

# **Zoektocht naar het zelf in een flexibele tijd**

Een kwalitatief onderzoek naar de invloed van flexibele arbeid op de identiteit



Jorrit Drent

Studentnummer: 307131

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Opleiding: Sociologie

Master: Arbeid, organisatie & management

Begeleider: Drs. Fabian Dekker

April, 2010

## **Voorwoord**

Het onderzoek in het kader van mijn scriptie heb ik als een leerzaam en boeiend project ervaren. Deze scriptie had niet tot een goed einde kunnen komen zonder de bijdragen van anderen. Daarom wil ik hen op deze plaats bedanken. Ten eerste de respondenten, die door hun openhartigheid van grote waarde waren voor het onderzoek. Daarnaast bedank ik mijn teamgenoten Elise Kong, Dione do Rego en Marjolein den Braber voor de prettige samenwerking. Verder gaat mijn dank uit naar mijn scriptiebegeleider Fabian Dekker voor zijn goede adviezen en tips. Tenslotte bedank ik mijn familie en vrienden voor de getoonde belangstelling en steun.

Rotterdam, april 2010

Jorrit Drent

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord .....</b>	<b>2</b>
<b>Inhoudsopgave.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding.....</b>	<b>5</b>
1.1 Inleiding .....	5
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen .....	8
1.3 Relevantie en opbouw .....	11
<b>2 Theoretisch kader.....</b>	<b>13</b>
2.1 Inleiding .....	13
2.2 Flexibele mens these .....	14
2.2.1 inleiding.....	14
2.2.2 Flexibele organisatie van arbeid.....	15
2.2.3 De tot flexibiliteit gedwongen mens .....	16
2.3 Nieuwe werknemer these .....	17
2.4 Identiteit .....	19
2.4.1 Inleiding .....	19
2.4.2 Definiëring identiteit .....	19
2.4.3 Identiteit en modernisering.....	21
2.5 De flexverslaafde.....	23
2.6 Reflectie op theorie .....	25
<b>3 Onderzoeksmethode.....</b>	<b>27</b>
3.1 Inleiding .....	27
3.2 Respondenten .....	28
3.3 Dataverzameling.....	29
3.3.1 Dataverzameling in groepsverband.....	29
3.3.2 Benaderingsproces respondenten .....	29
3.3.3 Interviews .....	30
3.4 Onderzoeksproces .....	30
3.5 Strategieën om de betrouwbaarheid en validiteit te verhogen .....	32
3.5.1 Inleiding .....	32
3.5.2 Beperkingen en mogelijkheden .....	33
3.5.3 Valkuilen .....	34
<b>4 Resultaten.....</b>	<b>35</b>
4.1 Inleiding .....	35
4.2 Controle over arbeidsbestaan .....	36
4.2.1 Regisseur van loopbaan.....	36
4.2.2 Overgeleverd aan de omstandigheden.....	39

4.2.3 Samenvattend .....	41
4.3 Afstemming persoon en werksituatie .....	41
4.3.1 Ervaren van vrijheid .....	42
4.3.2 Ervaren van (on)zekerheid .....	44
4.3.3 Gelijkwaardigheid en waardering .....	45
4.3.4 Samenvattend .....	46
4.4 Tijdsbeleving .....	46
4.4.1 Geen toekomstvisie over werk .....	47
4.4.2 Te veel toekomstopties .....	48
4.4.3 Samenvattend .....	49
4.5 Vakmanschap .....	49
4.5.1 Uitzendwerk als vak op zich .....	49
4.5.2 Vakmanschap buiten werk .....	51
4.5.3 Ontbreken van diepgang .....	52
4.5.4 Niet voor vol worden gezien .....	53
4.5.5 Samenvattend .....	54
4.6 Classificatie .....	55
4.6.1 De Vrijbouter .....	55
4.6.2 Tevreden maar niet voor vol worden aangezien .....	56
4.6.3 Acceptatie van de situatie .....	57
4.6.4 Identificatie met hobby's .....	57
4.6.5 Tot flexibiliteit gedwongen mens .....	58
4.6.6 Samenvattend .....	58
<b>5 Conclusies en reflectie .....</b>	<b>61</b>
5.1 Inleiding .....	61
5.2 Bevindingen .....	61
5.3 Discussie .....	63
5.3.1 Implicaties voor bredere sociologische discussie .....	63
5.3.2 Belang arbeidsoriëntatie en sociale context .....	64
5.3.3 Beperkingen van onderzoek .....	65
5.3.4 Suggesties voor verder onderzoek .....	65
<b>Literatuurlijst .....</b>	<b>67</b>

# **1 Inleiding**

## **1.1 Inleiding**

Sennett (2006) omschrijft de huidige samenleving als ‘flexibel kapitalisme’. Organisaties streven naar flexibiliteit waardoor ook steeds meer flexibiliteit van mensen wordt gevraagd. Hierdoor ontstaat een gejaagde cultuur waarin mensen van zichzelf vervreemd raken. Binnen de flexibele maatschappij is voor werknemers weinig ruimte om een eigen identiteit op te bouwen en duurzame sociale relaties aan te gaan. Werknemers hebben immers geen vastigheid meer in hun werksituatie en zijn genoodzaakt zich flexibel op te stellen. Door het continu wisselen van werk en organisatie is het moeilijker om het leven te zien als een doorlopend verhaal, dit belemmert het opbouwen van een stabiele identiteit. De contacten met anderen worden vluchtiger omdat mensen niet lang op één plaats blijven. Sennett (1998) stelt dat door de nieuwe eisen van de flexibele maatschappij het karakter van mensen wordt aangetast. Bepaalde waarden als betrouwbaarheid, betrokkenheid en verantwoordelijkheid kunnen niet meer worden nagestreefd. Deze waarden passen niet langer in een flexibele samenleving die enkel op de korte termijn is gericht. Daarnaast leidt het gebrek aan zekerheid tot werkstress en een verhoogde kans op een burn-out. Het artikel van Malenfant, LaRue, en Vézina (2007) past in het negatieve en pessimistische beeld dat Sennett schetst. Ook Malenfant et al. stellen dat flexibel werk zowel psychische als fysieke schade oplevert bij werknemers. Uitzendkrachten kunnen in mindere mate voldoening halen uit hun werk en ervaren een gebrek aan sociale erkenning. Door het gemis aan baanzekerheid bij uitzendwerk verliezen mensen de controle over hun leven. De stress die dit met zich meebrengt leidt tot een bedreiging van de gezondheid. Bovenstaande bespreking sluit aan op het algemene beeld dat het werken op uitzendbasis geen wenselijke situatie is voor de werknemer. Uitzendwerk wordt vaak gezien als een tijdelijke fase waar men niet al te lang in moet blijven hangen.

Hiertegenover staat dat er steeds meer mensen zijn die er bewust voor lijken te kiezen om op uitzendbasis te gaan werken. In het instroomonderzoek van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en Ecorys, is deze groep uitzendkrachten voor het

eerst naar voren gekomen (2007: 29). Deze uitzendkrachten zijn in dit onderzoek de onderzoeksdoelgroep en zullen worden aangeduid met de term ‘flexverslaafde’. De flexverslaafde onderscheidt zich van andere uitzendkrachten doordat hij niet op zoek is naar een vaste baan. Deze zogenaamde ‘flexverslaafde’ staat in feite haaks op het eerder geschetste beeld van een mens die tegen zijn zin in tot flexibiliteit wordt gedwongen (Sennett, 2006; Malenfant et al., 2007). De flexverslaafde lijkt juist goed uit de voeten te kunnen met de flexibiliteit en de onzekerheid. Er is dus een bepaalde tegenstelling tussen empirie en theorie.

In de literatuur zijn enkele aanknopingspunten te vinden die een mogelijke verklaring kunnen geven voor bovenstaande tegenstelling. Handy (1994) schetst een toekomstbeeld waarin de vaste baan verleden tijd is. Mensen hebben enkel nog zekerheid door flexibel inzetbaar te zijn. De vaste werknemer maakt plaats voor de freelancer. Dit sluit aan op de veronderstellingen van Hall en Mirvis (1996). Zij stellen dat voor werknemers zelfsturing steeds belangrijke wordt binnen de flexibiliserende maatschappij. Er ontstaat een groep werknemers die het heft over hun carrière in eigen handen neemt en dit niet overlaat aan hun werkgever. Dit type werknemer is er vooral op uit om zichzelf te ontwikkelen in plaats van het streven naar directe beloning. Ook Bridges (1995) geeft aan dat in de huidige maatschappij geen plaats meer is voor de vaste baan. Organisaties zijn op een flexibelere manier georganiseerd, waardoor ook flexibiliteit van werknemers wordt gevraagd. De mensen die zich opstellen als freelancer anticiperen op deze situatie en kunnen zo gebruik maken van de kansen die de flexibele maatschappij biedt. Er rijst een beeld op van de nieuwe werknemer die om kan gaan met de toegenomen flexibiliteit.

Er zijn dus twee maatschappijbeelden met betrekking tot de positie van de werknemer in de huidige flexibele samenleving. Enkele onderzoekers stellen dat er druk van bovenaf op de werknemer wordt gelegd om te anticiperen op de nieuwe eisen van de maatschappij (Sennett, 2006; Malenfant et al., 2007). Aanhangers van een ander maatschappijbeeld gaan er juist van uit dat werknemers het heft over hun carrière in eigen handen nemen en vanuit een vrije rol omgaan met de kansen die de nieuwe flexibele maatschappij biedt (Bridges, 1994; Hall & Mirvis, 1996; Handy, 1994). Deze werknemers hebben als het ware de eisen van de nieuwe flexibele cultuur geïnternaliseerd.

Deze twee maatschappijbeelden kunnen ook in een bredere sociologische discussie geplaatst worden. De aanhangers van de ‘nieuwe werknemer’ these hanteren een *agency* benadering. Individuen geven zelf actief vorm aan de samenleving, de samenleving is het resultaat van individuele acties (Giddens, 1984). Aanhangers van de ‘flexibele mens’ these gaan uit van een structuralistische benadering. De maatschappij schept een structuur die wordt opgelegd aan de leden van de samenleving. Individuen worden hierin gezien als een product van de maatschappij. Het gedrag van individuen is te verklaren aan de hand van de context waarin het plaatsvindt (Parsons, 1951; Merton, 1957).

In de discussie over de gevolgen van de flexibilisering van de maatschappij lijkt een belangrijke rol weggelegd voor de identiteit. De these van Sennett (2006) gaat uit van een tot flexibiliteit gedwongen mens met een vaste identiteit die moeite heeft met veranderingen. Door de flexibiliteit die het individu krijgt opgelegd, raakt hij vervreemd van zichzelf. De vanzelfsprekendheid om de identiteit te ontleen aan de collectieve identiteit van de groep waartoe iemand behoort, is er niet meer. Achter de ‘nieuwe werknemer’ these gaat juist een identiteit schuil die flexibel is. Volgens deze these passen mensen hun identiteit aan als hun omgeving verandert. De nieuwe werknemer heeft zo de eisen van de flexibel wordende maatschappij zich eigen gemaakt. Zijn identiteit wordt bepaald door een individueel keuzeprocess en wordt niet opgelegd door de maatschappij.

Gezien de belangrijke rol van de identiteit in het debat over de gevolgen van de flexibilisering van de maatschappij, is dit het onderwerp van studie in dit onderzoek. De identiteit bestaat uit het beeld dat het individu van zichzelf heeft en het beeld dat anderen van hem hebben (Watson, 2003: 195). Sociologisch gezien is de identiteit een belangrijk concept dat een verbinding legt tussen het sociale leven tussen mensen en de cultuur waar zij deel van uitmaken (Macionis & Plummer, 2002: 175). Het besef van een identiteit maakt het voor een individu mogelijk om zich te plaatsen in een context en het onderscheid te zien tussen zichzelf en zijn omgeving. Door flexibele arbeid is men genooddaakt om anders om te gaan met de identiteit. Het is niet meer mogelijk om een identiteit te ontleen aan een stabiele werksituatie. Door het veelvuldig wisselen van werk voelt men minder verbondenheid met organisaties of beroepsgroepen. De flexverslaafde kan worden beschouwd als een ‘*extreme case*’ op het gebied van flexibel

werken. Zij krijgen bij uitstek te maken met wisselende werkomstandigheden. De mechanismen die de relatie tussen identiteit en flexibele arbeid verklaren, zouden uitvergroot bij deze groep te zien moeten zijn.

## **1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen**

Voor dit onderzoek wordt de volgende probleemstelling gehanteerd:

*“Welke invloed heeft flexibele arbeid op de identiteit van de flexverslaafde?”*

De identiteit kan op verschillende manieren benaderd worden. Dit onderzoek heeft een sociologische insteek, dit betekent dat de relatie tussen flexibele arbeid en de identiteit zal worden bekeken vanuit het oogpunt dat mensen samenleven en onderdeel uitmaken van een sociale structuur. De focus wordt dus niet gelegd op karaktereigenschappen van mensen maar meer op het gegeven dat mensen zich zien als leden van bepaalde groeperingen (De Jager & Mok, 1999: 147).

In dit onderzoek zal de belevingswereld van de respondenten centraal staan. Hiermee kan inzicht worden verkregen in de mechanismen die een rol spelen bij de relatie tussen identiteit en flexibele arbeid. Deze onderzoeksbenadering brengt met zich mee dat het onderzoeksveld op een open en flexibele wijze wordt benaderd. Er is binnen het onderzoek echter wel een interpretatiekader nodig die de complexe werkelijkheid inzichtelijk kan maken. Daarom is binnen de theorie naar hulpmiddelen gezocht om de onderzoeksresultaten te kunnen duiden. Adams en Marschall (1996: 433) hebben op basis van literatuuronderzoek vastgesteld welke functies van de identiteit gangbaar zijn bij onderzoekers op dit gebied. In dit onderzoek kwam naar voren dat de identiteit vijf functies heeft, namelijk:

- het bieden van structuur;
- het geven van doelen;
- het geven van persoonlijke controle;
- harmonie creëren tussen verschillende waarden;
- het zien van een toekomst.



Deze functies van de identiteit zullen binnen dit onderzoek gebruikt worden als kader waarvan uit de onderzoeksdata wordt geïnterpreteerd. De functies van de identiteit zijn omgezet in deelvragen zodat alle aspecten van de identiteit zijn behandeld.

De eerste deelvraag behandelt de persoonlijke controle. Afhankelijk van de perceptie, kan de flexverslaafde het gevoel hebben dat de veranderingen hem overkomen of dat hij zelf de regisseur is van zijn loopbaan (Watson, 2003: 4). Bij een gevoel van controle is het gemakkelijker om veranderingen te integreren in het zelfbeeld (Kirpal, Brown & Dif, 2007; 285). De flexibele mens these gaat uit van een bedreigende omgeving die de werknemer een richting opduwt. Wanneer men het gevoel heeft de eigen loopbaan niet onder controle te hebben, zal een minder sterke identiteit kunnen worden opgebouwd (Sennett, 2006: 47). Een persoon ziet immers zijn loopbaan niet meer als een gevolg van zijn eigen keuzes en handelen. Dit maakt het moeilijk om de loopbaan te beschouwen als onderdeel van het eigen levensverhaal. De nieuwe werknemer these gaat ervan uit dat de werknemer inspeelt op de eisen van de maatschappij, waarin het wisselen van werk onderdeel wordt van de identiteit (Kirpal et al., 2007: 312). Vanuit dit perspectief valt te verwachten dat de flexverslaafde het gevoel heeft dat hij zelf de controle heeft over zijn loopbaan. Gezien bovenstaande tegenstrijdige opvattingen is het interessant om te onderzoeken welke aspecten een rol spelen bij het ervaren van controle:

- Welke factoren leiden er toe dat de flexverslaafde wel of geen controle voelt over zijn loopbaan?

De volgende deelvraag heeft betrekking op het aspect harmonie. Met harmonie wordt bedoeld dat de waarden die een persoon nastreeft overeen komen met zijn handelen. (Adams en Marschall, 1996: 433). Uitzendwerk onderscheidt zich van vast werk door de hoge mate van vrijheid en onzekerheid. De vrijheid ontstaat doordat mensen minder vastzitten aan een organisatie, dit levert echter ook minder zekerheid op. Door deze condities van het werk zijn mensen genoodzaakt zich op de korte termijn te richten (Sennett, 1998). Volgens Sennett tast het richten op korte termijn het karakter van mensen aan. Waarden als betrokkenheid, betrouwbaarheid kunnen niet meer worden na

gestreefd. In het kader van dit onderzoek wordt gekeken hoe de flexverslaafde hier invulling aan geeft:

- Heeft de flexverslaafde de kenmerken van het uitzendwerk zich eigen gemaakt?

De derde deelvraag behandelt de gepercipieerde toekomst van de flexverslaafde en de doelen die de flexverslaafde zich stelt. Omdat deze twee functies beiden relateren aan de tijdsbeleving, zullen deze in één vraag worden beantwoord. Sennett (2006: 183) stelt dat door de flexibeler wordende maatschappij het voor mensen moeilijk wordt om hun leven als een doorlopend verhaal te beschouwen. Door de vele wisselingen in hun werk en privéleven, lijken situaties niet meer logisch voort te vloeien uit eerdere situaties. Men kan op deze manier geen lange termijn doelen nastreven en is genoodzaakt zich op de korte termijn te richten. Dit maakt het moeilijk om toekomstverwachtingen te hebben. In het kader van de identiteitsbeleving is het daarom belangrijk om te weten in welke situaties een ontheemd gevoel ontstaat en wanneer juist het uitzendwerk geïntegreerd wordt in het toekomstbeeld:

- Welke tijdsperspectieven hanteren flexverslaafden?

De laatste vraag heeft betrekking op de structuur. Het besef van een identiteit biedt structuur zodat het individu kan begrijpen wie hij is. Door de toegenomen vraag naar flexibiliteit is het opbouwen van expertise minder belangrijk geworden (Sennett, 2006: 4). Niet de huidige vaardigheden zijn belangrijk maar de potentiële vaardigheden zijn doorslaggevend. Werknemers moeten zich immers kunnen aanpassen aan snel veranderende omstandigheden. Hierdoor is er minder ruimte om uitgebreid een vak te leren. In plaats hiervan moet men leervermogen opbouwen, men moet leren hoe te leren. Volgens Sennett heeft dit tot gevolg dat er sprake is van een uitholling van het beroep. Ervaring en vaardigheden lijken er niet meer toe te doen. Er is niet meer een rode draad in het leven die houvast en structuur biedt. Men voelt zich niet verbonden met een bepaalde beroepsgroep. Op deze manier wordt het moeilijk om een identiteit op te bouwen aan de hand van het beroep dat wordt uitgeoefend. Vanuit het nieuwe werknemer

perspectief is juist te verwachten dat het wisselen van werk is geïntegreerd in de identiteit. Het is daarom interessant om te onderzoeken in welke gevallen de flexverslaafde een gemis aan vakmanschap ervaart:

- Welke perceptie heeft de flexverslaafde ten aanzien van vakmanschap?

Door het beantwoorden van de vier onderzoeksvragen, kan een antwoord worden gegeven op de hoofdvraag. De vier deelvragen, behandelen de vijf functies van de identiteit zoals deze zijn vastgesteld door Adams en Marschall (1996: 433). Door deze in onderlinge samenhang met elkaar te beantwoorden, ontstaat een consistent beeld van de identiteit van de flexverslaafde en hoe deze wordt beïnvloed door zijn omgeving.

Gezien de aard van het onderzoek, is de kwalitatieve methode de meest geschikte vorm van onderzoek. Bij dit onderzoek gaat het om het ‘waarom’ achter de relatie tussen flexibele arbeid en de identiteit. De twee behandelde theses worden in het licht gehouden van het onderzoeksmateriaal, om zo te beoordelen welke mechanismen ervoor zorgen dat een theorie wel of niet opgaat. Om inzicht te krijgen in deze mechanismen is het belangrijk dat het onderzoeksveld op een open wijze wordt betreden. Zo kan een volledig beeld worden gevormd van de belevingswereld van de respondent. Daarnaast is gekozen voor kwalitatief onderzoek omdat de respondenten zo gestimuleerd kunnen worden om na te denken over hun situatie. Men is zich niet altijd bewust van de aspecten van een abstract begrip als identiteit, een interview waarbij de interviewer uitleg kan geven en kan doorvragen biedt hier uitkomst voor.

### **1.3 Relevantie en opbouw**

Wetenschappelijk gezien is de flexverslaafde een interessante groep om te onderzoeken. De flexverslaafde is pas in 2007 voor het eerst naar voren gekomen in het instroomonderzoek van Ecorys. Doordat de flexverslaafde een nieuw en actueel verschijnsel is, is er nog geen wetenschappelijk onderzoek naar gedaan. Dit maakt het onderzoek empirisch gezien sterk. Tevens is de onderzoeksdoelgroep interessant omdat slechts een klein gedeelte van de uitzendkrachten onder de flexverslaafden valt. Er is dus

veel tijd en moeite nodig om deze groep te achterhalen. Dit onderzoek vormt bovendien een goede aanvulling op de bestaande literatuur over uitzendwerk. Uitzendkrachten worden van oudsher vaak gekenschetst als een homogene groep die tijdelijk en uit noodzaak uitzendwerk doet (zie bijvoorbeeld Gannon, 1984). Tegenwoordig komt steeds meer het besef dat er heterogeniteit is in de groep uitzendkrachten (Marler, Milkovich & Barringer, 1998: 3). Als aanvulling op dit besef is het daarom interessant om te onderzoeken hoe het kan dat een groep uitzendkrachten bewust voor uitzendwerk lijkt te kiezen. Zo kan het bestaande beeld van uitzendkrachten verder genuanceerd worden. Naast de wetenschappelijke relevantie heeft het onderzoek ook maatschappelijke relevantie. De scriptie levert bruikbare informatie op voor de uitzendbranche. Door inzicht te krijgen in de flexverslaafde kan de uitzendbranche haar dienstverlening beter afstemmen op de uitzendkrachten.

Deze masterthesis is onderverdeeld in vijf hoofdstukken. Na dit inleidende hoofdstuk volgt het theoretisch kader. Hierin worden de relevante theorieën voor dit onderzoek besproken en in het licht gehouden van de probleemstelling. Het derde hoofdstuk omvat het methodologische kader. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd en vindt een methodologische verantwoording plaats. In het vierde hoofdstuk worden de onderzoeksdata geanalyseerd. Deze thesis zal afsluiten met de conclusies van het onderzoek, waarin de probleemstelling wordt beantwoord.

## **2 Theoretisch kader**

### **2.1 Inleiding**

Het verschijnsel ‘flexverslaafde’ kan in het licht worden gezien van de flexibel wordende samenleving en arbeidsmarkt. Door de globalisering en technologische ontwikkelingen zijn bedrijven genoodzaakt flexibeler te produceren (Ester & Vincken, 2001: 1). Dit streven naar flexibiliteit heeft grote gevolgen voor de werknemers. In de toekomst zullen werknemers vaker wisselen van baan en functie (Gesthuizen & Dagevos, 2005: 277). De globalisering veroorzaakt toenemende internationale concurrentie, dit leidt weer tot fluctuaties in de vraag naar arbeid. Het steeds wisselen van werk wordt verder aangewakkerd door de individualisering die er toe leidt dat traditionele arbeidspatronen minder vanzelfsprekend zijn (Arthur & Rousseau, 1996: 174). De flexibilisering komt tot uiting in een stijging van het percentage uitzendkrachten.

**Tabel 2.1. Aandeel uitzendkrachten in Nederland**

<b>Jaar</b>	<b>percentage uitzendkrachten t.o.v. het totaal werkenden</b>
1983	5,8%
1988	8,7%
1993	10%
1998	12,7%
2003	14,5%
2008	18,3%

(Bron: bewerkte gegevens OECD statistics)

In de literatuur zijn verschillende opvattingen over de gevolgen van de toegenomen vraag naar flexibiliteit. Enkele onderzoekers gaan ervan uit dat de flexibilisering tot vervreemding leidt (Layard, 2005; Sennett, 2006). Layard stelt dat de mens van nature de behoefte heeft aan zekerheid en stabiliteit om tot een gelukkig bestaan te komen. In de flexibele cultuur worden veranderingen van bovenaf opgelegd waardoor men niet een

gevoel van controle heeft over zijn leven en loopbaan. Hierdoor hebben mensen geen samenhangend beeld meer van wie ze zijn en waar ze vandaan komen (Sennett, 2006). Daartegenover staat een visie waarin de mens juist wel kan aarden in een flexibele omgeving (Bridges, 1994; Wagner, 1994). Wagner benadrukt de kansen die de individualisering en flexibilisering bieden om tot ontplooiing te komen. Mensen zitten in de huidige samenleving minder vast aan sociale structuren die hen voorschrijven hoe te leven. De identiteit wordt binnen deze visie als een flexibel concept gezien die mee verandert als de omgeving verandert

Er zijn dus verschillende opvattingen over de flexibilisering van de maatschappij. Deze zijn onder te verdelen in twee hoofdstromingen. Enerzijds de tot flexibiliteit gedwongen mens die moeite heeft met de veranderingen (Sennett, 1998; Layard, 2005; Malenfant et al., 2007). En anderzijds de nieuwe werknemer these waarin mensen juist goed anticiperen op de veranderende omstandigheden (Bridges, 1994; Wagner, 1994). In de komende twee paragrafen worden deze twee theses uitgediept. Vervolgens wordt de focus gelegd op de het centrale thema van dit onderzoek: de identiteit. Tenslotte wordt dit gelinkt aan de onderzoeksdoelgroep: de flexverslaafde. De literatuur wordt als een soort zoeklicht gebruikt om de onderzoeksresultaten te kunnen duiden. Zo kan beoordeeld worden in welke situaties de theorie over de flexibele mens opgaat en in welke situaties de empirie overeenkomt met de theorie van de nieuwe werknemer.

## **2.2 Flexibele mens these**

### 2.2.1 inleiding

De aanhangers van de flexibele mens these gaan ervan uit dat de flexibilisering van de maatschappij, schade veroorzaakt bij mensen. Mensen zouden gebaat zijn bij structuur en stabiliteit. (Layard, 2005). De versplinterende omstandigheden in de flexibele maatschappij, leveren een tot flexibiliteit gedwongen mens op die een doelloos bestaan leidt. Door de vele veranderingen ziet hij geen rode draad meer in zijn leven. Ester en Vincken (2001: 5) stellen dat in zowel in werk, zorg en vrije tijd, mensen onder druk worden gezet om optimaal te presteren. Hierdoor ontstaat een cultuur van permanente

gejaagdheid. Volgens Sennett (2006: 5) vraagt de flexibilisering van de maatschappij voor werknemers een heel andere opstelling dan eerst. Werknemers die zijn gericht op de korte termijn, ervaring willen loslaten en veel potentieel talent hebben, hebben de eigenschappen om te slagen in deze maatschappij. Sennett verwachtte deze mensen aan te treffen in het hogere segment van het bedrijfsleven. Tot zijn verbazing was dit niet het geval. Hij kwam juist mensen tegen die een stuurloos bestaan leiden in een samenleving zonder samenhang (Sennett, 2006: 7). Door de vele wisselingen in hun loopbaan, konden ze hun leven niet meer zien als een doorlopend verhaal. Het wordt hen onmogelijk gemaakt om hun identiteit te ontlenen aan hun werk. Terwijl wel de behoefte aanwezig is om zich te specialiseren:

*“All human beings want the satisfaction of doing something well and want to believe in what they do” (Sennett, 1998: .194)*

Sennett stelt dat de flexibele maatschappij een bepaald type soort werknemers vraagt, terwijl dit niet in de aard van mensen zit. Mensen hebben er juist belang bij om iets heel goed te kunnen, ervaringen op te bouwen en willen hun leven zien aan de hand van een ondersteunend levensverhaal.

### 2.2.2 Flexibele organisatie van arbeid

Door de flexibilisering hebben bedrijven vaak minder overlevingskansen bij een bureaucratische organisatiestructuur. Hierdoor vervagen organisatiegrenzen en de bureaucratische piramide lijkt steeds meer terrein te verliezen aan organisaties die als een flexibel netwerk zijn vormgegeven (Castells, 2000). Juist om te kunnen anticiperen op de steeds veranderende omgeving, krijgen werknemers ogenschijnlijk meer zeggenschap en vrijheid om zelf hun werk vorm te geven. Ondanks dat Sennett (2006) niet terug wil naar de tijd van massaproductie, kijkt hij sceptisch naar deze democratisering op de werkvloer. De werkomstandigheden in de bureaucratische organisaties waren vaak niet beter dan in de flexibele organisatie, wel was het daar mogelijk om een levensverhaal en sociale relaties op te bouwen. Omdat de moderne organisatie steeds verandert, zijn de werknemers stuurloos om hun eigen bestaan in te plannen. Sennett duidt dit aan met de

term ‘*narrative movement*’. Dit betekent dat door het ontbreken hiervan de werknemers niet meer het gevoel hebben dat ervaring en gebeurtenissen cumuleren. Er ontstaat zo een flexibele cultuur waarin mensen alle houvast hebben verloren. Ze kunnen niet zelf hun loopbaan vormgeven maar kunnen enkel interpreteren wat hen overkomt. De instituties die stabiliteit boden zijn niet meer aanwezig in de samenleving. Deze onzekerheid is niet een bijkomstigheid van de moderne samenleving maar maakt er onderdeel van uit:

*“Insecurity is not just an unwanted consequence of upheavals in markets; rather, insecurity is programmed into the new institutional model”* (Sennett, 1998: 187)

Dit leidt er volgens Sennett toe dat gebeurtenissen niet meer logisch op elkaar volgen. Tevens voelen mensen zich niet nuttig meer en kunnen niet trots zijn op hun werk. Zo wordt het uiteindelijk steeds moeilijker om een identiteit te ontleen aan het werk.

### 2.2.3 De tot flexibiliteit gedwongen mens

Het leven dat de flexibele mens krijgt opgedrongen, maakt het volgens Sennett (1998) niet mogelijk om bepaalde waarden en normen na te streven, zoals betrouwbaarheid, betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Het flexibele gedrag waarmee men succes behaalt, verzwakt het karakter van mensen. Men streeft geen lange termijn doelen na en ziet niet af van directe bevrediging van behoeften. Het op korte termijn gerichte kapitalisme bederft zo het karakter van de mensen. Mensen voelen geen verbondenheid meer met elkaar en kunnen geen eigen identiteit opbouwen. Doordat mensen niet meer aan levensbehoeften kunnen voldoen, zoals stabiliteit en duurzaamheid, raken ze volgens Sennett op drift. De bevindingen van Malenfant et al. (2007) sluiten aan op het beeld dat Sennett schetst. Malenfant et al. hebben onderzoek gedaan naar de gevolgen voor de gezondheid van het doen van uitzendwerk. Hieruit blijkt dat uitzendwerk vooral leidt tot mentale schade. Door de vele wisselingen die uitzendkrachten moeten doormaken, kunnen ze in mindere mate een identiteit ontleen aan hun werk. Daarnaast was het voor hen moeilijk een sociaal erkende positie in de maatschappij te verwerven. Ook Layard (2005) benadrukt de belangrijke rol van werk in het leven van de mens. Werk schept betekenis aan het leven en het maakt dat mensen zich nuttig voelen. In vroegere tijden



kon men bevrediging uit het werk halen door gedisciplineerd en hard te werken en vervolgens waardering te krijgen van de werkgever. In een snel veranderende organisatie gaat dit minder op. Hierdoor krijgen mensen een andere tijdsbeleving (Sennett, 1998: 123).

*“The arrow of time is broken: in an economy under constant restructuring that is based on the short-term and hates routine, definite trajectories no longer exist. People miss stable human relations and long term objectives”*

Mensen voelen hierdoor een gebrek aan menselijke verhoudingen en duurzame doelstellingen. Volgens Sennett maakt dit hun leven oppervlakkiger.

### **2.3 Nieuwe werknemer these**

Andere onderzoekers zijn minder negatief over de gevolgen van de flexibilisering van de maatschappij. Bridges (1995) schetst een toekomstbeeld waar de vaste baan verleden tijd is. De toekomstige werknemer is een jobhopper die overal maar even is. Hij deelt het idee met Sennett dat een bepaald type medewerker zal slagen in de flexibele maatschappij. Echter Bridges heeft niet het idee dat deze flexibilisering zodanig is dat mensen hier niet mee om kunnen gaan. Hij geeft juist tips en aanwijzingen aan mensen die zich willen aanpassen aan de eisen van de flexibel wordende maatschappij. Om zich te kunnen handhaven in deze maatschappij is het voor werknemers noodzakelijk om ook flexibel te zijn. Bridges erkent dat het verdwijnen van een vaste baan een gebrek aan stabiliteit met zich meebrengt voor werknemers. Mensen die zich thuis voelen in een vaste baan, zullen veel moeite hebben met de flexibel wordende maatschappij. Juist de mensen die goed om kunnen gaan met de gevraagde flexibiliteit, kunnen een goede positie verwerven op de arbeidsmarkt. Bridges onderscheidt zich van Sennett (1998) doordat hij ervan uitgaat dat mensen met de juiste training wel op een goede wijze met de flexibilisering kunnen omgaan en wel een identiteit kunnen opbouwen ondanks de wisselingen in hun werksituatie.

Ook Hall en Mirvis (1996) beweren dat de flexibilisering niet tot vervreemding leidt. Zij stellen dat door de flexibilisering van de maatschappij een ander soort carrière is ontstaan. Dit duiden zij aan met de term ‘*protean career*’. Dit houdt in dat in de huidige maatschappij de carrière niet meer wordt aangestuurd door de organisatie maar door de mensen zelf. Zodra de omgeving verandert, wordt ook de carrière herbepaald en speelt de werknemer hier flexibel op in. De carrière is geen pact meer met de organisatie maar met de persoon zelf en het werk. Waar vroeger geld en status belangrijk waren in werk, staat nu het psychologische succes centraal. Het gevoel van trots en zelfontplooiing is het ultieme doel geworden in de carrière. Bovenstaande opvattingen van Hall en Mirvis houden in dat zij uitgaan van een flexibele identiteit. Door zich te ontwikkelen en te leren, kan de identiteit veranderen. De identiteit van de nieuwe werknemer wordt herbepaald als zijn carrière een andere wending neemt. In de *protean career* heeft de werknemer dus veel zelfbewustzijn en zelfverantwoordelijkheid nodig. De werknemers worden niet meer aangestuurd maar moeten zelf hun carrière managen.

Wagner (1994) benadrukt ook de positieve gevolgen van de flexibilisering van de maatschappij. Waar vroeger de loopbaan werd bepaald door traditionele patronen en sociale structuren, hebben de werknemers nu meer keuzevrijheid. Deze vrijheid kunnen ze gebruiken om hun loopbaan vorm te geven op een manier die bij hen past. Kirpal et al. (2007) zijn het hier mee eens, zij gaan uit van een dynamische identiteit die verandert over de tijd. Er zijn in de postmoderne samenleving geen stabiele structuren waar mensen zich mee kunnen identificeren. Dit biedt kansen voor het individu om zelf de identiteit vorm te geven.

Korte en Bolweg (1994) hebben in Nederland onderzoek gedaan in hoeverre de nieuwe medewerker, die hierboven is geschetst, in de praktijk aanwezig blijkt te zijn. De nieuwe werknemer is volgens hen vooral aan te treffen bij een hoogconjunctuur. Bij een aankomende recessie is het jobhoppen minder populair, werknemers blijven dan sneller bij hun organisatie.

## **2.4 Identiteit**

### 2.4.1. Inleiding

Binnen de opvattingen over de gevolgen van de flexibilisering van de maatschappij lijkt een sleutelfactor te zijn weggelegd voor de identiteit. De auteurs die negatief zijn over de flexibele maatschappij gaan meer uit van een vaste identiteit. De wisselingen die een individu moet doormaken kunnen niet worden geïntegreerd in het zelfbeeld. Door de vele veranderingen in de werksituatie wordt het moeilijk gemaakt om een identiteit te ontlenuen aan het werk (Sennett, 2006). Daartegenover staan meer flexibele opvattingen over de identiteit. Binnen deze opvattingen is de identiteit niet een vaststaand concept maar verandert dit als de omstandigheden veranderen. Vanuit dit oogpunt scheidt de flexibilisering juist kansen voor het individu om zijn eigen loopbaan vorm te geven. Hij zit namelijk minder vast aan sociale structuren en instituties die hem een richting opduwen. In deze paragraaf wordt het concept identiteit verder uitgediept. Voordat de rol van de identiteit in de moderne samenleving wordt besproken, zal eerst het concept identiteit worden gedefinieerd en afgebakend.

### 2.4.2 Definiëring identiteit

In de theorie wordt de identiteit op verschillende manieren gedefinieerd. Rode lijn in deze definiëringen is het onderscheid tussen individu en zijn omgeving. Zo definieert Watson (2003: 195) de identiteit als volgt:

*“The conception which each individual develops, in relation to others, of who and what they are.”*

Naast bovengenoemde zelfidentiteit onderscheidt Watson (2003: 195) ook de sociale identiteit. Dit is de manier waarop door anderen naar iemand wordt gekeken. De sociale identiteit en de zelfidentiteit kunnen niet los van elkaar worden gezien, maar versterken elkaar juist. Watson stelt dat een identiteit ontstaat wanneer mensen in verschillende

situaties terecht komen en met anderen communiceren. Ook Giddens (1991: 244) legt bij het vormen van de identiteit de nadruk op de interactie met de omgeving. Hij omschrijft identiteit als volgt:

*“The self as reflexivity understood by the individual in terms of his or biography”*

Het individu reageert volgens Giddens op bepaalde situaties en hetgeen wat het individu daar van opsteekt wordt onderdeel van zijn identiteit. In dit proces ziet het individu wat hij gemeen heeft met anderen en op welke vlakken hij van anderen verschilt (Weets, 1991). Zo gaat men zich verbonden voelen en identificeren met bepaalde groepen. Op deze manier kan iemand een beeld ontwikkelen van wie en wat hij is (Macionis & Plummer, 2002: 175). De manier waarop Grote en Raeder (2009: 222) het proces van een identiteit opbouwen omschrijven, sluit hier op aan. Zij stellen dat in de loop van de tijd zelfpercepties worden verzameld, deze worden gebruikt om biografische continuïteit op te bouwen. Op basis hiervan kunnen ervaringen worden geïnterpreteerd, gestructureerd en geïntegreerd in het zelfbeeld. Een belangrijk aspect in de identiteit van mensen is het werk wat ze verrichten, dit geeft betekenis aan hun leven (Layard, 2005). Ook wordt de eigen identiteit benadrukt als mensen buiten werk over hun eigen werk praten (Kirpal et al., 2007).

Op basis van bovenstaande literatuur is toegewerkt naar een definiëring van de identiteit voor dit onderzoek. De identiteitbeleving wordt in dit onderzoek beschouwd als een proces waarbij een individu ervaringen opdoet in interactie met anderen en deze integreert in het zelfbeeld. Aangezien de relatie tussen flexibele arbeid en de identiteit centraal staat in dit onderzoek, zal dit worden toegespitst op de werkidentiteit. Dit vanuit het oogpunt dat werk een belangrijk component is in de gehele identiteit. In dit onderzoek zal naast de zelfidentiteit ook de sociale identiteit onderzocht worden. Dit omvat het beeld dat volgens de respondent zijn omgeving van hem heeft.

Nu duidelijk is geworden wat in dit onderzoek onder identiteit wordt verstaan, is er wat houvast voor dit onderzoek. Het is echter nog te vaag om aspecten die met de identiteit te maken hebben te herkennen in de empirie. Het onderzoek van Adams en

Marschall (1996: 433) biedt hier uitkomst. Op basis van literatuuronderzoek hebben zij vastgesteld dat de identiteit de volgende functionele doelen heeft:

- De identiteit biedt structuur zodat het individu kan begrijpen wie hij is. Het individu kan zich zo plaatsen in een context en kan vrede voelen met zichzelf (Serafini, Maitland, & Adams, 2006: 1).
- De identiteit geeft betekenis en richting aan het leven. Door het hebben van een stabiele identiteit kan men bewust doelen hebben en deze nastreven (Serafini et al., 2006).
- Tevens geeft de identiteit een gevoel van persoonlijke controle en vrije wil. Zodat de beslissingen die mensen nemen, worden gezien als een vrije keuze (Serafini et al., 2006: 1).
- Ook maakt de identiteit het mogelijk dat er consistentie en harmonie is tussen de waarden die een persoon nastreeft. Kirpal et al. (2007) haken hier op aan door te stellen dat het vormen van een werkidentiteit een soort onderhandelingsproces is tussen persoonlijke waarden enerzijds, en de condities van het werk anderzijds.
- Tenslotte maakt de identiteit het mogelijk om potentie te ontdekken, door een gevoel van toekomst, kansen en keuzemogelijkheden te hebben. Raeder en Grote (2009: 222) duiden dit aan met de term biografische continuïteit. Dit houdt in dat een individu zichzelf in een tijdscontext kan plaatsen, en zijn leven kan zien als een logisch geheel.

Naarmate deze functies beter vervuld worden, ontstaat er een evenwichtiger en stabielere identiteit (Serafini et al., 2006: 1). In dit onderzoek wordt onderzocht wat de rol van de flexibilisering van de maatschappij is bij het bij al dan niet vervullen van deze functies.

#### 2.4.3 Identiteit en modernisering

In de huidige samenleving zijn verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op de identiteit. De individualisering leidt er toe dat mensen minder vastzitten aan traditionele loopbaanpatronen, hierdoor hebben ze meer de mogelijkheid om zelf hun leven vorm te geven (Wagner, 1994). De flexibilisering zorgt ervoor dat mensen genoodzaakt zijn

veranderingen door te maken binnen hun leven. Vanuit het postmodernisme zijn verschillende sociologen die hun visie hebben gegeven op de gevolgen van de modernisering voor de identiteit. Giddens (1991: 15) stelt dat in de hedendaagse maatschappij individuen ‘agents’ worden die actief reflecteren op externe condities. Zo kunnen mensen een identiteit opbouwen in wisselende omstandigheden. Dit houdt in dat mensen voortdurend hun levensverhaal herzien en bijsturen. Het leven is volgens Giddens (1991) niet meer iets dat de mens krijgt opgelegd, maar mensen moeten bewust keuzes maken hoe ze hun leven vorm willen geven. Daarnaast zijn de contacten die mensen met anderen hebben minder sterk, mensen voelen zich minder gebonden tot een bepaalde groep. Dit heeft tot gevolg dat het individu zich minder gedwongen voelt om zich te conformeren aan de eisen van een groep. Hij kan zelf zijn leven sturen en vormgeven zonder hierbij vast te zitten aan bepaalde tradities. Giddens benadrukt de moeilijkheden die dit met zich meebrengt. Omdat traditionele sociale patronen afbreken wordt de maatschappij complexer. Dit betekent ook dat mensen voor veel en moeilijke keuzes komen te staan, er is immers niet altijd alle informatie voor handen om een evenwichtige keuze te maken. Daarnaast heeft een mens niet alle zaken onder controle, waardoor het reflectief kiezen onder druk komt te staan. Om een samenhangende identiteit op te bouwen wordt dus vrij veel van mensen gevraagd in de huidige samenleving. Uit de vele keuzemogelijkheden moeten mensen hun leven zien te beheersen, om daar vanuit tot een coherente zelfidentiteit te komen.

Het beeld van de reflexieve identiteit dat Giddens (1991) schetst, is ook terug te vinden bij Bauman (2004: 48). Bauman stelt dat er niet één vaste identiteit is maar dat deze voortdurend aan verandering onderhevig is. In de huidige samenleving identificeren mensen zich niet meer met één specifieke groep maar dit kan met verschillende groepen zijn. De instituties die mensen een identiteit gaven, zijn minder vanzelfsprekend. Een identiteit is niet meer iets dat men automatisch krijgt, maar die ieder individu bewust moet opbouwen. Bauman vergelijkt dit proces met het in elkaar leggen van een legpuzzel. Uit de gefragmenteerde samenleving moeten mensen stukjes pakken om één geheel te vormen. Maar in tegenstelling tot de puzzelaar heeft de moderne mens niet de beschikking over een dergelijk eindbeeld. Het is een continu proces dat in feite nooit af is.

Vanuit de postmoderne theorieën kan gezegd worden dat de identiteit niet meer als een gegeven wordt beschouwd maar als iets dat men bewust moet opbouwen. Door in het theoretisch kader stil te staan bij de rol van de identiteit in de postmoderne samenleving, kunnen deze theorieën gebruikt worden bij de interpretatie van de onderzoeksdata.

### **2.5 De flexverslaafde**

In de vorige paragrafen is de maatschappelijke discussie rond de flexibilisering van de arbeidsmarkt besproken. Daarnaast is het concept identiteit gedefinieerd en geplaatst in de postmoderne tijd. Wat nog rest is de theoretische interpretatie van de onderzoeksdoelgroep: de flexverslaafde. In het kader van de probleemstelling is het belangrijk om te weten welke opvattingen er zijn over de gevolgen van uitzendwerk en het bewust kiezen ervoor.

De onderzoeksdoelgroep van dit onderzoek omvat de zogenaamde flexverslaafde. Uitzendkrachten die niet op zoek zijn naar een vaste baan maar voor vast uitzendwerk doen. De groep flexverslaafden kan worden onderverdeeld in uitzendkrachten die kiezen voor uitzendwerk en een groep die vastzit in het uitzendwerk. In tabel 2.2 is te zien in welke kenmerken de flexverslaafde verschilt van de reguliere uitzendkracht.

**Tabel 2.2. Kenmerken flexverslaafde / reguliere uitzendkracht**

	<b>Aantal uitzendbanen per jaar</b>	<b>Aantal werkwerken per jaar</b>	<b>Aantal uren per week</b>
<b>Flexverslaafden</b>	2,7	35	31
<b>Reguliere uitzendkrachten</b>	1,7	21	30

Bron: Ecorys (2007)

Onderzoekers op dit gebied zijn vrij pessimistisch over het verrichten van uitzendwerk. Malenfant et al. (2007) hebben onderzoek gedaan naar de gevolgen van tijdelijk werk voor het welzijn van de werknemer. Zij constateren dat uitzendwerk vaak slechter wordt

betaald, minder voordelen heeft en minder beschermd is dan vast werk. Daarnaast leidt volgens McDonough (2000) de baanonzekerheid die het uitzendwerk met zich meebrengt tot een afname van gezondheid. Malenfant et al. merken op dat de schade aan de gezondheid vooral mentaal is. Uitzendkrachten ervaren in mindere mate sociale erkenning en persoonlijke voldoening. Ze willen graag een sociaal erkende positie op de arbeidsmarkt opbouwen maar zien dit niet verwezenlijkt. Volgens Wichert (2002) zorgt niet alleen de overgang van zeker naar onzeker voor stress. Baanonzekerheid is een situatie die chronisch voor stress zorgt.

Over de uitzendkrachten die bewust kiezen voor uitzendwerk is de literatuur een stuk positiever. Malenfant et al. (2007: 824) stellen dat van mensen die bewust kiezen voor uitzendwerk de gezondheid beter is dan van degenen die uit noodzaak uitzendwerk doen. Voor de mensen die bewust voor uitzendwerk kiezen, geeft uitzendwerk ook vrijheid en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook Krausz (2000: 637) maakt het onderscheid tussen uitzendkrachten die bewust kiezen voor uitzendwerk en uitzendkrachten die dit uit noodzaak doen. De uitzendkrachten die bewust kiezen voor uitzendwerk, zien uitzendwerk als een *'way of life'*. Het levert hen flexibiliteit, variëteit en persoonlijke groei op. Krausz stelt dat uitzendkrachten die bewust kiezen voor uitzendwerk meer tevreden zijn en meer betrokkenheid tonen met hun werk.

Het bewust kiezen voor uitzendwerk lijkt ook aangewakkerd te worden door veranderende wetgeving (Dagevos, 2004). Door de Flexwet hebben uitzendkrachten die langere tijd bij één uitzendbureau werken, meer rechten dan voorheen. Uitzendbureaus zijn verplicht uitzendkrachten na een half jaar een detachingscontract aan te bieden. Ondanks dat het er op lijkt dat sommige uitzendkrachten bewust voor flexibel werk kiezen gaat Sennett (2006: 76) ervan uit dat uitzendkrachten het uitzendwerk na ongeveer twee jaar frustrerend gaan vinden. Uitzendkrachten willen namelijk deel uitmaken van een sociale structuur. Ze hechten er waarde aan om zich te kunnen identificeren met een groep, bijvoorbeeld een organisatie of beroepsgroep. Dit wordt op den duur belangrijker gevonden dan individuele mobiliteit.

Samenvattend kan worden gezegd dat in de literatuur de nadruk wordt gelegd op de nadelen die uitzendwerk met zich meebrengt. De onzekerheid van het uitzendwerk zou voor stress zorgen. Bij het bewust kiezen voor flexibele arbeid gaat dit echter in mindere



mate op. Mogelijke verklaringen die voor de flexverslaafde worden aangedragen zijn de veranderende wetgeving en de wens naar flexibiliteit bij uitzendkrachten.

## **2.6 Reflectie op theorie**

In het theoretische kader zijn twee stromingen behandeld die een visie hebben op de flexibilisering van de maatschappij. Het flexibele mens perspectief gaat ervan uit dat mensen slachtoffer zijn van deze ontwikkeling. Mensen hebben niet meer de kans om bepaalde waarden na te streven en een duurzaam levensverhaal op te bouwen. De aanhangers van de nieuwe werknemer these zien dit minder somber in. De flexibilisering zou juist kansen voor het individu bieden. Hij kan nu zelf zijn loopbaan vormgeven zonder hierbij vast te zitten aan tradities die hem een richting opduwen. In deze discussie speelt de opvatting over identiteit een belangrijke rol. De nieuwe werknemer these gaat uit van een flexibele identiteit, terwijl de flexibele mens these ervan uitgaat dat de vele wisselingen niet in het zelfbeeld zijn te integreren. Om een abstract concept als identiteit toepasbaar te maken, wordt gebruik gemaakt van de functies van de identiteit. De focus op de flexverslaafde is interessant omdat de flexverslaafde iemand is die bij uitstek te maken heeft met de flexibilisering van de maatschappij. De mechanismen met betrekking tot het omgaan met veranderingen en het integreren hiervan in het zelfbeeld, zouden bij deze groep te zien moeten zijn. Vanuit de twee theses zijn de volgende verwachtingen te stellen voor dit onderzoek:

**Tabel 2.3 Verwachtingen onderzoek**

	<b>Flexibele mens these</b>	<b>Nieuwe werknemer these</b>
<b>Persoonlijke controle</b>	De flexverslaafde heeft het gevoel dat de veranderingen hem overkomen en worden opgelegd.	De flexverslaafde heeft het gevoel zelf zijn loopbaan te kunnen vormgeven.
<b>Fit tussen werk en waarden</b>	Het richten op korte termijn heeft tot gevolg dat de flexverslaafde niet bepaalde waarden na kan streven in zijn werk. De flexverslaafde ziet zijn werksituatie als onzeker en ervaart dit als bedreigend.	De flexverslaafde kan zich ontplooiën doordat hij zelf zijn loopbaan kan vormgeven. Het wisselen van werk wordt als een uitdaging beschouwd.
<b>Tijdsbeleving</b>	De flexverslaafde kan zichzelf niet plaatsen in een tijdscontext, vanwege de vele wisselingen in zijn werksituatie. Hij ziet geen continuïteit.	De flexverslaafde heeft zijn toekomst uitgestippeld en ziet een duidelijke rode draad in zijn leven.
<b>Vakmanschap</b>	De flexverslaafde voelt een gemis om echt iets goed te kunnen.	De flexverslaafde heeft geen behoefte om zich te specialiseren.

Gezien het kwalitatieve karakter worden deze verwachtingen niet getoetst in dit onderzoek, er is immers geen statistische generalisatie mogelijk. Dit onderzoek is bedoeld om inzicht te verkrijgen in achterliggende mechanismen. Er wordt gekeken in welke situaties een theorie opgaat en wat de verklaringen hiervoor zijn. Op de tweede plaats wordt onderzocht wat de variëteit is binnen de onderzoeksdoelgroep. De flexibele mens these duidt meer op een homogene groep werknemers die niet met de toegenomen flexibiliteit kan omgaan. De nieuwe werknemer these gaat er van uit dat ieder mens op zijn eigen manier de kansen benut van de toegenomen flexibiliteit. Ondanks dat de theses niet worden getoetst, zal op basis van de variëteit voorzichtig uitspraken worden gedaan over de houdbaarheid van deze theses.

## **3 Onderzoeksmethode**

### **3.1 Inleiding**

Dit onderzoek bouwt voort op een kwantitatief onderzoek van Ecorys (2007). Hieruit blijkt dat er een groep uitzendkrachten is die niet op zoek is naar een vaste baan. Ze lijken voor langere tijd uitzendwerk te willen doen. In dit tweejaarlijkse instroomonderzoek is deze groep voor het eerst naar voren gekomen. De door de Ecorys gevonden groep roept veel vragen op. Wie is deze groep precies? Welke betekenis heeft uitzendwerk voor hen? Om deze vragen te kunnen beantwoorden, is kwalitatief onderzoek de meest geschikte methode. Kwalitatief onderzoek kijkt namelijk niet naar de verbanden en aantallen in de empirie, maar naar het waarom achter deze verbanden. De kwalitatief onderzoeker verplaatst zich in de belevingswereld van de respondent, en ziet zo welke betekenissen de respondent geeft aan zijn omgeving. De respondenten worden bestudeerd in hun dagelijkse leven waarin zij vormgeven aan hun individuele leefwijze en de sociale structuur waarin zij functioneren (Braster, 2000; Babbie, 2004). Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek kan inzicht worden verkregen in een onderzoeksdoelgroep waar nog niet veel over bekend is. Door een open en flexibele onderzoeksopzet, kan de dagelijkse praktijk van deze groep inzichtelijk worden gemaakt. Daarnaast zijn er ook praktische overwegingen om voor kwalitatief onderzoek te kiezen. Er zijn niet genoeg respondenten beschikbaar om kwantitatief onderzoek op toe te passen. Daarnaast is het onderzoeksonderwerp vrij abstract, waardoor het noodzakelijk is om de respondenten te stimuleren om over bepaalde aspecten na te denken.

Zoals gebruikelijk bij kwalitatief onderzoek, wordt in dit onderzoek een inductieve methode gebruikt. Dit houdt in dat op basis van de empirische bevindingen naar patronen wordt gezocht die meer inzicht geven in het verschijnsel 'flexverslaafde'. Dit betekent niet dat zonder theoretische notities het veld is ingegaan. De theorie wordt als een soort zoeklicht gebruikt om de empirie te kunnen duiden. De twee besproken theses zullen worden vergeleken met de empirie. Hierbij wordt niet de focus gelegd op

het best passende model. Er wordt gekeken in welke situatie, welk model opgaat en welke mechanismen hiervoor verantwoordelijk zijn.

### **3.2 Respondenten**

Zoals al eerder is opgemerkt, bouwt dit onderzoek voort op het instroomonderzoek van Ecorys (2007) waarin de flexverslaafde voor het eerst werd waargenomen. In de eerdere instroomonderzoeken waren nog alle uitzendkrachten op zoek naar een vaste baan. Uitzendwerk werd toen door alle uitzendkrachten gezien als een opstapje naar een vaste baan. Om op het instroomonderzoek aan te kunnen sluiten, wordt gebruik gemaakt van dezelfde selectiecriteria als Ecorys. Volgens Ecorys zijn de flexverslaafden uitzendkrachten die het uitzendwerk niet zien als een opstapje naar een vaste baan maar die voor vast uitzendwerk willen doen, al dan niet uit vrije wil. Het hoofdcriterium dat dus gebruikt wordt om respondenten te selecteren, is het na gaan of de uitzendkracht op zoek is naar een vaste baan. Vervolgens worden de numerieke criteria gebruikt (gemiddeld 2.7 aantal banen p/jaar, 30 uren p/week werkend, 35 weken werkend p/jaar) om te beoordelen of de respondenten een afspiegeling vormen van de onderzoeksdoelgroep. Vergeleken met de reguliere uitzendkracht, wisselt de flexverslaafde vaker van baan en werkt hij meer uren in de week. Daarom zijn enkel respondenten geselecteerd die regelmatig wisselen van werk, en die een voltijd baan hebben. Daarnaast is bij het selecteren van kandidaten opgelet dat er heterogeniteit was op het gebied van achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Wanneer bepaalde kenmerken oververtegenwoordigd zouden zijn, kan dit een vertekening van de onderzoeksresultaten betekenen. Bovendien is om het gehele verschijnsel te onderzoeken diversiteit in de respondenten nodig. In bijlage 1 is een lijst met de respondenten en hun achtergrondkenmerken opgenomen.

### **3.3 Dataverzameling**

#### 3.3.1 Dataverzameling in groepsverband

De dataverzameling van dit onderzoek heeft plaats gevonden in een onderzoeksteam van vier personen. Tevens is samengewerkt bij het literatuuronderzoek. De vier onderzoeksleden hebben allen een aspect van de ‘flexverslaafde’ onder de loep genomen. Hierbij is opgelet dat er geen overlap zit tussen de verschillende onderwerpen. Nadat de data zijn verzameld, hebben de groepsleden los van elkaar hun onderzoek uitgewerkt. Voordelen van het verzamelen van data in een groep is dat meer data verzameld kan worden. Daarnaast zijn van de mogelijkheden gebruik gemaakt om ideeën en literatuur uit te wisselen.

#### 3.3.2 Benaderingsproces respondenten

De zoektocht naar respondenten begon met het benaderen van de contactpersonen die door het ABU zijn aangeleverd. Zij hebben ons in contact gebracht met enkele vestigingsmanagers van uitzendbureaus. Deze zochten op hun beurt naar geschikte kandidaten voor het onderzoek. Ondanks dat veel energie werd gestoken in het bijhouden van de contacten, bleek deze zoekmethode in de praktijk erg tegen te vallen. De ‘flexverslaafde’ bleek een zeer moeilijk te achterhalen doelgroep te zijn. Vooral omdat er weinig animo was vanuit de uitzendbureaus om mee te werken. Zij wilden hun uitzendkrachten vaak niet belasten met een diepte-interview. Daarnaast omvat de groep flexverslaafden slechts vijf procent van het totaal aantal uitzendkrachten. En omdat de uitzendbureaus vaak onvoldoende inzicht hadden in de motieven van de uitzendkrachten, was het soms zoeken naar een ‘speld in een hooiberg’. Bij kwalitatief onderzoek is het belangrijk om een heterogene steekproef te vormen, zodat het gehele verschijnsel wordt onderzocht. De steekproef moest dus wel enige omvang hebben. Om toch aan een goed aantal respondenten te komen, is als groep nagedacht over nieuwe zoekkanalen die konden worden gebruikt. Naar aanleiding hiervan zijn de volgende zoekkanalen ingezet om meer respondenten te werven:

- Het persoonlijk langs gaan bij ongeveer een honderdtal uitzendbureaus;
- Het inschakelen van het eigen netwerk (vrienden, familie);
- Gebruik maken van de sneeuwbalmethode: aan respondenten vragen of ze andere uitzendkrachten kennen die geschikt zijn voor het onderzoek;
- Het maken van een mailing en het verzoek aan diverse uitzendbureaus om deze te verspreiden via de interne mail en / of prikboarden;
- Kandidaten werven op een ‘*meet & greet*’ van Randstad.

Nadat we twintig interviews hebben afgenomen, kwam geen nieuwe informatie meer naar boven. Omdat het theoretische verzadigingspunt bereikt was, gaf het aantal van twintig respondenten voldoende houvast voor ons onderzoek (Glaser en Strauss, 1967).

### 3.3.3 Interviews

Er is gekozen voor semi-gestructureerde interviews omdat er zo de vrijheid is om te anticiperen op de inbreng van de respondent. Om structuur aan te brengen in de interviews is gebruik gemaakt van een topiclijst (zie bijlage 2). Op basis hiervan kon beoordeeld worden of alle onderwerpen in het interview aan bod waren gekomen. Alle interviews zijn mondeling en *face to face* afgenomen. De respondenten konden zelf de keuze maken waar en wanneer ze geïnterviewd wilden worden. Op deze manier was het mogelijk om de respondenten te interviewen in een situatie waarin ze zich op hun gemak voelden. Voorafgaand aan de interviews is aan de respondenten toestemming gevraagd om de interviews op te nemen. Hier gingen alle respondenten mee akkoord. Kort nadat de interviews zijn afgenomen, zijn interviews volledig uitgetypt. De respondenten hebben de garantie gekregen dat alle gegevens anoniem worden verwerkt. De interviews hebben ongeveer één tot anderhalf uur geduurd. De veldwerkperiode heeft ongeveer vijf maanden in beslag genomen.

### **3.4 Onderzoeksproces**

Kwalitatief onderzoek kenmerkt zich door een wisselwerking tussen theorie en onderzoek. Op basis van de bevindingen uit het onderzoeksveld wordt nieuwe theorie

gezocht en kan de probleemstelling worden aangepast. Dit iteratieve proces heeft zich bij dit onderzoek ook afgespeeld. De eerste fase bestond uit het verdiepen in de literatuur. Hier kwamen bepaalde tegenstrijdige opvattingen naar boven die de moeite waard leken om onderzocht te worden. Op basis hiervan is de eerste versie van de topiclijst gemaakt. Deze topics waren nog vrij algemeen en waren gericht op het ervaren van flexibele arbeid door de respondent. Na de eerste interviews bleek dat steeds de identiteit naar voren kwam als belangrijke factor voor het al dan niet positief ervaren van flexibele arbeid. Op basis hiervan is de probleemstelling gespecificeerd richting de identiteit bij de flexverslaafde. Om het onderzoek niet in een theoretisch vacuüm te laten plaatsvinden, is theorie over de identiteit gezocht die de onderzoeksdata kan duiden. De in de theorie besproken functies van de identiteit sloten goed aan op het reeds verrichte onderzoek. Daarom is er voor gekozen om deze functies te integreren in de onderzoeksvragen. Op deze manier is het gehele concept identiteit behandeld. De functies van de identiteit moeten in het kader van dit onderzoek dus niet worden gezien als een operationalisatie van de identiteit. De belevingswereld van de respondenten staat centraal in dit onderzoek, de functies van de identiteit zijn enkel gebruikt om deze belevingswereld te kunnen duiden.

Met het analyseren van de data is niet gewacht tot alle gegevens zijn verzameld. Hierdoor was het mogelijk om tijdens de dataverzameling in te spelen op inzichten vanuit de analyse. Na het uittypen van de interviews, zijn deze grondig doorgelezen. Teksten die niet relevant waren voor het beantwoorden van de probleemstelling zijn geschrapt. Bij het selecteren van relevante tekst / beantwoorden van de deelvragen is op de volgende tekstfragmenten gelet:

- Deelvraag 1 Ervaren van controle: De respondent is gevraagd om zijn loopbaan te beschrijven. In het kader van deze deelvraag is opgelet of de respondent dit doet in termen van keuzes of in termen van afhankelijkheid. Daarnaast is de respondent expliciet gevraagd of hij al dan niet controle ervaart en wat de redenen hiervan zijn.
- Deelvraag 2 Afstemming persoon en werksituatie: Bij deze deelvraag is gekeken naar de waardeoordelen die de respondent heeft over zijn werk. De respondent is daarnaast gevraagd of hij zekerheid en vrijheid ervaart in zijn werk, en hoe hij

- hier mee omgaat. Ook is expliciet gevraagd welke aspecten in zijn werk de respondent belangrijk vindt, en of hij deze in zijn huidige werk terug kan vinden.
- Deelvraag 3 Tijdsbeleving: Bij deze deelvraag zijn tekstfragmenten geselecteerd waar de respondent over zijn toekomst spreekt. Ook teksten waaruit blijkt dat de respondent juist geen toekomstvisie heeft, zijn meegenomen bij het beantwoorden van deze deelvraag. Daarnaast is er opgelet of de respondent zijn loopbaan op consistente wijze uit een kan zetten, om zo te beoordelen of de respondent zijn ervaringen kan plaatsen in een context van tijd.
  - Deelvraag 4 vakmanschap: Bij de vierde deelvraag over vakmanschap is gekeken naar de manier waarop respondenten over het vak van uitzendwerker spreken. Tevens is de respondenten gevraagd naar het beeld dat zij denken dat hun omgeving van hen heeft.

Door coderingen toe te kennen toe te kennen aan relevante stukken tekst, is structuur aangebracht in de data. Gedurende het onderzoeksproces zijn coderingen toegevoegd of samengebracht zodat uiteindelijk de coderingen geen overlap hebben en een logisch geheel vormen. Om de data op een abstracter niveau te analyseren, zijn de coderingen in een data-matrix geplaatst. Zo is het mogelijk om patronen te ontdekken en verbanden te zien in de data. Alle zaken die met het onderzoeksproces te maken hebben, zijn bijgehouden in een logboek. Op deze manier was een goede communicatie tussen de verschillende onderzoekers mogelijk en had een ieder helder voor ogen hoe de zaken ervoor stonden.

### **3.5 Strategieën om de betrouwbaarheid en validiteit te verhogen**

#### 3.5.1 Inleiding

De keuze voor kwalitatief onderzoek brengt enkele consequenties met zich mee. De betrouwbaarheid, in de zin dat het onderzoek herhaalbaar is, ligt bij kwalitatief onderzoek lager. Daarom wordt bij kwalitatief onderzoek ook wel gesproken van geloofwaardigheid (Baarda, Goede & Theunissen, 2005: 4). Dit houdt in dat de onderzoeker duidelijk maakt



dat de stappen die hij neemt logisch en goed overwogen zijn. Het moet duidelijk zijn waar de onderzoeker zijn conclusies op baseert. Het onderzoek is valide als de metingen een juiste beschrijving geven van de empirische werkelijkheid (Braster, 2000: 62). Om dit te bereiken moeten de juiste vragen worden gesteld en de onderzoeksdata moet op een juiste manier worden geïnterpreteerd.

### 3.5.2 Beperkingen en mogelijkheden

Om de betrouwbaarheid en validiteit in dit onderzoek te waarborgen, is het belangrijk om goed stil te staan bij de beperkingen en mogelijkheden van kwalitatief onderzoek. Een beperking van kwalitatief onderzoek is dat de externe validiteit laag is. De uitkomsten van het onderzoeken zijn moeilijk te generaliseren naar een breder domein. Een vorm van generalisatie waar vaak gebruik van wordt gemaakt bij kwalitatief onderzoek is analoge generalisatie (Maso & Smaling, 2002). Dit houdt in dat gezocht wordt naar patronen en verbanden in de onderzoeksdata. Wanneer deze patronen en verbanden sterk zijn en logisch voortvloeien uit het onderzoek, maakt dit het aannemelijk dat deze ook aanwezig zijn binnen de onderzoekspopulatie. Volgens sommige methodologen is het op deze manier mogelijk om theorieën te toetsen. In dit onderzoek is er niet voor gekozen om te toetsen omdat dit ten koste gaat van de open houding van de onderzoeker. De kracht van kwalitatief onderzoek zit juist in het doorgronden van verschijnselen vanuit een flexibele onderzoeksopzet. In dit onderzoek ligt daarom de nadruk vooral op het beschrijven en interpreteren van de belevingswereld van de respondenten. Op deze manier kunnen bestaande theorieën over de flexibilisering van de maatschappij verfijnd worden. Doordat pas is gestopt met interviewen toen geen nieuwe informatie meer naar boven kwam, kunnen ook uitspraken gedaan over de variëteit in de onderzoekspopulatie. Op deze manier zal worden toegewerkt naar een classificatie. Vervolgens wordt de eerder genoemde analoge generalisatie gebruikt worden om meer inzicht te krijgen in deze classificatie. Per groep wordt dus gekeken wat de achtergrondkerken zijn en welke patronen aanwezig zijn in de onderzoeksmateriaal. Zo komt uiteindelijk naar voren welke mechanismen per groep een rol spelen bij de beleving van identiteit.

### 3.5.3 Valkuilen

Aan het doen van kwalitatief onderzoek zitten enkele valkuilen vast. Voor aanvang van het onderzoek is bewust nagedacht welke strategieën worden gebruikt om de valkuilen te voorkomen. Een mogelijke valkuil kan zijn dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven. De flexverslaafde heeft vaak geen goede positie op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat het niet altijd prettig is om hierover te praten. Daarom is aandacht besteed om het gesprek op een open en ontspannen manier te laten plaatsvinden. De respondent kreeg bijvoorbeeld de vrije keuze van de locatie van het interview. Vaak koos de respondent voor een thuislocatie waar hij of zij niet werd gestoord door anderen. Ook is er opgelet om als onderzoeker een open en geïnteresseerde houding in te nemen. Ondanks dat de gesprekken in een ontspannen sfeer plaatsvinden, kan de respondent voor zichzelf een beeld in stand houden dat niet helemaal strookt met de realiteit. Dit levert echter geen problemen op voor de validiteit van het onderzoek omdat de belevingswereld van de respondent als uitgangspunt wordt genomen. Dit omvat dus ook een niet realistische belevingswereld.

Een andere valkuil bij kwalitatief onderzoek is de ogenschijnlijke vrijheid van de onderzoeker. Omdat er sprake is van een flexibel onderzoeksproces, wordt vaak gedacht dat alles kan en mag. In dit onderzoek is hiervoor gewaakt door in het achterhoofd te houden dat andere onderzoekers in soortgelijke situaties tot dezelfde resultaten zouden moeten komen. Om dit te bewerkstelligen is tijdens het onderzoeksproces nauwkeurig een logboek bijgehouden. Dit maakt het mogelijk om in dit onderzoek uit een te zetten welke stappen in dit onderzoek zijn genomen en waarom die zijn genomen. Daarnaast zijn alle interviews letterlijk uitgetypt. Zo wordt voor andere onderzoekers en belangstellenden inzichtelijk hoe het onderzoek heeft plaats gevonden.

## **4 Resultaten**

### **4.1 Inleiding**

In het analysedeel worden antwoorden gegeven op de deelvragen. De antwoorden vormen de input voor het beantwoorden van de probleemstelling: “Welke invloed heeft flexibele arbeid op de identiteit van de flexverslaafde?” In het theoretisch hoofdstuk zijn twee theses aan bod gekomen, met betrekking tot de gevolgen van de flexibilisering van de maatschappij. De flexibele mens these benadrukt de negatieve kant van deze flexibilisering. Doordat werknemers zich flexibeler moeten opstellen, hebben ze geen vastigheid meer in hun leven. Hierdoor kunnen mensen hun leven niet meer zien als een doorlopend verhaal en is het moeilijk om een identiteit op te bouwen. De nieuwe werknemer these is positiever over de gevolgen van de flexibilisering. Werknemers nemen het heft over hun carrière in eigen handen en kunnen zelf sturing geven aan hun loopbaan. De flexibilisering leidt tot extra vrijheid voor de werknemers omdat ze minder vastzitten aan traditionele loopbaanpatronen. Volgens deze these levert het wisselen van werksituatie geen problemen op voor de identiteit, men heeft juist meer vrijheid om een eigen identiteit op te bouwen. In dit onderzoek wordt onderzocht hoe de flexibilisering van de maatschappij de identiteit beïnvloedt. Dit wordt gedaan bij een onderzoeksdoelgroep die veel te maken heeft met deze flexibilisering: uitzendkrachten die niet op zoek zijn naar een vaste baan. In het methodologische hoofdstuk is besproken dat in dit onderzoek gebruik wordt gemaakt van de kwalitatieve methode. Dit betekent dat de belevingswereld van de respondent als basis wordt genomen.

De komende paragrafen bevatten ieder één deelvraag die beantwoord wordt. Om de deelvragen te beantwoorden, worden aspecten beschreven en verklaard. Vervolgens worden in de slotparagraaf de verschillende soorten reacties gekoppeld aan de achtergrondkenmerken om zo een duidelijker beeld te krijgen waarin bepaalde groepen zich van elkaar onderscheiden. Op deze manier wordt toegewerkt naar een classificatie om de variëteit binnen de doelgroep zichtbaar te maken. Tevens vormt de classificatie een uitbreiding op de antwoorden van de verschillende deelvragen. De beantwoording

van de deelvragen is namelijk vooral beschrijvend terwijl bij de classificatie de interpretatie plaatsvindt. De classificatie geeft zo verder inzicht in de verschillende achterliggende mechanismen die een rol spelen bij de identiteitsbeleving van de flexverslaafde.

## **4.2 Controle over arbeidsbestaan**

Er zijn grofweg twee visies over loopbaanplanning (Watson, 2003: 4). De ene visie gaat ervan uit dat mensen bewust keuzes maken en zo hun carrière plannen. Een andere visie gaat ervan uit dat mensen afhankelijk zijn van een kansenstructuur. In het kader van dit onderzoek wordt niet zo zeer gekeken naar de feitelijke situatie van de flexverslaafde op de arbeidsmarkt, maar naar de interpretatie van de flexverslaafde van zijn omgeving. Binnen de flexibele mens these zijn de werknemers overgeleverd aan de grillen van de arbeidsmarkt, hierdoor hebben mensen geen gevoel van controle. De nieuwe werknemer these gaat er juist van uit dat mensen zelf bewust hun loopbaan vormgeven. Hoe ervaart de flexverslaafde dit:

*“Welke factoren leiden er toe dat de flexverslaafde wel of geen controle voelt over zijn loopbaan?”*

### 4.2.1 Regisseur van loopbaan

Het grootste deel van de respondenten geeft aan zelf de regisseur te zijn van hun loopbaan. Ze hebben niet het gevoel afhankelijk te zijn van partijen. Het meest voorkomende argument dat hiervoor wordt gebruikt, is dat de respondenten hun eigen uren en werkdagen kunnen kiezen. Dit geeft hen een gevoel van onafhankelijkheid. Hierdoor hebben ze niet het gevoel dat ze door de flexibele maatschappij in een bepaalde richting worden geduwd. Ook als het kiezen voor uitzendwerk niet vrijwillig is, hebben de respondenten toch vaak het gevoel dat ze de situatie onder controle hebben. Zij zijn zelf degenen die bepalen hoe hun leven verloopt. Hierbij zijn ze volgens hen niet afhankelijk van andere partijen of van bepaalde omstandigheden:

*“Ik vind het heel prettig dat je je eigen tijd kunt indelen. Want een vast dienstverband begint vaak om halfnegen 's ochtends en eindigt om vijf uur. Nu kan ik zeggen: ik wil werken van negen tot drie of van vier tot elf. En daar houdt men rekening mee. Dat vind ik dus fijn.”*

(Respondent 11, vrouw 54 jaar)

Het valt op dat de respondenten bij controle vooral denken aan hun eigen uren en tijden en niet aan het verdere verloop van hun loopbaan. Door meer de focus te leggen op de korte termijn, ontstaat bij hen een gevoel van controle. Enkele respondenten geven echter aan zich ook over de lange termijn controle te voelen. Zij zien toekomst in uitzendwerk omdat bedrijven meer flexibiliteit vragen. Een gevoel van controle ontstaat omdat zij anticiperen op deze ontwikkelingen.

*“Het enige wat ik heb, is dat ik al tien jaar in allerlei andere dingen zit. Dus zet een persoon die vast werk doet in een heel ander bedrijf en die zal niet weten wat hij moet doen. Ik kom er nog redelijk mee weg.”*

(Respondent 8, man 38 jaar)

Enkele respondenten hebben zich dus de eisen van de maatschappij eigen gemaakt. Door hun flexibiliteit kunnen ze gemakkelijk wisselen van werk. Veel vaker komt het echter voor dat respondenten minder positief gestemd zijn over het flexibel worden van de samenleving. Dit wordt door hen als een bedreiging gezien. Zij hebben het gevoel dat vanuit de maatschappij steeds hogere eisen worden gesteld:

*“ik heb eerder bij KPN gewerkt en het werk ging me goed af en ik had toen geen Mbo-diploma. En nu heb je voor hetzelfde werk wel een Mbo-diploma nodig. Omdat ze waarschijnlijk ervaring hebben dat mensen halverwege niet kunnen bijbenen of zo. Dus worden er ook andere eisen gesteld en dan moet je daaraan voldoen”*

(Respondent 2, man 27 jaar)

Uit de interviews komt naar voren dat mensen die druk voelen vanuit de flexibiliserende maatschappij het uitzendwerk als een soort uitvlucht beschouwen. De keuze voor uitzendwerk lijkt dus voor sommigen een bewuste anticipatie op de veeleisende maatschappij. Het uitzendwerk vormt hun manier om controle te houden op hun situatie. Dit lijkt enigszins op de theorie van de nieuwe werknemer, waarin werknemers ook anticiperen op de flexibilisering. Echter van de positieve insteek bij deze theorie is in de onderzoeksdoelgroep weinig terug te vinden. Het gaat hier niet om vrijgevochten werknemers die het heft over hun carrière in eigen handen hebben genomen. Eerder kan gezegd worden dat deze medewerkers het slachtoffer zijn van de flexibilisering van de maatschappij. Uit angst voor de flexibilisering trekken zij zich terug in eenvoudig werk met weinig verantwoordelijkheid.

*“Toen ik een vaste baan had, had ik veel meer stress dan dat ik geen vaste baan heb. Want in je vaste baan moet je presteren. En dan moet je constant maar zorgen dat alles op rolletjes loopt en dat je van de dag goed doordraait naar de avond en van de avond goed naar de nacht overdraait.”*

(Respondent 4, vrouw 56 jaar)

Deze respondenten zien in uitzendwerk een uitweg omdat het uitzendbureau veel dingen voor hen regelt. Hierdoor hebben zij minder zorgen en stress die ze wel zien bij mensen met een vaste baan. Het wordt door deze respondenten ook als prettig ervaren dat het uitzendbureau een baan voor hen zoekt als zij zonder werk komen te zitten. De respondenten zien op tegen het solliciteren naar een vaste baan of hebben hier geen vertrouwen in:

*Via uitzendwerk is het veel makkelijker om aan een baan te komen. Als je zelf een sollicitatie schrijft naar een bedrijf toe, dan heb je altijd een wachttijd. En dan zijn ze veel kritischer op alles. Dan gaan ze je cv doorkijken. Dan vragen ze veel meer van je dan je eigenlijk kan bieden op dat moment”*

(Respondent 7, man 21 jaar)

Veel respondenten geven aan dat het moeilijk is om een baan te vinden in de huidige maatschappij. Ze zijn daarom blij met de diensten die het uitzendbureau aanbiedt. Daarnaast wordt het als prettig ervaren dat het uitzendwerk minder verantwoordelijkheden met zich meebrengt dan vast werk. Een vaste baan wordt vaak gezien als een bron van stress en druk:

*“En het voordeel is ook van je uitzendwerk, je bent wel bezig met je mensen, maar je hebt geen eindverantwoording meer. Dus je gaat gewoon ’s middags om vier uur weg, doe! En voor de rest...ja, je schrijft wel je rapportages en zo, maar de eindverantwoording heb je niet meer”*

(Respondent 4, vrouw 56 jaar)

Er zijn dus verschillende redenen waarom respondenten controle ervaren. Wanneer naar het verschil in achtergrondkenmerken wordt gekeken, vallen enkele dingen op. De respondenten die controle ervaren omdat ze het uitzendwerk zien als een uitvlucht, hebben vaker een detachingscontract en werken dus gedurende langere tijd bij één uitzendbureau. Zij zoeken vastigheid bij het uitzendbureau om zo bestendig te zijn tegen de hoge eisen van de maatschappij. Verder valt op dat de respondenten die controle ervaren vanwege het zelf kunnen kiezen van werktijden, vaker alleenstaand zijn. Voor de hand zou liggen dat het afstemmen van werk en familie hier een rol zou spelen. Deze respondenten voelen echter controle omdat ze hun vrije tijd kunnen indelen.

### 4.2.2 Overgeleverd aan de omstandigheden

Naast de respondenten die een gevoel van controle ervaren, is er ook een kleiner aantal respondenten dat de afhankelijkheid benadrukt. Het komt zowel voor dat respondenten problemen hebben met deze afhankelijkheid en dat respondenten hier geen problemen mee hebben. Als de respondenten hier geen problemen mee hebben, hebben ze zich vaak in hun lot geschikt. Ondanks dat deze uitzendkrachten geen controle voelen, zijn zij tevreden met hun situatie. Uitzendwerk is op hun pad gekomen en geeft hen een kans op een betaalde baan. Ze zitten vast in het uitzendcircuit en nemen een afwachtende houding in ten opzichte van het uitzendbureau:

*“En dan had je toch je leeftijd tegen. Ik was toen tweeëndertig. Dan ben je al gauw te oud. Je hebt kinderen, en het wordt dan moeilijk om een vaste baan te krijgen. Ik ga gewoon naar een uitzendbureau en ik zie het wel”*

(Respondent 5, vrouw 40 jaar)

Ondanks de tevredenheid met uitzendwerk ontstaat er zo toch een bepaalde afstand tussen de loopbaan en de persoon. Omdat de loopbaan niet wordt gezien als een gevolg van persoonlijk handelen, zijn deze respondenten minder betrokken met hun werk en loopbaan. De nonchalante houding in bovenstaand citaat is hier illustrerend voor.

Andere respondenten geven aan wel moeite te hebben met hun afhankelijke positie. Zij wijzen op het afnemen van carrièrekansen. Doordat ze steeds weer uitzendwerk doen, wordt hun arbeidsmarktpositie er volgens hen niet beter op. Ze gaan ervan uit dat dingen op hun pad komen, zonder dat ze hierbij zelf invloed kunnen uitoefenen. Zij zijn hierin afhankelijk van de economische situatie. Een respondent omschrijft dit als volgt:

*“Je bent dus wel afhankelijk van het aanbod, of er werk is in een bepaalde richting. Het is ook elke keer weer een totale verrassing waar ze nu weer mee aankomen bij het uitzendbureau”*

(Respondent 8, man 38 jaar)

De respondenten die afhankelijkheid ervaren zijn dus te onderscheiden in een groep die problemen hier mee heeft en een groep die zich in zijn lot heeft geschikt. Wanneer deze groepen met elkaar vergeleken worden, valt direct het grote verschil in opleidingsniveau op. Respondenten met een lager opleidingsniveau hebben minder problemen met de afhankelijkheid. Zij hebben minder mogelijkheden op de arbeidsmarkt en accepteren daarom hun situatie. Ondanks een wat apathische houding ten opzichte van hun werk zijn ze hier tevreden mee. De groep die wel problemen heeft met de afhankelijkheid is juist wat hoger opgeleid. Zij hebben daarmee ook bepaalde ambities voor hun carrière en zien dit belemmerd door het doen van uitzendwerk. Daarnaast valt op dat de respondenten die



geen problemen hebben met de afhankelijkheid vaker een echtgenoot hebben die ook werkzaam is. Financieel gezien is het voor hen niet noodzakelijk om te werken waardoor de afhankelijkheid minder als beklemmend wordt ervaren. Opmerkelijk is dat de groep die moeite heeft met de afhankelijkheid juist wel een detachingscontract heeft. Ze hebben zich dus wel voor langere tijd verbonden aan het uitzendbureau.

#### 4.2.3 Samenvattend

Voor de hand zou liggen dat uitzendkrachten die hun omgeving als bedreigend ervaren zich ook afhankelijk voelen. Toch komt dit niet naar voren uit de interviews. Juist de uitzendkrachten die veel controle voelen, zien de flexibilisering van de maatschappij als een bedreiging. Het uitzendwerk biedt hen een uitkomst door de geboden stabiliteit en zekerheid. Doordat deze respondenten bewust uitzendwerk doen om de druk vanuit de maatschappij te ontvluchten, ziet men de loopbaan wel als een gevolg van persoonlijk handelen. Het gevoel van controle wordt versterkt doordat zij hun eigen uren kunnen indelen. Net zo als de nieuwe werknemer deze anticipeert deze groep op de eisen vanuit de maatschappij. Echter van de positieve insteek van deze theorie is in dit geval geen sprake. Ze doen geen flexibel werk om kansen te benutten maar zien dit meer als een uitweg.

De respondenten die problemen hebben met de afhankelijkheid zijn voornamelijk de wat hoger opgeleide uitzendkrachten. Zij lopen aan tegen de beperkingen van uitzendwerk. Zij beseffen dat het moeilijker is om zo een carrière op te bouwen. Omdat zij hun loopbaan niet zien als een gevolg van persoonlijk handelen, ontstaat er een bepaalde afstand tussen werk en persoon. Het werk kan zo minder eigen worden gemaakt.

### **4.3 Afstemming persoon en werksituatie**

Om een evenwichtige identiteit te kunnen opbouwen, is het belangrijk dat de waarden die een persoon nastreeft overeenkomen met zijn handelen (Kirpal, 2002). Er ontstaat geen harmonieuze identiteit als uit verschillende levenssferen tegengestelde eisen worden gesteld. Volgens Sennett (1998) wordt door het flexibel kapitalisme enkele waarden aangetast. In de flexibele maatschappij die gericht is op korte termijn, kunnen bepaalde

waarden als betrokkenheid, betrouwbaarheid niet meer worden nagestreefd. Tevens kan men geen sociale contacten opbouwen binnen een vluchtige werksituatie. Doordat de werksituatie niet goed past bij mensen, wordt het moeilijker om invulling te geven aan het zelfbeeld. Men kan geen waarden nastreven die houvast bieden in een mensenleven. In het kader van dit onderzoek wordt gekeken hoe de flexverslaafde omgaat met de vrijheid, onzekerheid en vluchtigheid die het uitzendwerk met zich meebrengt. In welke gevallen hebben ze de kenmerken van het uitzendwerk zich eigen gemaakt en wanneer wordt dit gezien als iets vreemds dat niet bij hen past:

*“Heeft de flexverslaafde de kenmerken van het uitzendwerk zich eigen gemaakt?”*

#### 4.3.1 Ervaren van vrijheid

De respondenten zijn nagenoeg unaniem over het ervaren van vrijheid. Het grootste gedeelte van de respondenten ervaart veel vrijheid in zijn werk en vindt dit prettig. Het uitzendwerk geeft extra variatie en keuzemogelijkheden. Ook zijn respondenten positief over het gegeven dat ze nergens aan vastzitten. Ze voelen zich eigen baas. Een aantal respondenten geeft aan het wisselen van werk als een uitdaging te beschouwen. Dit maakt het voor hen mogelijk om nieuwe ervaringen op te doen:

*“Elke keer wat anders en elke keer weer een andere uitdaging. Ja, ik vind het ook wel leuk om elke keer weer nieuwe mensen te leren kennen. Dus elke keer ander werk, dat is wel wat voor mij.”*

(Respondent 6, vrouw 23 jaar)

Bij een enkeling gaat het zo ver dat het uitzendwerk wordt verheven tot een soort levensstijl. Een respondent noemt zichzelf een soort zwerver die veel dingen meemaakt en veel mensen ontmoet. Niet alleen wordt de vrijheid die het uitzendwerk biedt als prettig ervaren, ook is vaak een afkeer aanwezig tegenover de vaste baan:

*“Volgens mij heeft het ermee te maken dat je elke ochtend op moet staan, datzelfde gebouw binnen moet gaan. Elke keer als ik naar dat gebouw al keek of er aan dacht, dan*

*kreeg ik al pijn in mijn buik, omdat ik dan toch op dezelfde werkplek moet zitten en dat hou ik geen jaar vol.”*

(Respondent 9, vrouw 42 jaar)

In verband met slechte ervaringen met vast werk zijn sommige respondenten van plan om in de rest van hun leven uitzendwerk te blijven doen. Deze respondenten geven aan dat een vaste baan zorgt voor verveling en sleur. Ook gaan ze zich ergeren aan de bedrijfscultuur als ze ergens lang werken. Volgens deze respondenten roest je vast als je ergens te lang zit, het werk moet een verassing blijven. Daarnaast komt het voor dat de vrijheid die het uitzendwerk biedt, het juist mogelijk maakt om bepaalde waarden na te streven. Deze liggen dan vaak buiten het werk. Een voorbeeld hiervan is aandacht geven aan familie:

*“Dat is gewoon ideaal, met mijn zoon ook. Ik heb een zoon van dertien. Die zit ook met school en dan wil je natuurlijk ook thuis zijn, en hij kan ineens ziek worden of wat dan ook.”*

(Respondent 5, vrouw 40 jaar)

Het uitzendwerk geeft een deel van de respondenten de flexibiliteit om werk en privé op elkaar af te stemmen. Niet alleen zorgtaken worden als argument aangedragen, ook het combineren van hobby's en werk vinden sommige respondenten belangrijk.

Er zijn dus drie redenen waarom de respondenten vrijheid prettig vinden. Ten eerste zijn er respondenten die van de uitdaging houden die het uitzendwerk biedt. Ten tweede een groep die de afwisseling prettig vindt, maar in mindere mate voor de uitdaging uitzendwerk doet. Ten derde een groep die vooral van de vrijheid houdt in verband met het afstemmen van werk en privé. De groep die van de uitdaging houdt is wat hoger opgeleid, jonger, vaker alleenstaand en zonder kinderen. Zij hoeven in hun onbevangen levensstijl minder rekening te houden met een gezinssituatie. Verder valt op dat deze groep vaak al langer bij één uitzendbureau werkzaam is. Zij doen het werk voor langere tijd en zien hier toekomst in. De groep die privé en werk wil afstemmen is het

tegenovergestelde van de uitdaginggroep. Deze groep bestaat uit wat oudere, laagopgeleide en vaak gehuwde uitzendkrachten.

#### 4.3.2 Ervaren van (on)zekerheid

Ondanks dat uitzendwerk vaak wordt geassocieerd met onzekerheid geven de meeste respondenten aan voldoende zekerheid in hun werksituatie te ervaren. Zij maken zich geen zorgen om hun baan te verliezen. Ook geeft het steeds moeten wisselen van werk vaak geen onzeker gevoel.

*“In de catering komen ze altijd mensen tekort. Dus ik heb nooit het idee gehad dat ik morgen zonder werk kan zitten”*

(Respondent 16, vrouw 55 jaar)

Een belangrijke reden hiervoor is volgens hen de veranderde wetgeving. Door de Flexwet zijn uitzendbureaus verplicht om uitzendkrachten na een half jaar een detachingscontract aan te bieden. Volgens de respondenten brengt dit veel zekerheid met zich mee:

*“Want ik had in het begin een jaar in vaste dienst gezeten. Toen dacht ik: ik heb vastigheid, met als je ziek bent. Of met vakantiegeld. Maar dat heb ik nu ook gewoon. Ik heb ook gewoon mijn vakantiegeld, als ik ziek ben dan krijg ik gewoon het gemiddelde van de afgelopen drie maanden. Dus je krijgt gewoon ziekgeld. Dus ja, waarvoor moet ik die vastigheid hebben.”*

(Respondent 5, vrouw 40 jaar)

Daarnaast hebben de respondenten er vertrouwen in dat het uitzendbureau weer werk voor hen vindt als ze hun werk verliezen. Sommige respondenten vinden zelfs dat zij meer zekerheid hebben dan werknemers met een vaste baan. Bij een vaste baan kan je ontslagen worden terwijl je als uitzendkracht in zo'n situatie wordt overgeplaatst. Op deze manier is er geen dreiging aanwezig bij de respondenten om zonder werk te komen. Ook legt het kunnen indelen van de tijd minder druk op hen.

Het steeds moeten vertrekken bij een organisatie geeft over het algemeen geen onzekere, stressvolle situatie voor de respondenten. De respondenten weten van te voren dat ze moeten vertrekken bij een organisatie en stellen zich hier op in. De meeste respondenten hebben hier geen problemen mee, zij kunnen gemakkelijk mensen loslaten. Daarnaast vinden ze het leuk om steeds nieuwe mensen te ontmoeten. Er zijn echter ook enkele respondenten die hier wel problemen mee hebben. Ze vinden het lastig om steeds weer te moeten wennen en te acclimatiseren aan een organisatie en nieuwe collega's. Zij anticiperen op het gegeven dat ze spoedig zullen vertrekken bij een organisatie en passen hun houding hier op aan.

*“Maar ik heb me toen al ingesteld van: dit is maar tijdelijk. Toch een soort bescherming voor jezelf. Iets gereserveerder”*

(Respondent 1, vrouw 39 jaar)

Zij nemen een iets gereserveerdere houding in omdat ze weten dat ze niet lang bij een organisatie blijven. Dit zorgt ervoor dat ze niet helemaal betrokken zijn bij de vriendengroepjes binnen organisaties. Doordat ze wat meer afstand nemen van collega's, is het moeilijk om binnen het werk vriendschappen op te bouwen. Zij voelen zich zo minder verbonden met hun organisatie en collega's en zien zichzelf zo niet als onderdeel van een groep. De respondenten die problemen hebben met het niet kunnen opbouwen van sociale contacten zijn wat ouder dan de gemiddelde flexverslaafde. Ook zijn ze relatief vaak alleenstaand en zonder thuiswonende kinderen.

### 4.3.3 Gelijkwaardigheid en waardering

Aangezien de respondenten over het algemeen tevreden zijn met de condities van het uitzendwerk, hebben zij niet het gevoel dat het nastreven van waarden in de knel komt. De enige waarden die niet helemaal kunnen worden ontplooid door een deel van de respondenten zijn gelijkwaardigheid en waardering. Veel respondenten voelen zich niet helemaal voor vol aangezien omdat ze uitzendwerk doen. Ze zouden graag gelijk behandeld worden met hun collega's in vaste dienst, dit gebeurt volgens hen niet altijd. Een respondent omschrijft dit als volgt:

*“Iedereen is gelijk, daarom wil ik niet de rotklusjes!”*

(Respondent 13, vrouw 41 jaar)

Deze uitzendkrachten hebben er voor zichzelf geen problemen mee dat ze niet ergens gespecialiseerd in zijn. Toch hebben ze het gevoel dat hun omgeving het uitzendwerk als minderwaardig beschouwd. Door het ontbreken van waardering, neemt het gevoel van trots over hun werk af. Deze groep bestaat vooral uit lager geschoolde uitzendkrachten. In de laatste deelvraag over vakmanschap zal hier verder op worden in gegaan.

#### 4.3.4 Samenvattend

Uit de reacties blijkt dat de respondenten het uitzendwerk vaak zien als iets dat bij hun persoon past. De vrijheid wordt als prettig ervaren en de meeste respondenten ervaren geen onzekerheid. Het beeld dat door het uitzendwerk bepaalde waarden niet kunnen worden nagestreefd is nauwelijks terug te vinden bij de respondenten. Enkele respondenten ervaren echter wel problemen vanwege de vluchtigheid die het uitzendwerk met zich meebrengt. Het wisselen van organisatie bemoeilijkt het opbouwen van sociale contacten. Deze respondenten gaan hier mee om door zich gereserveerder op te stellen omdat ze weten dat de tijd te kort is om hechte sociale contacten op te bouwen met collega's. Daarnaast ervaren enkele respondenten onvoldoende waardering vanuit hun omgeving waardoor ze zich niet trots kunnen voelen op hun werk.

#### **4.4 Tijdsbeleving**

Een functie van de identiteit is het geven van doelen en toekomstverwachtingen zodat een individu weet waar hij naar toe wil in zijn leven en zichzelf kan plaatsen in een context van tijd. Volgens Sennett (1998) is het moeilijk om bij vele wisselingen een bepaalde biografische continuïteit te zien. Hoe ervaart de flexverslaafde dit:

*“Welke tijdsperspectieven hanteren de flexverslaafde?”*

#### 4.4.1 Geen toekomstvisie over werk

Het beeld dat Sennett schetst, is terug te zien bij de flexverslaafde. Op een enkeling na hadden de respondenten niet een duidelijk toekomstbeeld. Zij zien wel wat op hun pad komt. Een respondent verwoordt dit als volgt:

*“Ik zie het allemaal wel. Ik geloof het allemaal wel en als ik ooit mijn nek breek, dan is er vast wel een uitkering voor mij. En zo niet, dan niet.”*

(Respondent 6, vrouw 23 jaar)

De gefragmenteerde maatschappij die Sennett beschrijft, waarin mensen een stuurloos bestaan leiden is niet direct terug te vinden bij de respondenten. Het ontbreken van een toekomstbeeld betekent vaak niet dat respondenten hier problemen mee hebben. Zij geven hier meestal een positieve draai aan:

*“Ik ben iemand van vandaag. Ik denk niet eens aan gisteren. Ik denk ook niet aan morgen. Ik leef vandaag. Als ik 's morgens wakker word, denk ik: het is weer een nieuwe dag, wat gaat hij voor me brengen? Nee, ik denk echt niet aan de toekomst”*

(Respondent 11, vrouw 54 jaar)

Door de onbevangenheid en vrijheid te benadrukken hebben de respondenten vrede met het ontbreken van een toekomstvisie. Bovendien zetten de respondenten zich vaak af van respondenten met een vaste baan, zij zouden een saai bestaan leiden. Dat de toekomst nog deels openstaat, wordt gebruikt om hun eigenheid te benadrukken. De respondenten die geen problemen hebben met het ontbreken van een toekomstbeeld in het kader van werk, zijn in twee groepen te verdelen. Enerzijds de wat oudere uitzendkrachten, zij zitten in de laatste fase van hun carrière en hebben geen aspiraties met betrekking tot hun verdere loopbaan. Deze groep is uit noodzaak uitzendwerk gaan doen en heeft hier vrede mee. Zij hopen dat de rest van hun loopbaan op dezelfde manier verloopt. Vaak hebben zij er vertrouwen in dat ze hun huidige werk kunnen blijven doen. Anderzijds is er een groep jongere uitzendkrachten. Zij hebben geen idee welk werk ze willen doen in de toekomst. Door het doen van uitzendwerk kunnen zij meerdere dingen uitproberen, om er zo achter

te komen wat bij hen past. Dit zijn overigens geen uitzendkrachten die het uitzendwerk zien als opstapje naar vast werk, dan zouden zij immers buiten de onderzoeksdoelgroep vallen. Het gaat hier om uitzendkrachten die duidelijk niet op zoek zijn naar een vaste baan en die nog niet weten hoe ze verdere invulling geven aan hun loopbaan. Deze respondenten waren tegelijkertijd wat jonger en hoger opgeleid.

Een kleinere groep respondenten had wel een duidelijk beeld van hun toekomst:

*“Voor mijn toekomst heb ik wel een visie, maar niet van mijn arbeidsmarktpositie”*

(Respondent 9, vrouw 42 jaar)

Het toekomstbeeld dat zij hebben, heeft geen betrekking op hun arbeidsleven. Zij hebben bijvoorbeeld een toekomstvisie over hun privéleven of over hun hobby's. Binnen hun arbeidsleven hebben ze volgens hen weinig te willen, omdat ze geen carrière kunnen maken binnen het uitzendwerk. Zij willen zich daarom op privégebied ontwikkelen. Dit maakt het mogelijk om zichzelf binnen een context van tijd te plaatsen. De mensen met een toekomstvisie buiten hun werk zijn relatief jong, laagopgeleid en hebben geen detachingscontract. Het leven staat nog voor hen open en ze zitten niet vast aan het uitzendwerk. De mensen zonder toekomstvisie hebben juist vaker een detachingscontract. Zij leven op de dag en hebben zich verbonden aan het uitzendbureau.

#### 4.4.2 Te veel toekomstopties

Een enkele respondent geeft echter wel een negatieve draai aan de onzekere toekomst. Een respondent vertelt dat ze naar ieder tijdelijk dienstverband voor zichzelf een evaluatie houdt. In deze evaluatie denkt ze na over haar toekomst en verdere loopbaan. Door de vele keuzemogelijkheden ontstaat een soort van keuzestress bij de respondent. Er ontstaan bijvoorbeeld twijfels over het doen van uitzendwerk, over de functie die wordt uitgeoefend en de branche waar de respondent werkzaam is. Dit heeft tot gevolg dat de respondent de keuze uitstelt en op dezelfde voet verder gaat. Het niet kunnen plaatsen in een tijdslijn levert voor deze respondent een onbestemd gevoel op.



#### 4.4.3 Samenvattend

Het ontbreken van een toekomstvisie over de arbeidssituatie betekent vaak niet dat dit een ontheemd gevoel met zich meebrengt. Bepaalde respondenten vinden het juist prettig dat de toekomst voor hen open ligt. Door de toekomst op een wat positievere manier te benaderen, geeft dit een bepaald houvast en een gevoel van eigenheid. Daarnaast zijn er respondenten die geen wensen hebben met betrekking tot hun arbeidsloopbaan. Doordat ze wel een visie hebben over hun privéleven zorgt dit niet voor een onbestemd gevoel. Een enkele respondent staat voor te veel keuzes, waardoor de toekomst als onzeker wordt ervaren.

#### **4.5 Vakmanschap**

Een functie van de identiteit is om structuur te bieden zodat een persoon kan begrijpen wie hij is. Als mensen gedurende lange tijd hetzelfde werk uitoefenen, wordt dit onderdeel van hun persoonlijkheid. Mensen ontleen hun identiteit dan aan hun werk. Dit proces vindt niet plaats als men steeds wisselt van werk. Mensen kunnen op die manier nooit een vak echt goed leren. Zo missen ze een stabiele basis voor hun identiteit (Sennett, 1998). Ook de flexverslaafde is iemand die vaak wisselt van werk en het al dan niet ervaren van vakmanschap is zodoende een belangrijk aspect in hun identiteitsbeleving:

*“Welke perceptie heeft de flexverslaafde ten aanzien van vakmanschap?”*

##### 4.5.1 Uitzendwerk als vak op zich

Over het algemeen is bij de respondenten niet een gemis aan vakmanschap te herkennen. Dit komt vooral omdat veel respondenten vakmanschap anders definiëren dan bijvoorbeeld Sennett. Ondanks de wisselingen in hun werksituatie zien zij in het uitzendwerk een constante in hun loopbaan. Zo zijn ze het uitzendwerk als een vak op zich gaan beschouwen. Het uitzendwerk is onderdeel van hun identiteit geworden,

hierdoor is er geen behoefte aan vakmanschap in de zin dat zij één vak heel goed moeten beheersen:

*“Ik heb er geen problemen mee hoor, ik hoef niet te zeggen dat ik bakker ben, ik hoef niet te zeggen dat ik bij de brandweer zit. Ik kan ook zeggen: ik ben algemeen werker. Ik doe van alles.”*

(Respondent 3, man 47 jaar)

De flexibilisering van de maatschappij wordt door sommigen aangedragen als argument dat uitzendwerk een vak op zich is. Zij zijn degenen die goed zijn voorbereid op de flexibel wordende arbeidsmarkt:

*“Het enige wat ik heb is dat ik al tien jaar in allerlei andere dingen zit. Dus zet die persoon in een heel ander bedrijf zit en die zal niet weten wat hij moet doen. Ik kom er nog redelijk mee weg, voor een tijd dan’*

(Respondent 8, man 38 jaar)

Zij hebben het gevoel dat ze flexibel zijn geworden door veel verschillende soorten werk te doen. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan een soort duizendpoot te zijn geworden op het gebied van administratie door steeds te wisselen van werk. Door veel verschillende werksituaties mee te maken, wordt het gemakkelijker om oplossingen te vinden en om te anticiperen op situaties. Hierdoor hebben deze respondenten het gevoel dat ze interessanter zijn voor bedrijven. Ze weten van hun zelf dat ze niet de beste in iets worden, maar ze kunnen zich wel gemakkelijk aanpassen. Er ontstaat zo een houding waarbij het hen niet veel uitmaakt wat voor werk gedaan wordt, zo lang ze het maar niet te lang hoeven doen. Ook geven respondenten aan dat het voor hun persoonlijke ontwikkeling goed is geweest om uitzendwerk te doen. Een respondent vertelt dat ze op deze manier van haar verlegenheid is afgekomen. Daarnaast hebben ze het gevoel dat de beeldvorming over het uitzendwerk beter wordt. Het breed inzetbaar zijn van een uitzendbaan wordt steeds meer als een beroep op zich gezien.

Ook zijn er respondenten die een soortgelijk motief hebben. Zij leggen meer de nadruk op de uitdaging die het wisselen van werk met zich meebrengt. Zo zien ze zichzelf als vrijbuiters die een vrij bestaan leiden, het wisselen van werk wordt geïntegreerd in het zelfbeeld:

*“Heb daar (wisselen van werk) geen problemen mee. Ik vind het juist wel leuk. Je leert gewoon heel veel bedrijven kennen, iedereen werkt anders. Ik vind het heel erg leuk dat je eigenlijk allround medewerker bent. Ik vind het heel erg leuk om bij verschillende bedrijven te werken”*

(Respondent 13, vrouw 41 jaar)

Het wisselen van werk zorgt voor hen niet voor stress, sommigen zien het juist als een soort spel. Deze groep is vooral intrinsiek gemotiveerd. Werksfeer en contact met klanten vinden zij belangrijk. Ook worden zij volgens hen voor vol aangezien door hun omgeving. Het vluchtige bestaan dat zij leiden, wordt op geen enkele manier als nadelig beschouwd. De respondenten die uitzendwerk als vak op zich beschouwen zijn een stuk jonger dan de gemiddelde flexverslaafde. Er lijkt bij een nieuwe generatie werknemers een positievere beeldvorming te ontstaan over uitzendarbeid.

#### 4.5.2 Vakmanschap buiten werk

Tevens zijn er respondenten die geen problemen hebben met de identiteitsopbouw doordat werk geen belangrijke rol speelt in hun leven. Zij identificeren zich met dingen buiten werk, bijvoorbeeld hobby:

*“Ik wil gewoon liever wat simpel werk, bijvoorbeeld een beetje inpakwerk waar ik niet bij na hoeft te denken. Dit kost mij ook verder weinig mentale kracht. Ik ben dan wel moe als ik thuis kom, maar ik pak mijn gitaar en dan ben ik weer opgewekt.”*

(Respondent 2, man 27 jaar)

Naast de muziek worden ook andere hobby's en het zorgen voor familie als punten genoemd die belangrijker voor hen zijn dan werk. Het lijkt er op dat deze respondenten

vakmanschap wel belangrijk vinden echter zoeken zij dit buiten hun werk. Zij vinden het juist prettig dat zij niet mee hoeven te denken met de organisatie als uitzendkracht. Zo kunnen zij zich goed focussen op hun bezigheden buiten hun werk. Ze geven duidelijk aan een leven te hebben naast het werk, zij vinden het dan ook prettig om geen binding met het werk te hebben. Deze groep is extrinsiek gemotiveerd in haar werk, loon is voor hen de belangrijkste motivator.

#### 4.5.3 Ontbreken van diepgang

Ondanks dat de meeste respondenten geen behoefte hebben om één vak heel goed te beheersen, wordt dit wel als een gemis ervaren door sommige respondenten. Dit waren vooral respondenten met een wat hoger opleidingsniveau en een detachingscontract. Zij vinden dat ze door het steeds moeten wisselen van werk te weinig diepgang in hun werk hebben:

*“Het nadeel van al die tijdelijke dingen is dat je toch vaker niet echt de diepte in kan gaan. Het is toch allemaal voor tijdelijk. Het wordt niet echt eigen, je doet het op dezelfde manier als degene die je vervangt, terwijl je zelf op een eigen volgorde het had willen regelen.”*

(Respondent 1, vrouw 39 jaar)

Doordat deze respondenten niet de diepte in kunnen, krijgen ze het gevoel dat ze nooit iets echt goed kunnen.

*“De andere kant is dat ik geen diepte heb wat betreft werk. Ik kom altijd ergens en op het moment dat ik dingen doorheb, dan ga ik alweer naar het volgende bedrijf”*

(Respondent 8, man 38 jaar)

De respondenten die aangeven diepgang te missen, zijn intrinsiek gemotiveerd. Maar in tegenstelling tot de eerder besproken vrijbuiters vinden zij persoonlijke ontwikkeling belangrijker dan bijvoorbeeld werksfeer. De persoonlijke ontwikkeling wordt belemmerd

door het veelvuldig wisselen van werk. Hierdoor worden ze bewust van het gemis van vakmanschap.

#### 4.5.4 Niet voor vol worden gezien

Een punt dat duidelijk naar voren komt in de interviews, is dat veel respondenten het als vernederend ervaren om steeds te moeten vragen hoe ze hun werkzaamheden moeten uitvoeren. Op deze momenten worden ze er mee geconfronteerd dat ze nergens in gespecialiseerd zijn:

*“Je komt eigenlijk vreemd ergens binnen. Zij zitten al helemaal in het systeem, iedereen weet wat hij moet doen. Dan kom jij binnen, en dan moet je steeds vragen: “En nu?” “En wat kan ik doen?” “En dit en dat?” Ja, en dat is gewoon erg vervelend.”*

(Respondent 5, vrouw 40 jaar)

Opvallend is het grote verschil tussen het zelfbeeld en de beeldvorming van de omgeving over uitzendwerk. De respondenten ervaren het uitzendwerk zelf als volwaardig maar toch hebben ze het gevoel dat ze niet voor vol worden aangezien door hun omgeving. Dit beeld kunnen ze vaak niet verduidelijken met een voorbeeld, dit is meer een gevoel dat bij hen leeft:

*“Maar toch in mijn achterhoofd, anders zou ik het (neerkijken op uitzendkrachten) niet herkennen natuurlijk”*

(Respondent 1, vrouw 39 jaar)

Ze hebben het gevoel dat ze niet voor vol worden aangezien door hun leidinggevenden en in mindere mate door collega's en vrienden. Ze voelen zich niet helemaal serieus genomen terwijl ze wel deze verwachting hebben:

*Dus je wordt echt wel anders benaderd dan een vaste kracht. Want je bent maar een uitzendkracht. Dus je kunt niet veel en daar gaan ze gewoon van uit. Dus dat merk je wel bij een hoop bedrijven dat je echt maar een uitzendkracht bent”*

(Respondent 17, vrouw 28 jaar)

Deze beeldvorming rond uitzendkrachten zorgde er volgens hen voor dat zij vaak de rotklusjes krijgen. Sommige uitzendkrachten voelen zich hierdoor in hun eer aangetast:

*“Ik kom niet voor schoonmaken, dat kan ik thuis ook. Je hoeft tegen mij niet te zeggen: ga de kastjes maar schoonmaken. Want daar kom ik niet voor”*

(respondent 13, vrouw 41 jaar)

Veel respondenten hebben het gevoel dat zij zich extra moeten bewijzen omdat ze uitzendwerk doen. Deze uitzendkrachten, die zich niet voor vol voelen aangezien, zijn op zich tevreden met hun werk en ervaren geen gemis aan vakmanschap. Toch hebben ze het gevoel dat door anderen op hen wordt neergekeken. Deze uitzendkrachten hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau en zijn iets ouder.

#### 4.5.5 Samenvattend

De behoefte om één vak goed te beheersen is alleen aanwezig bij de wat hoger opgeleide uitzendkrachten. Het ontbreken van diepgang in hun werk geeft hen een leeg bestaan. De overige respondenten hebben wel behoefte aan vakmanschap maar definiëren dit op een andere manier dan gebruikelijk. Zij zien het uitzendwerk als vak op zich of zoeken naar vakmanschap buiten werk. De wat lager opgeleide flexverslaafden zijn tevreden met uitzendwerk maar voelen zich niet voor vol aangezien door hun omgeving. Er hangt volgens hen een negatieve connotatie rond uitzendwerk. Dit leidt er toe dat ze zich bezwaard voelen om steeds te moeten vragen hoe ze hun werkzaamheden moeten uitvoeren.

## **4.6 Classificatie**

In de vorige paragrafen zijn de antwoorden gegeven op de verschillende deelvragen. Deze laatste paragraaf wordt gebruikt om deze antwoorden aan elkaar te koppelen om zo tot een classificatie te komen.

### 4.6.1 De Vrijbuiters

Bij de eerste deelvraag is het ervaren van controle behandeld. De respondenten die controle voelen over hun loopbaan geven vaak aan zelf hun tijd te kunnen indelen. Zij bekijken controle niet in termen van hun carrière maar meer over hun directe werksituatie. Deze groep komt overeen met de respondenten uit de tweede deelvraag die de uitdaging van het uitzendwerk benadrukken. Zij zien zichzelf als vrijbuiters die een eigen levensstijl hebben ontwikkeld. Tegelijkertijd ervaren deze uitzendkrachten veel zekerheid. Zij hebben vertrouwen in zichzelf en het uitzendbureau om verzekerd te zijn van werk. Uit de derde deelvraag blijkt dat deze groep zich niet binnen een tijdscontext kan plaatsen. Zij hebben geen toekomstbeeld maar zien wat er op hun pad komt. Het niet hebben van toekomstverwachtingen zien ze zelf niet als iets negatiefs, ze vinden het juist spannend dat de toekomst nog een open boek is. Het gegeven dat hun toekomst avontuurlijk is, biedt houvast voor hen. De vierde deelvraag behandelt het ervaren van vakmanschap. Deze groep voelt hier geen gemis aan. Zij zijn volgens hen juist de vakmensen van deze tijd want zij beschouwen het uitzendwerk als een vak op zich. Zij weten zich overal snel aan te passen en hebben brede kennis. De functies van de identiteit zijn door deze groep volledig vervuld, het wisselen van werk hebben ze zich eigen gemaakt. Hiermee komt deze groep het meest overeen met het nieuwe werknemer perspectief. Een verschil is echter dat deze groep er niet op uit is om zich persoonlijk te ontwikkelen maar de werksfeer en uitdaging van het werk belangrijk vindt.

De flexverslaafden die tot deze groep behoren, hebben vaker geen thuiswonende kinderen en zijn vaker alleenstaand. De familiesituatie vormt zo geen belemmering voor het wisselen van werk. Daarnaast is deze groep iets hoger opgeleid dan de gemiddelde flexverslaafde. Ze beschikken vaak over een diploma op Mbo-niveau, in tegenstelling tot laaggeschoolden geeft hen dit de vrijheid om werk te kiezen of af te wijzen.

#### 4.6.2 Tevreden maar niet voor vol worden aangezien

Uit de eerste deelvraag blijkt dat er een groep flexverslaafden is die angstig kijkt naar de flexibilisering van de maatschappij. Zij hebben het gevoel dat vanuit de maatschappij steeds meer druk wordt gelegd om prestaties te leveren. Zij zien op tegen het solliciteren naar een vaste baan en de verantwoordelijkheid die daar aan vastzit. Het uitzendwerk zien zij als een soort van uitvlucht op deze ontwikkelingen, dit is hun manier om controle te houden over hun situatie. Het gevoel van controle wordt versterkt doordat zij hun eigen uren en werkdagen kunnen indelen. Ze zien het uitzendwerk niet zozeer als een uitdaging zoals de vorige groep, maar vinden de afwisseling een leuke bijkomstigheid. Omdat het uitzendbureau een deel van de verantwoordelijkheden overneemt, voelt deze groep respondenten zekerheid in hun situatie. Deze respondenten hebben geen toekomstvisie en zijn tevreden als zij uitzendwerk kunnen blijven doen. Ook stelt deze groep geen eisen aan vakmanschap. Omdat deze groep wat lager opgeleid is, gaan ze sneller akkoord met minder diepgang in hun werk. Wel is er een opvallend verschil in het zelfbeeld en het beeld dat zij denken dat anderen van hen hebben. Ze voelen zich als uitzendkracht niet helemaal voor vol aangezien. Tevens hebben ze er moeite mee dat ze tijdens hun werk steeds moeten vragen hoe werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Zo worden ze ermee geconfronteerd dat ze niet ergens in gespecialiseerd zijn.

Deze groep is relatief laag opgeleid. Dit lijkt er op te duiden dat mensen met een lagere opleiding zich sneller bedreigd voelen door de flexibilisering en de druk die de maatschappij oplegt. Tevens is deze groep vaak langer in dienst bij een uitzendbureau wat blijkt uit het gegeven dat ze vaker een detachingscontract hebben. Ook valt op dat deze groep flexverslaafden vaak een relatie en thuiswonende kinderen heeft. Omdat ze een partner hebben die ook inkomsten heeft, is er geen financiële noodzaak om te werken. Dit geeft een gerust gevoel en zorgt ervoor dat deze uitzendkrachten zekerheid ervaren. De functies van de identiteit zijn door deze groep deels vervuld. Het kiezen voor uitzendwerk om de druk vanuit de maatschappij te ontvluchten, zorgt ervoor dat het uitzendwerk eigen wordt gemaakt. Door hun lagere opleidingsniveau stellen ze geen hoge eisen aan vakmanschap en toekomstverwachtingen. Echter het gemis aan waardering zorgt ervoor dat ze niet helemaal trots op hun werk kunnen zijn.



#### 4.6.3 Acceptatie van de situatie

Een derde groep voelt in mindere mate controle over hun carrière. Het is het uitzendbureau dat bepaald hoe hun loopbaan verloopt. Dit vinden zij overigens niet erg. Zij accepteren deze afhankelijkheid en hebben hier weinig problemen mee. Doordat deze groep geen controle voelt over hun leven geven ze in tegenstelling tot de vorige groep een minder positieve draai aan het uitzendwerk. Zij zien niet echt een lijn in hun leven en ervaren de toekomst in sommige gevallen als bedreigend. Net als de vorige groep voelen deze uitzendkrachten zich niet altijd voor vol aangezien. Ondanks dat de variatie die uitzendwerk biedt prettig wordt gevonden, wordt ook het gemis aan sociale contacten in het werk benoemd.

Deze groep lijkt qua achtergrondkenmerken veel op de vorige groep. Alleen is deze groep vaker alleenstaand en heeft vaker geen thuiswonende kinderen. Ze hebben geen thuissituatie waar ze op terug kunnen vallen en waar ze voldoening uit kunnen halen. Daarom lijken ze hierdoor sneller een onbestemd gevoel te krijgen door het vele wisselen van organisatie. Qua identiteitsbeleving lijkt deze groep op de vorige groep echter kunnen ze het uitzendwerk minder hun eigen maken omdat ze geen controle voelen over hun loopbaan.

#### 4.6.4 Identificatie met hobby's

Groep vier omvat de uitzendkrachten die vooral extrinsiek gemotiveerd zijn. Zij werken om zich in levensonderhoud te kunnen voorzien. Zij hebben echter passies buiten het werk waar ze zich mee identificeren. Zij stellen weinig eisen aan het werk omdat ze zich op hun hobby's willen richten, zoals muziek maken of acteren. Ze vinden het gemakkelijk dat ze flexibel zijn door het uitzendwerk. Zij voelen controle over hun situatie omdat hun hobby's een rode draad bieden in hun leven. Dit geeft hen ook houvast, zekerheid en een toekomstvisie.

Deze groep is jonger dan de gemiddelde flexverslaafde en heeft geen detachingscontract maar een type A contract. Er is dan ook weinig binding met werk of met het uitzendbureau. Deze groep heeft het werk niet nodig om een identiteit op te bouwen maar doet dit aan de hand van hobby's.

#### 4.6.5 Tot flexibiliteit gedwongen mens

Een vijfde groep komt het meest overeen met de flexibele mens van Sennett zoals deze in het theoretisch kader is beschreven. Deze respondenten voelen geen controle over hun loopbaan omdat ze afhankelijk zijn van het uitzendbureau en van de situatie op de arbeidsmarkt. Deze groep is hoger opgeleid dan de gemiddelde flexverslaafde en heeft meer de ambitie om carrière te maken. Hierin voelen ze zich belemmerd door het doen van uitzendwerk. Toch blijven ze voor uitzendwerk kiezen omdat ze een rusteloos gevoel krijgen als te lang bij één organisatie werken. Ook vinden ze het een uitdaging om veel verschillende soorten werk te doen, bij veel verschillende organisaties. Toch blijft het knagen dat ze in hun werk niet helemaal de diepte in kunnen. Net als ze het gevoel hebben door te krijgen hoe iets moet, moeten ze weer vertrekken. Ze kunnen zo hun werk nooit helemaal hun eigen maken. Ze beseffen dat ze nooit ergens heel goed in zullen worden en missen een rode draad in hun leven.

Deze respondenten wijken af van de gemiddelde flexverslaafde doordat ze vaak alleenstaand zijn en geen kinderen hebben. Het alleenstaand zijn geeft hen de mogelijkheid om te wisselen te werk, zonder dat dit gevolgen heeft voor de privésituatie. De keerzijde hiervan is echter dat dit een rusteloos gevoel oplevert. Tevens is deze groep vaak langer in dienst bij het uitzendbureau en heeft een detacheringscontract. Bij deze groep zijn de functies van de identiteit het minst vervuld. Deze groep ervaart problemen met het gebrek aan controle, vakmanschap en toekomstverwachtingen. Wel vinden ze dat de flexibiliteit en vrijheid goed bij hen past. Dit zorgt ervoor dat ze in dubio zijn over de verdere invulling van hun loopbaan.

#### 4.6.6 Samenvattend

*Groep 1 (vrijbuiters):* Geen problemen met opbouw identiteit, lijkt op de ‘nieuwe werknemer’ maar dan niet carrièregericht / individualistisch. Ziet wisselen van werk als uitdaging. Heeft zich vereenzelvigd met jobhoppen.

*Groep 2 (tevreden maar niet voor vol worden aangezien):* Tevreden met vrijheid van uitzendwerk. Uitzendwerk biedt houvast in onzekere maatschappij. Ook het kunnen

kiezen van eigen uren zorgt voor gevoel van controle. Voel zich echter niet voor vol aangezien door hun omgeving.

*Groep 3 (acceptatie situatie):* Heeft niet de regie over zijn loopbaan. Toch tevreden met uitzendwerk, heeft zich in lot geschikt. Uitzendwerk wordt hierdoor minder eigen gemaakt. Net als de tweede groep tevreden met uitzendwerk maar voelt weinig waardering.

*Groep 4 (identificatie met hobby's):* Werkt voor het geld, de werkidentiteit is geen issue. Identificeert zich met dingen buiten werk.

*Groep 5 (tot flexibiliteit gedwongen mens):* Wil hogerop, maar zit vast in circuit van uitzendwerk. Heeft geen controle over omgeving, en benadrukt onzekerheid. Problemen met opbouwen van identiteit, door gemis aan controle, vakmanschap en toekomstverwachtingen.

Schematische gezien ziet de classificatie er als volgt uit:

**Tabel 4.1 Classificatie**

<b>Groep</b>	<b>Controle</b>	<b>Afstemming</b>	<b>Tijdsbeleving</b>	<b>Vakmanschap</b>	<b>Kenmerken</b>
<b>1. vrijbuiters</b>	++	++	+	++	Mbo, ongehuwd, detachering, jonger dan gemiddeld.
<b>2. tevreden / niet voor vol aangezien</b>	+	+	+/-	+/-	Lbo, gehuwd, detachering, vrouw, ouder dan gemiddeld.
<b>3. acceptatie situatie</b>	-	+	-	+/-	Lbo, detachering, ouder dan gemiddeld
<b>4. Identificatie met hobby's</b>	++	++	++	++	Lbo-mbo, gehuwd, geen detachering, man, jonger dan gemiddeld
<b>5 tot flexibiliteit gedwongen mens</b>	--	+/-	+/-	--	Mbo-hbo, ongehuwd, detachering, jonger dan gemiddeld

Uitleg tabel:

- Controle: ++ (voelt controle) / -- (voelt zich afhankelijk van omstandigheden)
- Afstemming: ++ (kenmerken van werk eigen gemaakt) / -- (kenmerken van werk niet eigen gemaakt)
- Tijdsbeleving: ++ (geen onbestemd gevoel over tijd) / -- (ontbreken van toekomstvisie geeft onbestemd gevoel)
- Vakmanschap: ++ (geen gemis aan vakmanschap) -- (gemis aan vakmanschap)

## **5 Conclusies en reflectie**

### **5.1 Inleiding**

In de huidige maatschappij zijn minder sociale structuren en instituties die houvast bieden en waarmee mensen zich kunnen identificeren. Er wordt niet meer voorgeschreven hoe men dient te leven, hierover moet men zelf keuzes maken (Bauman, 2004). Op het terrein van arbeid lijkt dit proces zich ook te hebben voltrokken. Arbeidsloopbanen verlopen niet meer volgens een vast patroon. De flexibilisering van de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat werknemers meerdere malen wisselen binnen hun loopbaan en zo ook hun loopbaan kunnen bijsturen. Een identiteit ontleen aan een stabiele werksituatie is niet meer iets dat vanzelfsprekend is. Men moet bewust keuzes maken om een werkidentiteit op te bouwen. Volgens enkele onderzoekers is dit een onmogelijk proces. De flexibiliteit die een mens krijgt opgelegd, ontnemt alle houvast in een mensenleven. Hierdoor leiden mensen een stuurloos bestaan in een samenleving zonder samenhang (Sennett, 2006). Andere onderzoekers stellen juist dat de flexibiliteit kansen geeft om naar eigen wensen invulling te geven aan de identiteit. (Bridges, 1994; Hall en Mirvis, 1996; Handy, 1994). In dit onderzoek is een groep uitzendkrachten onderzocht die bij uitstek te maken heeft met het ontbreken van stabiele structuren in de huidige samenleving. De flexverslaafde is een uitzendwerker die niet op zoek naar een vaste baan maar wisselt regelmatig van werk. Onderzocht is wat de gevolgen hiervan zijn voor de identiteit.

### **5.2 Bevindingen**

In de classificatie is te zien dat de flexibilisering zorgt voor verschillende groepen die allen een eigen manier hebben om een identiteit op te bouwen. Wat hierin opvalt, is de creativiteit om ondanks wisselende omstandigheden een evenwichtige identiteit te vormen. Dat dit te maken heeft met het gemakkelijk wisselen van de identiteit, zoals de nieuwe werknemer these suggereert, lijkt niet altijd naar voren te komen. Te zien is dat bij het wisselen van werk niet noodzakelijk de gehele identiteit hoeft worden aangepast.

Bij een deel van de respondenten wordt het nieuwe werk ingepast in het overkoepelende bestaan van flexwerker. Doordat het uitzendwerk door hen als een vak op zich wordt beschouwd, biedt dit een rode draad waar men een identiteit aan kan ontleen. Dit zelfde mechanisme is te zien bij de tijdsbeleving. Een onbekende toekomst geeft niet per definitie een ontheemd gevoel. Door zich af te zetten van mensen met een vaste baan, die worden afgespiegeld als grijze muizen, wordt ook een deel van hun eigenheid benadrukt. Ook kwam een groep naar voren die een toekomst had uitgestippeld waarin werk een ondergeschikte rol speelt. Dit zijn goede voorbeelden van mensen die gebruik maken van de afbraak van traditionele loopbaanpatronen die hen voorschrijven hoe te leven en te werken. Zij voelen niet de druk om carrière te maken maar verwezenlijken zichzelf op hun manier binnen of buiten hun werk

Het beeld dat de wat lager opgeleide uitzendkrachten ten onder gaan aan de flexibiliteit en onzekerheid is niet terug te vinden bij de flexverslaafde. Juist omdat er in de huidige maatschappij weinig sociale structuren en instituties zijn die houvast bieden, wordt het uitzendwerk aangegrepen als een reddingsboei om aan de druk van de maatschappij te ontkomen. Het uitzendwerk is dus niet iets dat door hen wordt beschouwd als een factor die de onzekerheid versterkt. Het biedt hen bescherming tegen de toegenomen druk vanuit de maatschappij. Ze vinden het prettig minder verantwoordelijkheden te hebben dan bij een vaste baan. Door bewust te kiezen voor uitzendwerk, hebben ze voor zichzelf een strategie gevonden om tegen de druk vanuit de maatschappij weerstand te bieden. Zo wordt het uitzendwerk gezien als een gevolg van persoonlijk handelen. Dit maakt het mogelijk om het beter te integreren in het zelfbeeld.

Kijkend naar de variëteit die naar voren gekomen is aan mechanismen om een identiteit op te bouwen, lijkt dit te duiden op een zelfbewuste werknemer die anticipeert op de flexibiliserende maatschappij. Echter in bepaalde gevallen lijkt ook het beeld van de tot flexibiliteit gedwongen mens op te doemen. Vooral bij de wat hoger opgeleide flexverslaafden blijkt het gebrek aan diepgang in hun werk een onbestemd gevoel te geven. Door hun hogere opleiding hebben ze wel de wens om werk te verrichten met bepaalde diepgang. Dit zien ze belemmerd door het doen van uitzendwerk. Op deze manier kan het werk in mindere mate eigen worden gemaakt. De wat lager opgeleide flexverslaafden ondervinden dit probleem niet. Zij hebben niet de wens naar diepgang in

hun werk. Toch wordt een bepaalde druk vanuit de maatschappij gevoeld om vast werk te verrichten. Door het gebrek aan waardering hebben deze flexverslaafden in mindere mate een gevoel van trots over hun werk.

Het punt dat Sennett (2006) aanhaalt over het gemis aan sociale contacten bij flexibel werk is ook deels bij de flexverslaafde aanwezig. Vooral de alleenwonende respondenten hebben de behoefte om sociale contacten op te bouwen op hun werk. De wens naar het opbouwen van sociale relaties zien ze niet verwezenlijkt. Het steeds wisselen van organisatie maakt dit niet mogelijk. Er is dus op dat gebied niet helemaal een match tussen persoon en werksituatie.

Afgaand op dit onderzoek kan gezegd worden dat de flexverslaafden de flexibilisering niet ondergaan. Ze geven voor zichzelf een draai aan hun arbeidsloopbaan zodat ze dit kunnen integreren met hun identiteit. In bepaalde gevallen gaat dit echter in mindere mate op. Het lijkt er dus niet op dat de flexibilisering als een beklemmend deken op de leden van de maatschappij wordt gelegd. Er zitten echter wel enkele schaduwkanten aan de flexibele cultuur, die in bepaalde gevallen het opbouwen van een evenwichtige identiteit bemoeilijken.

## **5.3 Discussie**

### 5.3.1 Implicaties voor bredere sociologische discussie

In de inleiding is dit onderzoek in het ‘*structure-agency debate*’ geplaatst. De structuralistische benadering gaat uit van bovenliggende sociale structuren die de samenleving aansturen. De agency benadering benadrukt juist dat de samenleving actief wordt vormgegeven door haar leden.

In dit onderzoek is te zien dat de leden van de maatschappij de flexibilisering niet passief ondergaan. Zoals Bridges (1994) en Sennett (1998) opmerken, zal de ene persoon beter uit de voeten kunnen met deze flexibiliteit dan de ander. De vrijbuiters uit de classificatie voelen zich als een vis in het water in de huidige samenleving. De flexibele cultuur is voor hen ideaal om zich te kunnen ontplooiën. Voor deze groep zal de afbraak van instituties die houvast bieden onopgemerkt blijven, omdat zij zich op geen enkele

manier belemmerd voelen. Anderen lopen weer op tegen de schaduwkanten van de flexibele cultuur. Of men gebruik kan maken van de keuzevrijheid die de flexibele cultuur biedt, is grotendeels afhankelijk van bepaalde achtergrondkenmerken (gezinssituatie / opleidingsniveau) en de arbeidsoriëntatie van mensen.

Gezien de variëteit aan strategieën om de flexibiliteit te integreren in het zelfbeeld, kan gezegd worden dat mensen de ruimte hebben om zich te positioneren in de maatschappij. De ruimte die de huidige flexibele maatschappij biedt, is echter niet onbeperkt. Hierdoor ondervinden bepaalde groepen de nadelen van de flexibele cultuur. Zij missen houvast in de maatschappij om een identiteit op te bouwen. Wanneer dit onderzoek in het licht wordt gehouden van het ‘*structure-agency debate*’ kan geconcludeerd worden dat mensen geen passieve rol innemen ten opzichte van de maatschappij maar in bepaalde gevallen geeft het ontbreken van stabiele sociale structuren een vervreemdend effect.

### 5.3.2 Belang arbeidsoriëntatie en sociale context

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat zowel de arbeidsoriëntatie en de sociale context een belangrijke rol spelen bij het al dan niet ervaren van een evenwichtige identiteit bij flexibele arbeid. De verwachtingen over de carrière spelen een belangrijke rol bij het kunnen vereenzelvigen met het uitzendwerk. Wanneer men de behoefte heeft carrière te maken loopt men vaak op tegen de beperkingen van uitzendwerk. Heeft men die wens niet, kan men gemakkelijker de voordelen van het uitzendwerk en de daarbij behorende flexibiliteit inzien. De mensen met een middelbare opleiding die daarnaast avontuur belangrijker vinden dan zelfontplooiing, lijken het best uit te moeten kunnen met de flexibiliteit. Hierbij moet wel gezegd worden dat de gezinssituatie de mogelijkheid moet bieden om te wisselen van werk. Alleenstaanden kunnen gemakkelijker omgaan met de flexibiliteit en vluchtigheid omdat zij minder verplichtingen hebben in de privésfeer.



### 5.3.3 Beperkingen van onderzoek

Binnen een onderzoeksproces dienen er enkele keuzes worden gemaakt. Er is in dit onderzoek voor gekozen om eerst uitgebreid de literatuur te bestuderen alvorens het onderzoeksveld in te gaan. Doordat er twee tegenstrijdige theses naar voren kwamen, was er een duidelijke aanleiding en relevantie voor het onderzoek. Tevens maakt dit het mogelijk om de onderzoeksresultaten te plaatsen in een context van ander sociologisch onderzoek. Keerzijde van de medaille is echter dat deze insteek de openheid van de onderzoeker niet ten goede komt. Bij kwalitatief staat immers de belevingswereld van de respondenten centraal. De onderzoeker loopt het risico dat hij gaat denken voor de respondenten vanuit het theoretische kader. Uiteraard is getracht dit zoveel mogelijk te voorkomen, maar wellicht zouden iets minder sterkere theoretische notities vooraf, geleid hebben tot een nog beter inzicht in de flexverslaafde.

Zoals in het methodologische hoofdstuk is aangegeven, is er tijdens het onderzoeksproces sprake geweest van een wisselwerking tussen literatuur en onderzoeksdata. Vanuit nieuwe inzichten uit de empirie werd theorie bestudeerd en vice versa. Gezien de tijd aan studiebelasting die voor een masterthesis staat, kan deze wisselwerking niet onbeperkt plaatsvinden. In het kader van dit onderzoek zijn er genoeg interviews gehouden om de variëteit binnen de onderzoeksdoelgroep zichtbaar te maken. Gezien de omvangrijkheid van dit onderwerp had het gehele proces van het schakelen tussen theorie en empirie echter wel iets uitgebreider gekund. Bepaalde patronen in reacties en de achtergrondkenmerken van groepen respondenten, zouden dan nader onderzocht kunnen worden. Wanneer dit nadere onderzoek de patronen bevestigt, zouden de onderzoeksresultaten sterker zijn. Dit proces heeft zich tijdens het onderzoeksproces wel afgespeeld maar in beperkte mate. Gezien de tijdsfactor zou het immers niet verstandig zijn om bijvoorbeeld midden in het onderzoek drastisch de topiclijst te wijzigen.

### 5.3.4 Suggesties voor verder onderzoek

De flexverslaafde is geselecteerd als onderzoeksgroep omdat zij een nieuwe groep vormen waar nog niet veel over bekend is. Dit onderzoek biedt inzicht in het fenomeen

‘flexverslaafde’. De flexverslaafde kan daarnaast ook worden beschouwd als een ‘*extreme case*’ op het gebied van flexibel werken. Deze groep heeft bij uitstek te maken met de met wisselende werkomstandigheden. De mechanismen die de relatie tussen identiteit en flexibele arbeid verklaren, zouden uitvergroet bij deze groep te zien moeten zijn. Uiteraard zijn er ook andere groepen die te maken hebben met flexibilisering van de arbeidsmarkt, te denken valt aan ZZP’ers (zelfstandigen zonder personeel), reguliere uitzendkrachten of jobhoppers die wel een vaste baan hebben. Om een completer beeld te krijgen van de relatie tussen identiteit en flexibele arbeid, zou het wenselijk zijn dat ook deze groepen worden onderzocht. Zo zou duidelijk kunnen worden of de mechanismen die zichtbaar zijn bij de flexverslaafde ook bij andere flexibele werkers te zien zijn.

Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek wordt inzicht verkregen in de belevingswereld van de respondenten. Uit de belevingswereld van de respondenten zijn enkele mechanismen naar boven gekomen die inzicht geven in de relatie tussen flexibel werk en de identiteitsbeleving. Ook is op basis van het onderzoeksmateriaal een classificatie gemaakt waarin de variëteit van de onderzoeksdoelgroep in kaart is gebracht. Het zou als vervolgonderzoek interessant zijn om te onderzoeken in welke mate mechanismen optreden en hoe groot de verschillende groepen zijn. Door middel van kwantitatief onderzoek zouden de besproken theses ook getoetst kunnen worden.

## Literatuurlijst

- Adams, G. R. & Marshall, S. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person in context. *Journal of Adolescence*, 19, 429–442.
- Aronson, E. , Wilson, T. D. , & Akert, R. M. (2007). *Social psychology* (6th ed.). Garden City, NJ: Prentice Hall
- Arthur, M.B. & Rousseau D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, Oxford: Oxford University Press (1996).
- Baarda D.B. , Goede M.P.M. de & Teunissen J. (2005). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*.
- Babbie, E. (2004). *The Practice of Social Research* (10th ed.). Belmont, CA: Thomson/Wadsworth
- Bauman, Z. (2004). *Identity: Conversations with Benedetto Vecchi*. Cambridge: Polity Press
- Braster, J. F. A. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum
- Bridges, W. (1995). *Jobshift: How to Prosper in a Workplace without Jobs*. London: Nicholas Brealey
- Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture* (2th ed.). Oxford, UK: Blackwell
- Dagevos, J. (2004) *Arbeidsmarkt, Sociaal en Cultureel Rapport 2004. In het zicht van de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Ecorys, (2007). *Instroom uitzendkrachten 2006*. Verkregen op 20 maart, 2008 van <http://www.abukenniscentrum.nl/Pdfbase/Eindrapport%20Instroomonderzoek%202006.pdf>.
- Ester, P. & Vinken, H. (2001). "Forever flexible?" Verwachtingen van Nederlanders over flexibiliteit van de arbeid in de eenentwintigste eeuw. In Ester, P. , Muffels, R. & Schippers, J. (2001). *Flexibilisering, organisatie en employability*. (pp. 139-160). Bussum: Coutinho.
- Handy, C. (1994). *The Empty Raincoat*, Hutchinson: London
- Hall, D.T. & Mirvis, P.H. (1996). The new protean career: psychological success and the

- path with the heart. In Hall, D.T. (1996), *The Career Is Dead, Long Live Career: A Relational Approach to Careers*. (pp.15-45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gannon, M.J. (1984). Preference of Temporary Workers: Time, Variety, and Flexibility. *Monthly Labour Review* 107: 26–8.
- Gesthuizen, M. & Dagevos, J. (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen: oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Glaser, B.G. & Strauss A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine Publishing Company
- Grote, G. & Raeder, S (2009) Careers and identity in flexible working: Do flexible identities fare better? *Human Relations Volume 62(2)*: 219–244
- Jager, H. de & Mok, A.L. (1999) *Grondbeginselen der sociologie*. (11th ed.) Houten: Stenfert Kroese
- Korte, A.W. & Bolweg, J. F. (1994). *De nieuwe werknemer*. Assen: Van Gorcum.
- Kirpal, S. , Brown, A. & Dif, M. (2007) The Individualization of Identification with Work in a European Perspective 285-313. In Brown, A. , Kirpal, S. & Rauner F. (2007). *Identities at work*. Dordrecht: Springer.
- Krausz, M. (2000). Effects of Short- and Long-Term Preference for Temporary Work upon Psychological Outcomes. *International Journal of Manpower* 21(8): 635-47
- Layard, R. (2005) *Happiness: Lessons from a new science*. London, GB: Allen Lane
- Macionis, J. & Plummer, K (2002). *Sociology: A Global Introduction* (3rd). Harlow: Prentice Hall
- Malenfant, R. , LaRue, A. & Vézina, M. (2007) Intermittent Work and Well-Being: One Foot in the Door, One Foot Out. *Current Sociology*. November 2007 Vol. 55(6): 814–835
- Marler, J. H. , Milkovich, G. T. & Barringer, M. W. (1998). Boundaryless organizations

- and boundaryless careers: A new market for skilled temporary work. Verkregen op 6 januari, 2010 van <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1113&context=cahrswp>
- Maso, I. & Smaling, A. (2002) *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Meppel: Boom.
- McDonough, P. (2000) Job Insecurity and Health. *International Journal of Health Services* 30(3): 453–76
- Merton, R. K. (1957). *Continuities in the theory of social structure and anomie*. In *his Social theory and social structure*. New York: The Free Press
- OESD Statistics (geraadpleegd op 5 januari 2010)
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press
- Raeder, S. & Grote, G. (2007) Career changes and identity continuities - a contradiction? In Brown, S. Kirpal & F. Rauner (Eds), In Brown, A. , Kirpal, S. & Rauner F. (2007). *Identities at work*. Dordrecht: Springer.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character : the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Sennett, R (2006) *The culture of the new capitalism*. New Haven/London: Yale University Press.
- Serafini, T. Maitland, S. , B. & Adams, G. R. (2006) The Functions of Identity Scale Verkregen op 30 juni 2009 van <http://w3.fiu.edu/srif/ArchivedPagesJK/Serafini/Functions%20of%20Identity%20Scale-Serafini%20et%20al/15%20Item%20FIS%20Scale%20-%202006%20-%20Background%20&%20Refs.doc>
- Vennix, J. (2005), *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek*. Harlow: Pearson Custom Publishing
- Wagner, P. (1994). *Sociology of Modernity: Liberty and Discipline*. London: Routledge
- Watson, T. J.(2003). *Sociology, Work and Industry*.(4<sup>th</sup> ed.). London: Routledge.
- Wester, F. (1995) *Strategieën voor Kwalitatief Onderzoek*. Bussum: Coutinho
- Wichert, I. (2002) Job insecurity and work intensification: the effects on health and wellbeing. In Burchel, B. , Lapido D. & Wilkinson F. D. (2002). *Jon insecurity and wok intensification*. London: Routledge.

**Bijlage 1: Lijst met respondenten**

Respondent	M /V	Leeftijd	Opleidings-niveau	Burgerlijke staat	Werk Partner	kinderen	Uitzend-fase
1	V	39	HBO	ongetrouwd	nvt	geen	B
2	M	27	Mavo	ongetrouwd	nvt	geen	A
3	M	47	LTS	getrouwd	loondienst	1	A
4	V	56	LBO	alleenstaand	nvt	geen	C
5	V	40	LTS	getrouwd	loondienst	2	C
6	V	23	MBO	ongetrouwd	loondienst	geen	A
7	M	21	VMBO	ongetrouwd	scholier	geen	A
8	M	38	Havo	ongetrouwd	nvt	geen	C
9	V	42	Mbo	ongetrouwd	ondernemer	geen	B
10	M	37	Havo	ongetrouwd	nvt	geen	C
11	V	54	Havo	ongetrouwd	niet werkend	geen	C
12	M	60	Havo	ongetrouwd	nvt	geen	C
13	V	41	Mavo	samen-wonend	nvt	geen	B
14	M	57	HBO	getrouwd	ondernemer	geen	B
15	V	42	Mavo	getrouwd	uitzend	1	A
16	V	55	Mavo	getrouwd	vast	1	B
17	V	28	Havo	samen-wonend	loon	1	C
18	M	25	MBO	ongetrouwd	vvt	geen	A
19	M	53	LTS	getrouwd	parttime	2	C
20	V	56	Mavo	getrouwd	AOW	geen	B

## **Bijlage 2: Topicijst**

### *1. Introductie en toelichting onderzoek*

### *2. Reconstructie arbeidsverleden/loopbaancarrière respondent*

- Eerdere werkgevers (van werk naar werk) en functies (van functie naar functie)
- Ervaringen met werkloosheid
- Wanneer als flexwerker aan de slag gegaan?

### *3. Huidige arbeidsmarktpositie en kenmerken van het werk*

- Waarom als flexwerker aan de slag gegaan? (motivering!)
- Welke factoren hebben een rol gespeeld bij uw keuze om flexibel arbeid te verrichten?
- Waarom geeft u zoveel voorkeur aan uitzendwerk en/of flexibel werken?
- Flexcontract is een gewenst dienstverband? (waarom wel/niet?)
- Uitzicht op een vast dienstverband?  
(Denkt u dat het moeilijk voor u zou zijn om vast werk te vinden, als u hierin geïnteresseerd zou zijn?)
- Type werkzaamheden die men verricht (Zijn taken en verantwoordelijkheden duidelijk omschreven/helder?)
- Bent u tevreden met uw huidige werk (waarom wel/niet?)

### *4. Sociale context*

- Verrichten vrienden, kennissen, familieleden ook (veel) uitzendwerk?
- Zo ja, hoe kijken zij aan tegen uitzendwerk?

### *5. Toekomstverwachtingen arbeidsmarktpositie*

- Maakt u zich wel eens zorgen over de toekomst (arbeidsloopbaan)?
- Ervaart men een dreiging om in de toekomst werk te verliezen? (waarom, hoe gaat men hiermee om?)

(krijgt u in uw huidige werk de mogelijkheid aangeboden om carrière te maken?

Doorgroeimogelijkheden binnen huidige functie, uitbreiding takenpakket, meedoen aan projecten, hogere functie?)

-Welke wensen en verwachtingen hebben respondenten met betrekking op hun toekomstige arbeidsloopbaan?

(hoe denkt men dat carrière zal verlopen. Hoe zou de ideale carrière eruit zien? 1 vast beroep, steeds promotie maken, afwisselende beroepen)

### *6. Scholing en opleiding*

-Zowel op de huidige werkplek (inlener) als in het geval van de uitlener (uitzendbureau): wat zijn de opleidings- en trainingsmogelijkheden op het werk?

-Voldoet dit aan de verwachtingen van de respondent? Zo nee, waarom niet?

( wat verwacht respondent van de inlener (werkgever)/ uitlener (uitzendbureau)? Bijv. geld, vertrouwen, betrokkenheid, gehechtheid, mogelijkheden tot volgen cursussen/opleiding, boeiend werk)

- Heeft de respondent op eigen initiatief cursus/opleiding gevolgd? Zelf bekostigd?

### *7. Betrokkenheid*

-Voelt u zich echt een medewerker van 'naam organisatie', of meer een tijdelijke uitzendkracht? Leg uit. (Voelt de medewerker zich thuis in de organisatie, emotioneel gehecht, problemen ervaren als eigen problemen, handelt volgens normen en waarden van de organisatie, leeft zich in waar de organisatie voor staat?)

- Heeft u er moeite mee om iedere keer te vertrekken bij een organisatie? Leg uit. (Zou medewerker ontslag nemen ook al zijn er geen alternatieven of ervaren als een te groot persoonlijk offer, verstoring in het leven?)

-Vindt u dat u loyaal moet zijn aan een organisatie? Hoe denkt u over loyaliteit? (Is het goed om telkens te switchen van organisatie?)

-Wat verstaat u onder betrokkenheid? (Belangrijke vraag: inductief kunnen in antwoorden verschillende aspecten van betrokkenheid naar voren komen)



-Gaat uw betrokkenheid het meest uit naar de organisatie, collega's of de functie? Of een combinatie? En op welke manier toont u die betrokkenheid naar de organisatie/collega's/functie toe?

*8. Arbeidsoriëntatie*

-U wisselt regelmatig van werk en/of bedrijf. Wat doet dit met u? (bv. Identiteitsopbouw, contacten met collega's) Heeft u het gevoel dat de veranderingen u overkomen en dat u afhankelijk bent van verschillende partijen? Heeft u het gevoel dat u zelf uw eigen loopbaan regisseert? Leg uit.

- Ervaart u veel vrijheid in uw werk? Zo ja, wordt u wel eens opgejaagd door deze vrijheid?

- Ervaart u voldoende zekerheid in uw werk? Wat doet dit met u? (bv. Stress)

- Welke waarden in uw werk vindt u belangrijk? (bv. loon, zekerheid, zelfontplooiing, sociale contacten)

*9. Verantwoordelijkheidsverdeling risico's in het algemeen en risico's van de arbeid in het bijzonder (sociale zekerheid)*

de volgende vragen gaan over de toekomstige ontwikkeling van het stelsel van sociale zekerheid c.q. de verzorgingsstaat. Vraag in dit kader voortdurend of mensen in het algemeen voorstander zijn van het huidige systeem en WAAROM (nu regelt de overheid collectief de uitkeringen, we betalen daartoe allemaal premies).

Maar andere mogelijke varianten zijn: werkgevers die meer moeten betalen aan sociale zekerheid (en de overheid dus minder) of een vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van individuele werknemers (zoals het meer zelf sparen voor een WW-uitkering). Consequentie is in dit geval meer eigen verantwoordelijkheid maar mogelijk ook een grotere inkomensongelijkheid. Qua voorbeelden kun je bijvoorbeeld denken aan de WW en bijstand.

-Risico's (algemeen)

-stelselvarianten sociale zekerheid ter sprake brengen: moet de overheid verantwoordelijk blijven voor het garanderen van inkomenszekerheid (zoals in het geval van bijstand of werkloosheid) of hebben werkgevers of misschien individuen zelf de plicht om te zorgen voor (aanvullende) inkomensbescherming?  
-vervolgvraag: in welke gevallen is private (bij)verzekering wenselijk?  
-heeft men andere ideeën/opvattingen over het sociaalzekerheidsstelsel van de toekomst, zo ja, welke?

-Motieven

-motivering van de naar voren gekomen preferenties

-Risiko's (arbeid)

-opvattingen over het werkloosheidsrisico (is werkloosheid te wijten aan individueel gedrag of simpelweg aan de omstandigheden?)  
-is individuele (bij)verzekering wenselijk in het geval van werkloosheid? ('spaar-WW' een combinatie van collectief verzekeren en individueel sparen) Waarom wel/niet?  
-welke voorwaarden mag je aan 'inactieven' (zoals werklozen en arbeidsongeschikten) stellen: moeten mensen bijvoorbeeld verplicht aangeboden werk aanvaarden tegen het minimumloon?  
-opvattingen over 'employability' (duurzame inzetbaarheid van werknemers; wie draagt de verantwoordelijkheid? overheid-sociale partners-individu); waarom?

-Motieven

-motivering van de naar voren gekomen preferenties

*10. Invullen achtergrondkenmerken respondent (via formulier)*