden zijn met hun nieuwe baan en werklozen.

6.2 Suggesties voor vervolgonderzoek

Met het beantwoorden van de probleemstelling is dit onderzoek afgerond, maar de reorganisatie bij MSD/Organon kent nog veel meer aspecten die het onderzoeken waard zijn. Daarom volgen nu, ter afsluiting van deze scriptie, drie suggesties voor vervolgonderzoek.

In de eerste plaats is het nuttig om de vragen die in dit onderzoek aan bod zijn gekomen, ook te beantwoorden door middel van kwantitatief onderzoek, omdat de uitkomsten van kwantitatief onderzoek – bij een representatieve steekproef - generaliseerbaar zijn en dus geldig zijn voor alle medewerkers van MSD/Organon. Een aantal vragen die door middel van kwantitatief onderzoek beantwoord kunnen worden, zijn: zien hoogopgeleiden een periode van werkloosheid vaker als kans dan laagopgeleiden? Hebben oudere werklozen meer moeite met het vinden van een baan dan jongere werklozen? Hebben mensen die in een gezin leven meer tijdsbesef dan alleenstaanden? Ervaren mensen met een hogere ontslagvergoeding minder neerwaartse mobiliteit dan mensen met een lagere vergoeding? Beantwoorden hoogopgeleiden de schuldvraag anders dan laagopgeleiden? Zijn mensen met een nieuwe baan positiever gestemd dan mensen die nog bij MSD/Organon werken? En: hebben hoogopgeleiden meer steun aan hun netwerk dan laagopgeleiden?

Ten tweede kan het interessant zijn om de twintig respondenten die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, na een jaar nogmaals te bevragen door middel van kwalitatief onderzoek. Want hoewel sinds de aankondiging van de reorganisatie inmiddels twee jaar is verstreken, is de situatie voor een deel van de respondenten over een jaar vermoedelijk toch weer veranderd. Respondenten die nu nog bij MSD/Organon werken, geven aan dat de werksfeer binnen het bedrijf gespannen is en de werkdruk hoog. Het is interessant om te kijken of dit over een jaar nog steeds het geval is of dat de werknemers dan meer gewend zijn geraakt aan de nieuwe organisatie. Voor de geïnterviewden die nu nog werkloos thuis zitten, kan de situatie over een jaar ook heel anders zijn, omdat ze mogelijk dan wel een baan

hebben gevonden. De gesprekspartners die een eigen bedrijf willen starten bevinden zich nu nog in de opstartfase, maar zijn over een jaar mogelijk operationeel. En tot slot de respondenten die een nieuwe werkgever hebben. Sommigen zijn daar nog maar pas begonnen, dus het is interessant om te onderzoeken of zij na een jaar nog zo positief zijn over hun nieuwe baan, of dat ze daar dan ook negatieve punten over op weten te noemen.

Ten derde nog een suggestie voor vervolgonderzoek met een heel ander onderwerp. Het onderzoek dat tot nu toe naar de casus MSD/Organon is uitgevoerd, richtte zich vooral op de gevolgen van de reorganisatie voor individuele werknemers. Maar zoals in de inleiding al vermeld is, is MSD/Organon de grootste werkgever in de gemeente Oss. De ontslagen bij dit farmaceutische bedrijf hebben dus ook gevolgen voor de lokale gemeenschap en economie. Ook draagt de reorganisatie bij aan het negatieve imago dat Oss heeft, onder meer dankzij het roemruchte verleden waarin de Bende van Oss een belangrijke rol speelt. Een interessant vervolgonderzoek zou daarom kunnen bestaan uit het interviewen van een aantal plaatselijke ondernemers en andere gedupeerden of belanghebbenden, onder meer over de gevolgen van de reorganisatie voor het lokale ondernemersmilieu en het imago van de stad Oss. Op deze manier is het mogelijk om de antwoorden die de (ex-)medewerkers van MSD/Organon hebben gegeven tijdens de diepte-interviews voor dit onderzoek, te plaatsen in de lokale context.

Er zijn een aantal personen en instanties die in het kader van dit onderzoek interessant zijn om te interviewen. Ten eerste zijn dat een aantal ondernemersverenigingen, zoals De Osse Industriële Kring (OIK), dat is een ondernemersvereniging voor de grote, gezaghebbende industriële bedrijven in Oss. Voor het midden- en kleinbedrijf is er het TIBO en het Ondernemersverbond Oss (OVO). Ten tweede zijn dat de kleine ondernemers in de buurt van het MSD/Organoncomplex, zoals de bloemist, de friettent en de bakker. De eigenaar van bakkerij 't Oventje heeft al eens verteld dat werknemers van MSD/Organon bij deze bakker in de lunchpauze hun broodje kopen en bij verjaardagen daar hun traktatie halen (Du Pré 2010). Ook een interview met directeur Van Gangelen van hotel De Weverij en sterrestaurant Cordial is een optie. Hij heeft al eens aangegeven dat MSD/Organon tot 2005 goed was voor 35 procent van de gasten. Dat percentage is sinds de overname door Schering-Plough al gezakt tot tien procent (ibidem). Ten derde een aantal politici, zoals de burgemeester, wethouder of andere afgevaardigde van de gemeente Oss, maar ook een raads- of bestuurslid van de lokale SP. Deze partij heeft haar wortels in Oss en komt traditioneel op voor de zwakkeren in de samenleving. Als laatste kan een interview met een medewerker van de Laboratoriumschool van ROC De Leijgraaf in Oss interessant zijn. Deze school werkt veel samen met MSD/Organon en veel afgestudeerden van deze school vonden een baan bij MSD/Organon.

Literatuurlijst

- Baarda, D., De Goede, M. en Van der Meer-Middelburg, A. (2007) *Basisboek interviewen. Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Houten: Noordhoff Uitgevers Groningen.
- Banning, C. (2010a, 8 juli) Joodse varkensslachter werd groot dankzij de pil. *NRC Handelsblad*
- Banning, C. (2010b, 9 juli) Klap voor maker van de anticonceptiepil; Voormalig farmaceutisch bedrijf Organon hard geraakt door sanering bij eigenaar: bijna 2.200 banen geschrapt. *NRC Handelsblad*
- Banning, C. (2010c, 20 juli) Balkenende belde niet naar Merck over Organon; Verdwijnen meer dan duizend onderzoeksbanen beïnvloedt hele sector in Nederland. *NRC Handelsblad*
- Banning, C. (2010d, 22 juli) Balkenende gaat alsnog bellen met Merck; Terugdraaien ontslagen zit er niet in, hooguit steun onderzoekscampus. *NRC Handelsblad*
- Banning, C. en Wittenberg, E. (2011, 26 februari). Hoe Rutte de strijd om Organon verloor; Verkoop Organon liep op laatste moment spaak ondanks politieke bemoeienis. *NRC Handelsblad*
- Banning, C. (2011, 10 juni). 'Ambitie Merck biedt farma-onderzoekers in Oss nieuwe kansen'; Mirjam Mol-Arts stond aan wieg van reddingsplan en krijgt nu de leiding van het Development Center van MSD/Organon. *NRC Handelsblad*
- Brabants Dagblad (2012, 7 juli) Merck investeert 54 miljoen in Implanon. *Brabants Dagblad*
- De Beer, P. (2008) De Middenklasse onder druk? in: De kwetsbare middenklasse, debattenreeks Hollands Spoor (pp.15-42). Den Haag: WRR/Strategieeraad Rijksbreed.
- Bertin, J. (1998). Rise and Fall of Middle-Class Society? How the Restructuring of Economic and Social Life Creates Uncertainty, Vulnerability, and Social Exclusion, in: Steijn, S., Berting, J. en De Jong, M. *Economic Restructuring and the Growing Uncertainty of the Middle Class* (pp. 7-24). The Netherlands: Kluwer Academic Publishers
- Burgers, J. en Van der Waal, J. (2008) De versplintering en de toenemende onzekerheid van de middenklasse, in Ten Hooven, M., Cuyvers, P., Lampert, M., Prij, J. *Benauwd in het midden*. Christen Democratische Verkenningen. (pp. 234- 240) Amsterdam: Boom Tijdschriften.

- Ehrenreich, B. (2005). *Gouden bergen. Een vruchteloze zoektocht naar succes*. Amsterdam/Antwerpen: Atlas.
- Engbersen, G. (2012). Collegedictaat De Verdeelde Stad. Armoede- en werkloosheidscultuur, 4 januari 2012
- De Haas, A. (2011, 14 mei) Alle partijen akkoord met Plan B. MSD/Organon kijkt weer naar toekomst. *Brabants Dagblad*
- De Haas, A. (2012, 29 maart) MSD lanceert eerste natuurlijke pil. *Brabants Dagblad*
- Driessen, P. (2010, 19 augustus). Animo tocht MSD groeit. *Brabants Dagblad*
- Eldert, B. en Van Wijk, M. (2012, 20 oktober). ‘Besparen in de zorg kán’. MSD Oss neemt na moeilijke periode weer mensen aan. *Algemeen Dagblad*
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. en Zeisel, H. (1978 [1933]). *Die arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauerender Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Kinicki, A.J., Prussia, G.E., en McKee-Ryan, F.M. (2000). A panel study of coping with involuntary job loss. In: *The Academy of Management Journal*, 43 1, 90-100
- Kroft, H, Engbersen, G., Schuyt, K. en Van Waarden, F. (1989). *Een tijd zonder werk. Een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Leiden: Stenfert Kroese
- Leana, C.R. en Feldman, D. C. (1990) Individual Responses to Job Loss: Empirical Findings from Two Field Studies. In: *Human Relations*, 43 11, 1155-1181
- De Looff, J. (2011) *(On)zeker en (on)gezond? Over de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag voor de mentale gezondheid van werknemers van MSD/Organon*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Newman, K. (1998 [1988]). *Falling from Grace. The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class*. Londen: Collier Macmillan Publishers.

- Newman, K.S. en Attewell, P. (1999). The downsizing epidemic in the United States. Towards a cultural analysis of economic dislocation, in: Ferrie, J. E., Marmot, M.G., Grittiths, J. en Ziglio, E. (ed.). *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion* (pp. 101-126). WHO Regional publications, European Series, no.81
- Van Nunen, C. (2012a, 6 maart). Hoe gaat het met de oud-werknemers van MSD Organon? [audio podcast] Geraadpleegd via <http://omroep.vara.nl/media/88661> op 21 oktober 2012
- Van Nunen, C. (2012b, 7 maart) MSD gaf Oss onderzoekspark. [audio podcast] Geraadpleegd via <http://omroep.vara.nl/media/88774> op 21 oktober 2012
- Van Nunen, C. (2012c, 8 maart) Reportage: werkloosheid in industriestad Oss [audio podcast] Geraadpleegd via <http://omroep.vara.nl/media/88866> op 21 oktober 2012
- Du Pré, R. (2010, 20 juli). Het hart van Oss is weggeroofd. *Volkskrant*
- Schaufeli, W. B. (1986). Werkloosheid vanuit psychologisch perspectief, in: Fisscher, O.A.M. (red.). *Sociaal beleid: een bedrijfskundige benadering*. (pp 1-22). Groningen: OFIR.
- Schaufeli, W. B. (1989). Werkloosheid en psychische gezondheid bij hoger opgeleiden. in: *De Psycholoog*, 173-180)
- Snijders, H. (2011, 5 november). 585 Ontslagen werknemers opgenomen in begeleidingsprogramma. Al 80 ex-Organeezen onder dak. *Brabants Dagblad*
- Taouanza, I. (2011). *Geen baan = geen leven? Onderzoek naar effect van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid onder MSD/Organon-werknemers*.
- Vrijland, T. (2012). *De bedreigde middenklasse. Een onderzoek naar strategieën in reactie op een aangekondigd massaontslag onder medewerkers van MSD/Organon in Oss*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Van der Zanden, P. (2010, 16 juli). Massaal protest tegen sanering van Organon. *Algemeen Dagblad*
- <http://www.nedcar.nl>, geraadpleegd op 21 oktober 2012
- <http://www.nedcar.nl/content/view/164/77/lang,nl/>, geraadpleegd op 21 oktober 2012

Bijlage: topiclijst interviews

Vragen voor elke respondent:

- Wat is er in het afgelopen jaar met u gebeurd?
- Hoe kijkt u terug op de reorganisatie?
- Welk gevoel heeft u bij het Amerikaanse bedrijf Merck?
- Welke gevolgen heeft de reorganisatie volgens u gehad voor de plaats Oss?

Vragen voor de respondenten die werkloos zijn (of dat minimaal een half jaar zijn geweest):

Reacties en strategieën na het ontslag

- Hoe kijkt u terug op uw ontslag?
- Heeft u vrede met uw ontslag, bent u boos, strijdbaar, wanhopig, apathisch of overheerst een ander gevoel?
- Wilt u graag een nieuwe baan of geniet u (tijdelijk) van een leven zonder werk?
- Heeft u er vertrouwen in dat u een nieuwe baan zult vinden?
- Speelt de huidige economische crisis hierbij een rol?
- Kunt u vertellen hoe uw dagelijks leven en uw dagindeling eruit zien?
- Heeft u in het dagelijks leven besef van tijd, houdt u zich aan een bepaalde tijdstructuur, doet u evenveel op een dag als vroeger en komt u op tijd voor afspraken?

Neerwaartse mobiliteit

- Maakt u zich zorgen om de achteruitgang van uw inkomen?
- Waar meet u de kwaliteit van uw leven aan af?
- Wat betekent de werkloosheid voor uw gezin?
- Schaamt u zich naar uw omgeving toe voor uw werkloosheid?
- Zijn uw sociale contacten veranderd?

Schuldgevoel

- Wie of wat geeft u de schuld van uw ontslag bij MSD/Organon?
- Had u dit schuldgevoel direct, of pas na enige tijd?
- Wie of wat geeft u de schuld van het feit dat u nog geen nieuwe baan heeft gevonden?

Hulp vanuit de omgeving

- Wat wilt u in de toekomst voor werk gaan doen?
- Hoe bent u op het idee gekomen om deze richting op te gaan?
- Heeft u uitzicht op een nieuwe baan en welke inspanningen levert u daarvoor?

- Krijgt u hulp van instanties bij het zoeken naar een nieuwe baan, zoals MSD/Organon of de vakbond?
- Krijgt u hulp vanuit uw persoonlijke en zakelijke netwerk bij het zoeken naar een nieuwe baan?
- Hoe heeft u het traject bij outplacementbureau LHH ervaren?

Vragen voor de respondenten met nieuw werk:

Tevredenheid met de nieuwe baan

- Hoe kijkt u terug op uw ontslag?
- Heeft u het idee dat uw eerdere ontslag nog steeds negatieve gevolgen voor u heeft?
- Hoe tevreden bent u met uw nieuwe baan?
- Hoe is de sfeer binnen het bedrijf waar u nu werkt?
- Heeft u een meer instrumentele relatie met uw werkgever dan bij MSD/Organon?
- Verdient u meer of minder dan toen u nog bij MSD/Organon werkte?
- Hoe zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden?
- Wat vindt u van de (toegenomen) reistijd naar uw nieuwe baan?
- Als u iets heel anders wilde gaan doen: hoe realistisch is het gebleken om het roer helemaal om te gooien?

Hulp vanuit de omgeving

- Hoe bent u aan deze baan gekomen?
- Hoe bent u op het idee gekomen om deze richting op te gaan?
- Heeft u daarbij steun gekregen uit uw netwerk of uw sociale omgeving?
- Heeft u daarbij institutionele ondersteuning gekregen van bijvoorbeeld MSD/Organon of de vakbond?
- Hoe heeft u het traject bij outplacementbureau LHH ervaren?

Vragen voor de respondenten die nog bij MSD/Organon werken:

Tevredenheid met de baan

- Wat is er binnen het bedrijf allemaal veranderd?
- Hoe tevreden bent u met uw huidige functie?
- Hoe is de werksfeer binnen het bedrijf?
- Heeft u het nog naar uw zin bij MSD/Organon?