

# A BRAVE NEW WORLD OF WORK?

Een onderzoek naar de beleving van werk in de sierteeltsector aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Student: Geert Jan Braber  
Master: Sociologie, Arbeid, Organisatie en Management  
Studentnummer: 272820  
Begeleider: Jeroen van der Waal  
Datum: 13 april 2011

## VOORWOORD

Voor u ligt het resultaat van mijn scriptie-onderzoek, een onderzoek naar werkbeleving aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode september 2010 tot maart 2011 als afsluiting van de Master Arbeid, Organisatie en Management. Het was een leerzame, interessante en drukke periode.

Om mijn theoretische kennis in de praktijk te kunnen brengen en vanuit mijn wens om een inkijk te krijgen in het leven van lager opgeleiden, heb ik er bewust voor gekozen zelfstandig onderzoek uit te voeren binnen de organisatie waar ik werkzaam ben. Door op wetenschappelijke wijze gegevens te verzamelen, heb ik willen laten zien hoe zij hun werk, dat veelbesproken is in de politiek en de media, daadwerkelijk beleven.

Hierbij wil ik in de eerste plaats mijn leidinggevende Toos Dankers bedanken voor de kans die zij mij heeft gegeven om mijn Mastertitel Sociologie te kunnen halen. Daarnaast wil ik mijn vriend Reinoud bedanken voor zijn steun tijdens het onderzoek. Door mij te blijven motiveren, is het gelukt om het scriptie-onderzoek uit te voeren en af te ronden naast mijn baan. Ook wil ik graag mijn begeleider Jeroen van der Waal bedanken voor de kritische vragen en de theoretische input. Dit heeft mij geholpen om op de juiste momenten te schakelen tussen theorie en empirie. Grote dank ben ik verschuldigd aan de respondenten die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek. Met hen heb ik bijzondere gesprekken gevoerd, die mij een inkijk hebben gegeven in hun arbeidsbeleving. Dit is niet alleen functioneel geweest voor het onderzoek, maar heeft ook voor mij als persoon en als HR-professional het begrip in hun situatie vergroot. Hierdoor hebben de uitkomsten ook waarde in mijn werk. Tot slot wil ik graag de vrienden en familieleden bedanken die mijn scriptie kritisch hebben nagelezen en mij van feedback hebben voorzien.

Delft, 13 april 2011

## INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING.....	3
1.1 A brave new world of work.....	3
1.2 Het positieve van de nadruk op arbeidsparticipatie.....	7
1.3 Probleemstelling.....	7
2. METHODOLOGIE.....	9
2.1 Theoretische sampling.....	9
2.2 Thematisch coderen.....	12
2.3 Betrouwbaarheid en validiteit.....	13
2.3.1 Betrouwbaarheid.....	13
2.3.2 Validiteit.....	14
3. DIE 80 UUR PER MAAND SCHIET NIET OP.....	16
3.1 Het problematische van de lousy job.....	16
3.1.1 Het lukt helemaal niet om rond te komen.....	16
3.1.2 Ik wil meer bereiken.....	18
3.2 Redenen om in de lousy job te blijven.....	19
3.2.1 Niemand die je achter de broek zit.....	19
3.2.2 Je komt veel mensen tegen; daar leer je veel van.....	20
3.2.3 Ik wil iets eenvoudigs doen.....	21
3.2.4 Je bent vroeg klaar, daarna kun je andere dingen gaan doen.....	21
3.3 Deelconclusie.....	22
4. LANGER DAN VIER UUR WERKEN IS ZONDE VAN MIJN TIJD.....	23
4.1 Het aantrekkelijke aan de lousy job.....	23
4.1.1 Vroeg beginnen, zodat ik ook vroeg weer thuis ben.....	23
4.1.2 Zolang je je werk doet, zul je je baas niet horen.....	25
4.1.3 Wil je veel dingen, dan moet je veel geld verdienen. Maar ik geef niet om luxe.....	26
4.1.4 De sfeer is gemoedelijk.....	27
4.2 Redenen om te starten met een lousy job.....	28
4.2.1 Aantal uren en de indeling van de werkuren.....	29
4.2.2 Weinig verantwoordelijkheden.....	29
4.2.3 Geen bewuste keuze.....	30
4.3 Deelconclusie.....	30

5. CONCLUSIE.....	32
5.1 A brave new world of work revisited.....	32
5.2 Integratieve functie van de lousy job.....	35
6. KANTTEKENINGEN EN AANBEVELINGEN VOOR VERVOLGONDERZOEK.....	37
LITERATUURLIJST.....	39
BIJLAGE: TOPICLIJST INTERVIEWS	

## I. INLEIDING

### *WARNING!*

*Sociologists have found that habitual use of McDonaldised systems is hazardous to your physical and psychological well-being and to society as a whole. (Ritzer, 2008: 200)*

Met deze boodschap, die niets aan de eigen interpretatie overlaat, vat George Ritzer's in een zin zijn boek "The McDonaldisation of Society" samen. De principes van McDonalds, die in zijn ogen zeer negatieve gevolgen hebben voor de maatschappij en de individuen die hierin leven, zijn volgens Ritzer al lang niet meer alleen de principes van McDonalds. Ze worden in de hele Westerse wereld in alle onderdelen van de maatschappij doorgevoerd. Ritzer stelt dat dit onder andere negatieve gevolgen heeft voor arbeid, vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Medewerkers worden in hoge mate gecontroleerd door zowel de leidinggevende als door technologie, hun eigen inbreng in het werk wordt tot een minimum beperkt en tot overmaat van ramp krijgen zij ook nog een laag salaris.

Ritzer is een van de vele sociale wetenschappers die negatieve aannames doen over de beleving van arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De kwaliteit van de arbeid zou laag zijn door de weinige regelmogelijkheden en het ontbreken van afdoende doorgroeimogelijkheden. De onderkant van de arbeidsmarkt wordt afgeschilderd als een plaats waar je niet terecht wil komen; een plek waar je, er eenmaal in beland, niet meer uit komt.

### 1.1 A brave new world of work

Het karakter van het beschikbare werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De Nederlandse economie kenmerkt zich, net als andere Westerse economieën, door verregerende internationalisering en een hiermee samenhangende nieuwe internationale arbeidsdeling, waarbij de productie van goederen en diensten wordt verplaatst naar landen met lagere loonkosten als India en China (Gunter & Van der Hoeven, 2004). Door het vertrek van de banen in de productie blijft voor de lager opgeleiden slechts werk over met weinig toegevoegde waarde, zoals de schoonmaak, de catering en de logistieke dienstverlening (Bonoli in Pierson&Castles, 2002).

Een van de sociale wetenschappers die over de onderkant van de arbeidsmarkt schrijft, is Ulrich Beck. Volgens Beck (2000) zijn mensen die zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt begeven, de verliezers van de opkomst van de nieuwe economie. In zijn boek "A brave new world of work" (2000) ziet Beck de veranderingen op de arbeidsmarkt in Westerse landen dan ook met lede ogen aan. Hij beschrijft dat

traditionele dienstverbanden voor de duur van het hele werkende leven, die werknemers tot aan het pensioen zekerheid gaven op een vast inkomen bij een enkele werkgever, worden vervangen door parttime banen met flexibele werkuren en weinig zekerheid op een vast inkomen op de langere termijn. Door globalisering ontwikkelt zich volgens Beck (2000) een politieke economie van onzekerheid, waarbij instituties als de verzorgingsstaat gevormd worden door een machtsstrijd tussen politieke spelers die gebonden zijn aan een bepaalde plaats, zoals nationale overheden of de EU, en economische spelers die niet gebonden zijn aan een plaats, waaronder grote multinationals en internationale kapitaalbezitters. De politieke spelers zetten zich in om de armoede te bestrijden, terwijl de kapitaalbezitters vooral veel goedkope arbeid willen om meer winst te maken.

Als gevolg hiervan moeten landen kiezen tussen of een hoge werkloosheid en een redelijk beperkte armoede, of lage werkloosheid gecombineerd met hoge armoede. Volgens Beck neigt de weegschaal in westerse landen steeds meer naar de kant van lage werkloosheid en hoge armoede. Anders gesteld gaan de arbeidsmarkten in Europese landen steeds meer lijken op die van Zuid-Amerikaanse landen als Brazilië, waar de politieke economie van onzekerheid volgens Beck al een vaststaand feit is. Beck spreekt dan ook van de Brazilianization van de arbeidsmarkt.

De gevolgen hiervan zijn het grootst voor lager opgeleiden. Beck schrijft hierover:

*“The jobs of 'low-skilled' and 'unskilled' workers are directly threatened by globalization. For they can be replaced by automation or by the supply of labour from other countries. In the end, this group can keep its head above water only by entering into several employment situations at once. They therefore experience what many others fear: freedom makes you poor!”* (Beck, 2000: 106-107)

Beck ziet aan de onderkant van de arbeidsmarkt een grote groep lager opgeleiden ontstaan die concurreert om de weinige baantjes die daar te vinden zijn. Banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt hebben een laag salaris en worden steeds vaker gekenmerkt door parttime dienstverbanden; de standaard fulltime contracten met een vast rooster worden vervangen door parttime roosters met flexibele werkuren. De werkuren worden flexibel ingedeeld. Volgens Beck leidt dit tot nieuwe onzekerheden en ongelijkheden:

*“As working time is divided up (not to support overemployment but to generalize underemployment and to mop up unemployment) there is a downward redistribution of income (as well as social security and career opportunities). (...) Working-time policies are thus in a way always redistributory policies, and they create new insecurities and inequalities in society.”* (Beck, 2000: 80)

Beck spreekt dan ook van de “McJob” als hij het heeft over flexibele arbeid met een hoge mate van onzekerheid (Beck, 2000: 83-84). De McJob is een term die uitgewerkt is door Ritzer in zijn boek “McDonaldization of Society” (Ritzer, 2008). In dit boek beschrijft Ritzer het succes van het ondernemingsmodel van McDonalds, dat gestoeld is op vier dimensies: efficiëntie, calculeerbaarheid, voorspelbaarheid en controle van het menselijk handelen door technologie en machines. In navolging van dit succes hebben andere ondernemingen, zowel binnen als buiten de fastfood-sector, dit ondernemingsmodel overgenomen.

Steeds meer onderdelen van de samenleving staan onder invloed van de vier pijlers van McDonaldization. Ook werk moet namelijk meer en meer efficiënt, calculeerbaar, voorspelbaar en controleerbaar zijn. Wat de werknemer moet doen, is vastgelegd in procedures en is afhankelijk van in hoeverre technologie de arbeid heeft overgenomen (Ritzer, 2008). De werknemer hoeft zelf steeds minder na te denken. De productiviteit van de werknemer wordt door diezelfde technologie gemeten, waardoor de controle op de werknemer groot is. De benodigde arbeidscapaciteit, en hiermee de werkuren van de werknemers, worden bepaald op basis van voorspellingen over het werkaanbod. Ook die voorspellingen worden door niet-menselijke technologie gedaan. De vier pijlers efficiëntie, calculeerbaarheid, voorspelbaarheid en controleerbaarheid, komen terug in bijvoorbeeld de werkinstructies:

*“Grilling a hamburger is so simple that anyone can do it with a bit of training. Even when more skill is required (...) the fast-food restaurant develops a routine involving a few simple procedures that almost anyone can follow. Cooking fast food is like a game of connect-the-dots or painting-by-numbers.”*

(Ritzer, 2008: 116)

Deze manier van het organiseren van arbeid is veelal te vinden in organisaties die erop gericht zijn medewerkers te laten geloven dat zij goede banen hebben met volop kansen en mogelijkheden. Ritzer stelt echter dat de McJob, als gevolg van de hierboven beschreven principes, alles behalve goed werk is. Zorgwekkend is volgens Ritzer dat het fenomeen zich niet meer beperkt tot de fastfood sector, maar zich met de veranderingen in de economie heeft verspreid naar andere sectoren (Ritzer, 2008). Als voorbeelden noemt Ritzer werk achter de kassa in supermarkten en aan de telefoon bij callcenters en klantenservices. De fabriekachtige benadering van arbeid maakt dat werknemers worden geconfronteerd met de negatieve effecten van het Taylorisme. Ritzer (2008) zegt hierover:

*“Employees are seldom allowed to use anything approaching all their skills and are not allowed to be creative on the job. The result is a higher level of resentment, job dissatisfaction, alienation, absenteeism, and turnover.”* (Ritzer, 2008: 153)

Net als Beck (2000) en Ritzer (2008) schetst ook Tony Royle (2005) een zeer negatief beeld van het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In zijn onderzoek naar maatschappelijk verantwoord ondernemen binnen McDonald's beschrijft Royle de McJob als volgt:

*“Work at McDonald’s is low-skilled, hard and often unrelenting, as one of the company mottos suggests: ... if there’s time to lean there’s time to clean. McDonald’s often boasts about its performance-related pay. However, low wages are a persistent feature and as labour turnover for the majority of the workforce is often very high (between 100 and 300 per cent), the vast majority of McDonald’s workers rarely get beyond the basic starting wage”* (Royle, 2005: 45)

Hoewel voor het nieuwe werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt door sociale wetenschappers verschillende termen worden gebruikt, komen zowel hun beschrijvingen van het werk als het oordeel dat zij over het werk vellen, grotendeels overeen. In dit onderzoek wordt de term “lousy job” gebruikt voor werk dat voldoet aan de vier aspecten die naar voren uit de hierboven genoemde publicaties<sup>1</sup>: (1) weinig verantwoordelijkheden, (2) een laag salaris, (3) weinig werkuren die wisselend over de werkweek worden verdeeld en (4) slechte carrièrevooruitzichten.

Of het werk daadwerkelijk zo problematisch wordt ervaren als in het dominante discours van de sociologie wordt gesteld, valt echter te bezien. Mensen met een lousy job zijn volgens bovengenoemde werken veroordeeld tot een werkend leven in een baan die zij eigenlijk niet willen. Deze conclusie is echter getrokken zonder daadwerkelijk empirisch onderzoek te doen onder mensen met een dergelijke baan (Gould, 2010). Gould (2010) was een van de weinigen die een methodisch onderzoek uitvoerde over dit onderwerp. In een onderzoek onder werknemers met een fast-food baan in de Verenigde Staten laat hij zien dat een fast-food baan niet voor iedereen problematisch is, maar ook voordelen kan bieden als baanzekerheid en de mogelijkheid om een carrière op te bouwen. Daarnaast concludeert hij dat wat in de literatuur als absoluut negatief wordt gezien, meer begrepen moet worden vanuit de manier waarop werknemers hiermee omgaan. 'Negatieve' zaken als een laag salaris en het niet hebben van doorgroeimogelijkheden kunnen volgens Gould (2010) namelijk aansluiten op individuele leefstijlen van werknemers. Deze uitkomst brengt nuance aan op het beeld dat in het dominante discours wordt geschetst over de McJob.

Gould (2010) stelt dat onderzoekers als Ritzer (2008) hun conclusies over werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt trekken over de hoofden van de mensen met dit werk, niet op basis van daadwerkelijk empirisch onderzoek. Dit laatste kan ook gezegd worden over Beck (2000). Zijn boek *The Brave new World of Work* is een vooruitblik op de arbeidsmarkt in Europa van de 21e eeuw. Hij trekt deze conclusie echter niet

<sup>1</sup> Hierbij sluit de terminologie aan bij de beschikbare literatuur. Het is absoluut niet de bedoeling een negatieve connotatie aan het beschreven werk te geven.



op basis van methodische data-verzameling en -analyse. Het is louter zijn idee over hoe problematisch de lousy job zou zijn. Gould (2010) wijst erop dat het allemaal niet zo simpel ligt. Een manier om erachter te komen hoe problematisch het werk wordt ervaren, is werknemers met een dergelijke baan zelf te vragen hoe zij tegen hun werk aan kijken.

### 1.2 Het positieve van de nadruk op arbeidsparticipatie

De werken van Beck en de zijnen over de nadruk op het verhogen van de arbeidsparticipatie hebben een negatieve connotatie. Zij benadrukken vooral dat dit grote risico's voor lager opgeleiden met zich meebrengt, zoals een stijging van de armoede en een sterke daling van de kwaliteit van de arbeid. Anderen zijn een andere mening toebedeeld. De Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR), een onafhankelijke denktank die de Nederlandse regering adviseert over toekomstige ontwikkelingen die van groot maatschappelijk belang zijn, stelt dat de functie van participeren op de arbeidsmarkt verder rijkt dan persoonlijke of nationale welvaart (WRR, 1990). In het rapport "Een werkend perspectief" schrijft de WRR:

*"Arbeid draagt als een van de productiefactoren bij aan de nationale rijkdom en welvaart. Maar daarnaast is arbeid en de deelname aan arbeid een van de belangrijkste mechanismen ter integratie van de samenleving (...) Arbeid verdeelt - direct of indirect - geld, macht, aanzien en geluk" (WRR 1990: 30-33).*

De WRR stelt dus dat arbeid niet alleen de motor is achter welvaart, maar ook achter de integratie van de samenleving. De Beer (1999b) geeft in zijn onderzoek naar het nut van werken het volgende aan over de integratieve functie van arbeid:

*"Werk is van groot belang voor het welbevinden van het individu: het is de belangrijkste bron van inkomen, draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt ontplooiingsmogelijkheden en levert politieke en maatschappelijke invloed op" (De Beer, 1999b: 1)*

De hierboven aangehaalde publicaties laten zien dat sociale contacten met collega's een sociaal isolement verminderen en de tevredenheid met de leef- en de werksituatie vergroten. Net als Gould (2010) geven zij hiermee aanleiding tot het betwijfelen van de ideeën van Beck, Ritzer en Royle.

### 1.3 Probleemstelling

Het karakter van werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt verandert. Volgens het dominante discours worden de zogenoemde lousy jobs aan de onderkant van de arbeidsmarkt als zeer negatief ervaren, doordat

het de volgende kenmerken heeft: (1) weinig verantwoordelijkheden, (2) een laag salaris, (3) weinig werkuren die wisselend over de werkweek worden verdeeld en (4) slechte carrièrevooruitzichten. Tegelijkertijd zijn er signalen dat het niet zo problematisch hoeft te zijn als wordt gesteld. Reden te meer om eens onderzoek te doen onder de mensen met een lousy job zelf. Dit leidt tot de volgende probleemstelling:

*Hoe ervaren mensen met een lousy job hun baan zelf, en hoe kan dit worden begrepen aan de hand van het dominante discours hierover in de sociologie?*

## 2. METHODOLOGIE

In dit exploratieve onderzoek staat theorievorming centraal. Op basis van individuele beweegredenen, betekenisgeving en toekomstbeelden wordt gezocht naar verschillende perspectieven onder mensen met een lousy job. Hierbij is het model van Kvale (1996) aangehouden. Dit model bestaat uit zeven stappen, die helpen om een kwalitatief onderzoek met diepte-interviews systematisch in te richten.

In de eerste stap van het model wordt een theoretisch kader geformuleerd. Dit theoretische kader is beschreven in de inleiding. Stap twee in het interviewproces van Kvale (1996) is het ontwerp van de interviews. Hier worden vanuit het theoretisch kader relevante interviewvragen geformuleerd. De ethische dimensie speelt hier een grote rol. Het is belangrijk om er rekening mee te houden dat de persoonlijke interactie tussen respondent en de onderzoeker invloed kan hebben op de beantwoording van de vragen. Dit betekent dat gevoelige vragen op de juiste manier gesteld moeten worden en dat vragen open gesteld moeten worden, zodat de antwoorden niet gekleurd worden door de manier van vragen stellen. Zo is bijvoorbeeld niet direct aan de respondenten gevraagd of zij hun werk “lousy” vinden. Het ontwerp van de interviews is bijgevoegd als bijlage 1. Om zoveel mogelijk relevante data te verzamelen, was dit ontwerp tijdens de interviews slechts een leidraad. Dit betekent dat bij bepaalde vragen doorgevraagd is, dat vragen op een andere manier verwoord zijn dan in de bijlage opgenomen is, of dat aanvullende vragen gesteld zijn. Zo is geborgd dat de vragen zo veel mogelijk ten dienste staan van de zich ontwikkelende theorie.

De derde stap in het proces van Kvale (1996) is het interviewen zelf. Als vierde stap volgt hierna de transcriptie, de uitwerking van de interviews. Hierbij is het essentieel dat de interviews nauwkeurig en overzichtelijk worden overgezet van audio naar geschreven tekst. De vijfde stap van het model van Kvale (1996) gaat in op de analyse van de gegevens. De methode die hiervoor gebruikt is, thematisch coderen, is uitgewerkt in paragraaf 2.2. Bij stap zes, de verificatie, wordt de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek getoetst. In paragraaf 2.3 wordt aandacht besteed aan deze onderwerpen. In de laatste stap vindt de rapportage plaats, waarin uit de geanalyseerde gegevens een verslag ontwikkeld wordt. Het resultaat van deze stap, de uitkomsten van de interviews, vormt de inhoud van hoofdstukken 3 en 4. Uit deze uitkomsten worden in hoofdstuk 5 conclusies getrokken.

### 2.1 Theoretische sampling

Om ervoor te zorgen dat de theorie zich ontwikkelt uit de verzamelde empirische gegevens, is bij de selectie van respondenten gebruik gemaakt van theoretische sampling (Flick, 2006: 125). Bij deze methode, die ontwikkeld is door Glaser en Strauss (1976), heeft de onderzoeker veel invloed op de selectie van de onderzoekselementen. Hiermee verschilt dit onderzoek dus sterk van kwantitatief onderzoek, waarbij juist

gebruikt wordt gemaakt van aselecte steekproeven met als doel de representativiteit van het onderzoek te vergroten.

Theoretische sampling is “het proces van data-verzameling waarbij de onderzoeker zijn data verzamelt, codeert en analyseert en op basis hiervan verdere data verzamelt, om zijn theorie te ontwikkelen terwijl deze uit de data naar voren komt” (Glaser & Strauss, 1976: 45). In tegenstelling tot kwantitatief onderzoek, waarbij pas conclusies worden getrokken als alle data verzameld zijn, lopen de verschillende fasen bij kwalitatief onderzoek juist in elkaar over. Tijdens het verzamelen van data worden al theoretische conclusies getrokken. Deze geven richting aan de verdere data-verzameling. Het proces van data-verzameling wordt dus beheerst door de zich ontwikkelende theorie. Voor dit onderzoek betekent dit dat steeds gezocht is naar nieuwe perspectieven. In het verlengde hiervan vond het bepalen van het aantal onderzoekselementen plaats op basis van theoretische verzadiging (Flick, 2006: 127). Dat wil zeggen dat er net zolang interviews zijn gehouden tot er geen nieuwe theoretische inzichten meer verkregen zijn.

Bij het bepalen van een onderzoeksgroep heeft een organisatie of een afdeling binnen een organisatie de voorkeur. Een dergelijke ingekaderde onderzoeksgroep kan gezien worden als plaats waar de variatie in kenmerken goed te onderzoeken is. Door de onderzoeksgroep in te kaderen, wordt het onderzoeksveld immers overzichtelijk en wordt het gemakkelijker om theoretische sampling toe te passen. Het kader op pagina 13 is beschrijft casus waar het onderzoek uitgevoerd is.

De uitvoering van het onderzoek is begonnen met drie interviews. Op basis van de bevindingen in deze interviews is bepaald aan welke kenmerken de volgende drie respondenten moeten voldoen. Vervolgens is aan verschillende leidinggevenden gevraagd of zij medewerkers in hun team hebben die aan deze kenmerken tegemoet komen, en zijn weer drie interviews gehouden. Deze werkwijze is steeds herhaald. Door te spreiden in kenmerken als leeftijd, gezinssamenstelling, het hebben van een andere inkomensbron (bijvoorbeeld een tweede baan, een uitkering of een partner met inkomen) en lengte van het dienstverband zijn zoveel mogelijk verschillende perspectieven onderscheiden.

## Casus

De onderzoeksgroep voor dit onderzoek is een afdeling van een logistieke dienstverlener in de sierteeltsector. Bij de organisatie zijn 4100 medewerkers in dienst, waarvan 2500 op of onder vmbo niveau werkzaam zijn, verspreid over vijf vestigingen. Deze 2500 medewerkers houden zich voornamelijk bezig met het intern transporteren van stapelwagens met bloemen en planten. Dit werk voldoet aan de kenmerken die in zijn geselecteerd als graadmeters voor een lousy job: (1) weinig verantwoordelijkheden, (2) een laag salaris, (3) weinig werkuren die wisselend over de werkweek worden verdeeld en (4) slechte carrièrevooruitzichten.

Allereerst wordt het werk gekenmerkt door weinig verantwoordelijkheden. De werknemers voeren hun werkzaamheden uit op basis van vooraf opgestelde procedures en productiviteitsnormen. Voor het werk wordt een al dan niet afgeronde VMBO-opleiding gevraagd. De productiviteit wordt nauwkeurig bijgehouden door speciaal ontwikkelde computersystemen en dagelijks teruggekoppeld aan de werknemer. Werknemers die onvoldoende functioneren worden hierop aangesproken. Met hen wordt een traject opgestart om de productiviteit te verbeteren.

Ten tweede krijgen deze werknemers een laag salaris, dat versterkt wordt door het lage aantal uren. Het startsalaris is € 800 bruto per maand. Afhankelijk van het functioneren kan de werknemer in zeven jaar doorgroeien naar een salaris van € 1.100 bruto per maand bij een contract voor 20 uur per week. De werknemer heeft geen recht op onregelmatigheidstoeslag, aangezien de werkzaamheden aanvangen om 6.00 uur. Ter vergelijking: het minimumloon ligt per 1 januari 2011 bij een contract voor 40 uur per week op € 1.424,40 bruto per maand.

Ook het derde kenmerk, weinig werkuren die wisselend over de werkweek worden verdeeld, is van toepassing op het werk. Om de efficiëntie te vergroten, worden langzaamaan alle fulltimers vervangen door parttimers. Inmiddels heeft ongeveer 80% van de werknemers die de interne transportwerkzaamheden verrichten, een parttime contract. Het aantal contracturen wisselt van netto 18,46 uur tot 25,46 uur per week, altijd verspreid over maandag tot en met vrijdag. De werkzaamheden starten om 6.00 uur en duren afhankelijk van het werkaanbod tot ongeveer 10.00 uur. Het aantal uur per week dat er werk is, fluctueert over het jaar. Hoewel deze werktijden volgens de arbeidstijdenwet niet als onregelmatig worden aangemerkt, moeten medewerkers voor deze baan wel vroeg opstaan en fluctueert de eindtijd. Hierdoor zijn zij actief op een gedeelte van de dag dat andere mensen nog niet actief zijn en zullen zij een ander dagritme moeten hebben dan mensen met reguliere werktijden.

Tenslotte biedt het werk slechte carrièrevooruitzichten. Voor alle banen anders dan uitvoerend werk is minimaal een mbo-opleiding nodig. Het aantal banen in andere functies is ook zeer gering. Doorgroeien van de werkvloer naar een andere functie loopt dus spaak op zowel het gevraagde werk- en denkniveau als de beschikbaarheid van andere functies.

Dit onderzoek vindt plaats onder werknemers in de interne transportfuncties op een vestiging in het Westland. De onderzoeksgroep die hiermee ingekaderd is, bestaat uit ongeveer 500 medewerkers.

Theoretische verzadiging trad op na diepte-interviews met 19 respondenten van de beschreven onderzoeksgroep. In tabel 1 is een aantal voor het onderzoek relevant gegevens van de respondenten weergegeven.

	Leeftijd	Geslacht	Arbeidsduur per week	# jaar in dienst	# jaar in deze functie	Andere inkomsten?
1	29	M	18,46	8	8	Nee
2	49	V	18,46	33	33	Nee
3	47	V	25,46	4	3	Nee
4	31	M	25,46	3	3	Nee
5	51	M	18,46	3	2	Ja
6	38	M	21,92	3	2	Ja
7	22	M	18,46	4	4	Nee
8	28	M	21,92	7	5	Nee
9	50	M	21,92	10	10	Ja
10	52	M	25,46	9	9	Ja
11	31	M	25,46	11	11	Ja
12	55	M	18,46	20	20	Nee
13	48	V	18,46	3	3	Ja
14	60	M	21,92	5	5	Ja
15	51	M	21,92	10	10	Nee
16	61	M	18,46	10	10	Nee
17	34	M	18,46	3	3	Nee
18	48	V	12	8	8	Ja
19	43	M	21,92	12	12	Nee

Tabel 1: kenmerken van de respondenten

## 2.2 Thematisch coderen

In dit onderzoek staat het beschrijven van verschillende perspectieven onder werknemers met een zogenoemde lousy job centraal. Bij een keuze voor een methode van data-analyse is dit het uitgangspunt geweest. Gekozen is om de data thematisch te coderen. Met thematisch coderen (Flick, 2006: 307-311) kan in kaart gebracht worden welke verschillende perspectieven er binnen een groep te onderscheiden zijn. De achterliggende gedachte hiervan is dat binnen verschillende sociale groepen verschillende perspectieven gevonden kunnen worden. Thematisch coderen past dan ook met name bij vergelijkend onderzoek, waarbij het bepalen van de variatie van bepaalde eigenschappen binnen een groep mensen centraal staat. De selectie van de respondenten vindt per definitie plaats op basis van de probleemstelling.

Het coderen van de eigenschappen van de respondenten vindt plaats gedurende de data-verzameling.

Hiervoor zijn drie stappen te onderscheiden:

### I. *Open coderen*

In deze stap wordt uit een interview geëxtraheerd wat de motieven van een respondent zijn. Hier gaat het dus om het karakteriseren van de op zich staande cases

## 2. *Gericht coderen*

In deze stap staat systematisering centraal. Er wordt een analysesysteem ontwikkeld, waarmee parallellen getrokken kunnen worden tussen respondenten.

## 3. *Selectief coderen*

In deze stap worden daadwerkelijk verschillende typologieën binnen de onderzoeksgroep onderscheiden. Er wordt dus beschreven waarin de verschillende groepen respondenten van elkaar verschillen

Dit betekent dat bij de analyse vanuit ruwe gegevens een theorie ontwikkeld wordt. De enige aanname die bij de start van de analyse is gedaan over de variatie van kenmerken, is dat de onderzoeksgroep bestaat uit mensen die het werk als problematisch ervaren en mensen die het werk als aantrekkelijk ervaren. Deze aanname komt terug in de structuur van de scriptie: hoofdstuk 3 behandelt de eerste groep, hoofdstuk 4 de tweede groep.

## 2.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Zoals bij elk wetenschappelijk onderzoek zijn betrouwbaarheid en validiteit ook in het opzetten en uitvoeren van dit onderzoek centrale begrippen; betrouwbaarheid om ervoor te zorgen dat conclusies getrokken worden op basis van de juiste methoden, validiteit om ervoor te zorgen dat de conclusies die de onderzoeker trekt ook de juiste conclusies zijn. Bij kwalitatief onderzoek lopen deze begrippen enigszins door elkaar heen. In deze paragraaf wordt beschreven hoe deze begrippen gewaarborgd zijn in het onderzoek.

### 2.3.1 Betrouwbaarheid

Het bereiken van betrouwbaarheid in kwalitatief onderzoek kan op twee manieren (Flick, 2006: 369). Enerzijds moeten methoden van dataverzameling en data-analyse geëxpliciteerd en gestandaardiseerd worden. In de voorgaande paragrafen is aangegeven welke methoden in dit onderzoek zijn gebruikt en hoe deze zijn ingezet.

Anderzijds zijn de vaardigheden van de onderzoeker essentieel voor het waarborgen van de betrouwbaarheid. Het gaat hierbij om zowel de vaardigheden voor het afnemen van interviews als voor het analyseren en interpreteren van de data. In dit kader zijn in dit onderzoek verschillende instrumenten ingezet. Zo is een leidraad opgesteld met onderwerpen voor de interviews. Deze leidraad is bijgevoegd als bijlage 1. Met alle respondenten zijn dezelfde onderwerpen besproken. Tijdens de interviews zijn zo veel mogelijk open vragen gesteld. Ook is gebruik gemaakt van de LSD-methode; hierbij verzamelt de onderzoeker data door naar de respondent te *luisteren*, zijn verhaal *samen te vatten* en *door te vragen* op onduidelijkheden.

Met deze methode voorkomt de onderzoeker dat hij de respondent beïnvloedt in zijn antwoorden, maar ook dat hij antwoorden van een respondent verkeerd interpreteert. Daarnaast zijn alle interviews zijn als geluidsbestanden opgenomen en binnen twee dagen na afname volledig uitgeschreven. Ook hiermee worden interpretatiefouten door de onderzoeker tot een minimum beperkt. Tenslotte zijn alle interviews als geluidsbestand en als tekstbestand bewaard zodat de betrouwbaarheid achteraf gecontroleerd kan worden.

### 2.3.2 Validiteit

Waar betrouwbaarheid zich richt op de methoden van het onderzoek en de vaardigheden van de onderzoeker, staat bij validiteit centraal of wat er als waarheid gepresenteerd wordt, ook daadwerkelijk een juiste weergave van de werkelijkheid is (Flick, 2006: 371). Met andere woorden: zijn de theoretische conclusies die in een onderzoek gedaan worden, de juiste conclusies? Zowel bij het opzetten van het onderzoek als bij het daadwerkelijke uitvoeren van het onderzoek, moet de validiteit gewaarborgd worden. Bij het opzetten van een onderzoek staan het formuleren van de probleemstelling en het kiezen van de te gebruiken methoden centraal. Voor dit onderzoek is bij de keuze van de methoden voor het verzamelen en analyseren van de data – respectievelijk theoretische sampling en thematisch coderen – de probleemstelling het uitgangspunt geweest. De methoden sluiten dus aan op de probleemstelling.

Bij het uitvoeren van het onderzoek worden de methoden voor data-verzameling en data-analyse in de praktijk gebracht. Hierbij kan de onderzoeker drie fouten maken die de validiteit van het onderzoek aantasten: (1) een relatie tussen variabelen zien die er niet is of een verkeerde conclusie trekken op basis van antwoorden van respondent, (2) een relatie tussen variabelen verwerpen die er wel is of geen conclusie trekken terwijl die wel correct zou zijn en (3) de verkeerde vragen stellen (Flick, 2006: 371-374).

De eerste twee fouten beslaan de volgende vragen: geef je als onderzoeker de sociale constructies en perspectieven die leven in de onderzoeksgroep op de juiste manier weer? Is wat je als onderzoeker als werkelijkheid weergeeft, daadwerkelijk wat er gebeurt, of is het gekleurd door je eigen achtergrond? Deze vragen maken het belangrijk om in het onderzoeksrapport zo transparant mogelijk weer te geven op welke manier onderzoek wordt verricht en hoe conclusies zijn getrokken uit de data. In dit onderzoek is dit gewaarborgd door veel gebruik te maken van citaten van respondenten. Hierdoor wordt de lezer meegenomen in het proces van het analyseren van data en het trekken van theoretische conclusies.

De derde fout betreft het proces van het afnemen van interviews. De onderzoeker moet zich bewust zijn van de mogelijkheid dat de respondent in zijn antwoorden beïnvloed wordt door de onderzoeker. Hier biedt de hiervoor beschreven LSD-methode een antwoord.



Een extra uitdaging die overkomen moest worden bij het waarborgen van de validiteit, was dat ik zelf werkzaam ben als adviseur human resources management binnen het bedrijf waar ik het onderzoek heb verricht. Om te voorkomen dat respondenten hierdoor beïnvloed zouden worden in het geven van antwoorden, heb ik geen respondenten gebruikt die ik door mijn werk al eens eerder gesproken had. Doordat de onderzoeksgroep ruim 500 mensen beslaat en ik in mijn functie in contact kom met slechts een klein deel van de uitvoerend medewerkers, was dit goed te bewerkstelligen. Verder heb ik voorafgaand aan elk interview uitgelegd dat ik bij het bedrijf werk maar dat ik de gegevens zou anonimiseren en alleen voor het onderzoek zou gebruiken.

### 3. DIE 80 UUR PER MAAND SCHIET NIET OP

De lousy job wordt in het dominante discours zeer negatief beschreven. Mensen met een lousy job zouden zich in een uitzichtloze situatie bevinden. Men zou niets anders resten dan zich elke dag met lood in de schoenen naar het werk te begeven en de werkdag te ondergaan. Als we de manier waarop respondenten betekenis geven aan het werk bekijken, blijkt dat een deel van de respondenten het werk inderdaad als problematisch ervaart. Maar waarom wordt het werk zo ervaren? En – net zo interessant, of wellicht nog interessanter – wat maakt dat respondenten toch het werk blijven doen? Dit hoofdstuk geeft achtereenvolgens antwoord op deze vragen.

#### 3.1 Het problematische van de lousy job

Een deel van de respondenten geeft aan het werk daadwerkelijk problematisch te vinden. Hieronder wordt in kaart gebracht welke redenen zij hiervoor hebben.

##### 3.1.1 Het lukt helemaal niet om rond te komen

Verschillende respondenten geven aan dat zij het salaris dat bij het werk hoort, als problematisch ervaren. Zij zouden graag meer uur werken om zo meer geld te verdienen. Het huidige salaris is niet voldoende om rond te komen op de manier waarop ze zouden willen. Er zijn respondenten die hun levensstandaard naar beneden hebben bijgesteld. Een respondent geeft hierover aan:

*“Het lukt niet helemaal goed om rond te komen. Mijn vrouw werkt ook parttime, maar het is niet genoeg voor een heel gezin. Vooral nu niet. De laatste tijd is alles duurder geworden. Ik kan net mijn huur en eten kopen. Maar sparen, dat niet. Ik sta aan het eind van de maand rood. (...) Vakantie heb ik niet. Ik ben sinds 1998 een keer terug geweest in Irak. Het is te duur. Dus je probeert een balans te zoeken tussen de dingen die echt moeten, zoals eten, kleren, de huur, de basisdingen, en de andere dingen die niet zo nodig zijn.”* (man, 38 jaar, 3 jaar in dienst)

Voor andere respondenten is rondkomen een nog groter probleem. Verschillende respondenten hebben door het lage salaris schulden opgebouwd. Een 31-jarige man zegt hierover:

*“Het lukt helemaal niet om rond te komen. De laatste maanden ben ik alleen maar in de schulden gekomen. (...) Laatste maand heb ik € 700 salaris gekregen. Daar kan ik niet van leven. Hoe moet ik eten? Ik heb de huur niet betaald. Dus ik hoop dat morgen geld gestort wordt. Nu kom ik al de hele week met de fiets, om de week door te komen. Mijn auto staat zonder benzine. Nu heb ik weer een brief van de Sociale Dienst. Ik heb er geen verstand van, ik heb geen idee waar het over gaat. Ik krijg*

*steeds over dezelfde jaren aanslagen. Ik weet niet hoe het werkt. Ik heb geen verstand van brieven. Als ik het lees, kom ik er niet uit. Ik kom niet uit de schulden als ik steeds weer in nieuwe dingen terecht kom. Elke maand is weer wat. Als dit klaar is, komt het volgende weer.”*(man, 31 jaar, 3 jaar in dienst)

Het problematisch vinden van het lage salaris wordt altijd genoemd in combinatie met de wens om meer uren te werken en zo meer inkomen te genereren. Het lukt hen echter niet om uit de situatie te raken. Over zijn zoektocht naar meer uren en een hoger salaris geeft een respondent aan:

*“Ik wil meer uren werken. Dan verdien je ook meer. En je hebt meer vastigheid. Want die 80 uur per maand schiet niet op. Nu is het elke keer maar afwachten hoeveel uur ik kan werken. Ik probeer steeds iets meer uur te krijgen. Ik ben volop aan het solliciteren. Ik wil uiteindelijk proberen hier fulltime te komen werken. Daar ben ik al vijf jaar mee bezig. Het lukt niet 1-2-3, want er zijn er meer die dat willen.”*(man, 52 jaar, 9 jaar in dienst)

Soms lukt het een respondent wel om meer uren te krijgen. Dit is dan echter slechts tijdelijk. Een man van 51 zegt hierover:

*“Ik zou wel fulltime willen werken, maar het lukt niet. Ik heb gesolliciteerd, maar het lukt niet. Ik denk niet dat ik nog een andere baan kan vinden. Ik heb wel extra gewerkt op zaterdag, bij een andere afdeling. Dat was voor 1,5 jaar. Maar ik kon geen vast contract voor de zaterdag krijgen. Door de crisis werd het beëindigd. Als ik fulltime zou werken, zou ik kunnen sparen voor vakantie naar mijn familie in Suriname. Hoe minder geld, hoe minder je kan doen. (...) Ik kan net rondkomen nu. Ik had een computer en internet, maar dat heb ik opgezegd.”*(man, 51 jaar, 10 jaar in dienst)

Verschillende respondenten hebben zich inmiddels neergelegd bij de situatie dat zij een laag salaris hebben en geen uitzicht op een significante verhoging van het inkomen. Een vrouw van 49 die al sinds 1977 dit werk doet, vertelt:

*“Het is moeilijk om rond te komen. Je moet gewoon zuinig zijn. Geen geld over de balk gooien. Ik zou eigenlijk wel meer willen werken. Maar ander werk? Nee hoor, ik blijf gewoon hier zitten. Zo slecht is het ook weer niet. (...) Ik kan nu toch niet meer weg. Ik heb nooit verder gestudeerd. Kijk, als ik nou 20 was, dan was het anders geweest. Maar ze willen toch maar jongeren voor een andere baan. Ik stimuleer mijn dochter wel om te leren. Ik zeg altijd tegen haar: “ga leren, anders kom je (...) terecht waar je moeder zit. En daar kom je nooit meer weg.” Want je hebt mensen die blijven hangen. Zo moet je het zien. Het werk is niet moeilijk, je hoeft niet bij te leren.”*(vrouw, 49 jaar, 33 jaar in dienst)

Een respondent die minder lang dan deze vrouw in dienst is, heeft eenzelfde verhaal:

*“Ik wil graag fulltime werken, voor het geld. Maar elk jaar doe ik het niet, dan blijf ik hier weer hangen. Ik weet niet waarom. (...) In het begin dacht ik ook “ik blijf hier 1, 2 jaar, en dan wegwezen” maar uiteindelijk blijf je toch hangen. Het gebeurt gewoon.”* (man, 34 jaar, 3 jaar in dienst)

Er wordt gesproken over zowel het ontbreken van voldoende inkomen op dit moment als het ontbreken van perspectief op een hoger inkomen in de toekomst. Zij geven aan dat ze graag meer uren willen werken of een hoger salaris willen, maar dat het niet lukt om dit doel te bereiken. Verschillende respondenten proberen al langere tijd om binnen de organisatie een andere baan te krijgen met meer uren, anderen hebben zich erbij neergelegd dat ze dit niet gaan bereiken. In beide gevallen zitten de respondenten als het ware vast in het huidige werk en het huidige inkomen. Het ontbreekt hen aan de mogelijkheden om iets aan de situatie te veranderen.

### 3.1.2 Ik wil meer bereiken

Er zijn respondenten die aangeven dat zij in hun huidige werk onvoldoende bijdragen aan de maatschappij. Voor hen maakt de uitzichtloosheid het werk problematisch. Het werk biedt hen onvoldoende mogelijkheden om door te groeien en de situatie waarin zij verkeren te verbeteren. Bij die slechte carrièrevooruitzichten gaat het niet alleen om de financiële component. Voor een aantal respondenten speelt ook de inhoud en de aard van het werk een rol. Drie respondenten geven aan dat zij met hun huidige baan te weinig het gevoel hebben dat ze meedoen in de maatschappij. Een van de respondenten geeft aan:

*“Ik wil wat bijdragen aan de maatschappij. Ik heb veel te veel jaren verloren met niets doen en hier werken. Daarom doe ik nu die studie SPW. Als ik die studie niet zou doen, zou ik ook niet hier blijven werken, dan zou ik een fulltime baan zoeken.”* (man, 29 jaar, 8 jaar in dienst)

Een man van 22 die inmiddels vier jaar dit werk doet, heeft een soortgelijk verhaal:

*“Ik wil wel wat meer bereiken eigenlijk. Ik heb altijd wel door willen leren. Maar ik weet niet precies wat ik wil. Ik denk er vaak over na. Maar op een gegeven moment word je dan alleen maar gefrustreerd. Dan denk je laat maar. En de volgende dag is het precies hetzelfde liedje. (...) De meeste mensen hier zeggen dat ik zo snel mogelijk weg moet zijn. Die zeggen “als ik de kans had gehad, had ik wel liever echt wat willen leren. Maak niet dezelfde fout!” Kijk, ik vind het werk hier leuk, maar ik wil later toch mijn eigen gezinnetje en mijn eigen ding doen. En dat lukt niet hiermee. Vandaar dat ik echt best vaak denk wat wil ik nou?”* (man, 22 jaar, 4 jaar in dienst)

Dat het soms lastig is om naast het werk nog te leren, blijkt uit het volgende citaat:

*“In Irak heb ik Maatschappelijk Werk gestudeerd. Ik wilde hier dezelfde opleiding doen. Ik heb geprobeerd een hbo-opleiding te doen, maar dat lukte niet. Het was pittig naast het werk en mijn gezin. Maar het is mijn droom. Ik hoop dat ik ooit kan doen waar ik goed in ben. Het is mijn droom om weer iets te doen als maatschappelijk werker of iets dergelijks. (...) Maar mijn leven is nu niet stabiel. Als ik ooit stabiliteit ken, qua geld en qua ruimte om in te wonen, dan kan ik die studie volgen.”*  
(man, 38 jaar, 3 jaar in dienst)

Uit deze drie citaten blijkt dat er respondenten zijn die een ambitie hebben die verder reikt dan het huidige werk. Zij willen graag ander werk dat beter aansluit bij hun interesses en waarmee ze meer kunnen bijdragen aan de maatschappij. In hun huidige werk hebben zij niet de mogelijkheid om deze bijdrage te leveren. Daarom willen ze doorleren om vervolgens op zoek te gaan naar ander werk. De slechte carrièrevooruitzichten beslaan dus zowel het financiële als het inhoudelijke deel van het werk.

### 3.2 Redenen om in de lousy job te blijven

Voor een deel van de respondenten is het werk dus problematisch. Nu we weten wat maakt dat zij dit vinden, rijst de vraag waarom deze mensen er nog niet voor gezorgd hebben dat zij uit deze situatie raken. Daarom volgt hieronder een analyse van de redenen die de groep die het werk problematisch vindt, heeft om toch te blijven. Hierbij worden vier redenen onderscheiden.

#### 3.2.1 Niemand die je achter de broek zit

Hoewel het werk om bovenstaande redenen problematisch is, geven verschillende respondenten aan dat zij veel regelvrijheid ervaren, oftewel vrijheid in de manier waarop zij het werk uitvoeren. Hun leidinggevende controleert niet constant wat ze aan het doen zijn. Daarnaast spreken meerdere respondenten over de fysieke vrijheid die zij hebben doordat zij op hun elektrotrekker kunnen gaan waar zij willen. Zo geeft een 34-jarige man aan:

*“Je hebt hier vrijheid. Je bent zelfstandig bezig, je hoeft niet samen te werken. Geen mensen die aan je hoofd zeuren. Je kunt je eigen ding doen. Je rijdt van A naar B, maar wat je in de tussentijd doet, kun je zelf bepalen.”*(man, 34 jaar, 3 jaar in dienst)

De productiviteitsnormen en de procedures waaraan zij zich moeten houden zijn voor de respondenten duidelijk. Zij worden afgerekend op de snelheid waarmee ze hun werkzaamheden uitvoeren en het aantal fouten dat ze hierin maken. Toch ervaren verschillende respondenten een zekere mate van zelfstandigheid in het werk. Zij hebben ruimte om werkzaamheden of de volgorde hiervan tot zekere hoogte naar eigen inzicht in te richten. Een man van 29 die nu acht jaar dit werk doet, vertelt:

*“Je bent op jezelf aangewezen, niemand die je achter de broek aan zit. Je moet er geen potje van maken natuurlijk, want dan wordt je erop afgerekend. Maar je hebt heel veel vrijheid op de trekker. Je doet in principe wat je wilt. Alleen gaat het ten koste van je productiviteit als je een half uur niets doet omdat je geen zin hebt.”*(man, 29 jaar, 8 jaar in dienst)

De vrijheid die respondenten ervaren is een groot goed. Voor sommigen maakt dit het werk zelfs tot een verslaving:

*“Ik heb hiervoor vier maanden als magazijnchef gewerkt. Toen had ik een auto van de zaak, een telefoon van de zaak, ik verdiende 1000 gulden per week, ik kreeg zelfs filegeld. Maar ik kon er niet meer tegen. Iedere dag in de file, ik was dat niet gewend. Toen kon ik weg. (...) Toen ben ik hier begonnen, nou, ik heb nog nooit zo'n goede baas gehad. Als ik het eerder had geweten, had ik het 25 jaar eerder gedaan. Eerlijk waar, ik vind het een goud bedrijf. Fijn, collega's, het werk is leuk, ze zitten niet achter je aan. Het werk is leuk, en klaar is kees. Ik vind het een wereldbaas. Ik roep altijd “die veiling is gewoon een verslaving!”*(man, 52 jaar, 9 jaar in dienst)

### 3.2.2 Je komt veel mensen tegen; daar leer je veel van

Ook de sociale contacten worden als een positief punt van het werk ervaren. Voor een aantal respondenten die het werk als problematisch ervaren, is dit een reden om in het werk te blijven. Door het werk hebben zij de mogelijkheid om contacten met collega's te leggen en te onderhouden. Verschillende respondenten geven aan dat zij met collega's goed kunnen praten over problemen thuis, maar ook veel plezier hebben. Een van de respondenten vertelt:

*“Ik ga met lol naar mijn werk. Gewoon, leuke collega's. Dat scheelt ook een hoop hoor. Ik vind dat ook belangrijk. Nu ga ik naar bed en denk ik “morgen werken, leuk”*(vrouw, 47 jaar, 4 jaar in dienst)

Ook het leren kennen van mensen met verschillende achtergronden wordt als positief aangemerkt. Het volgende citaat geeft weer hoe een respondent betekenis geeft aan het multiculturele karakter van het werk:

*“Het werk hier is allemaal leuk. Het is allemaal gezellig. Je komt veel mensen tegen. Daar leer je veel van. Je hebt allerlei verschillende mensen hier. Dat vind ik leuk. Ik kan met iedereen praten. Af en toe Nederlands, af en toe Marokkaans. Mopjes, grapjes. Wat wil je nog meer op je werk?”* (man, 31 jaar, 3 jaar in dienst)

Het grote aantal en de verscheidenheid aan collega's maken dat het werk als positief wordt ervaren. Deze sociale contacten vinden de respondenten erg belangrijk.

### 3.2.3 Ik wil iets eenvoudigs doen

Het hebben van weinig verantwoordelijkheden wordt doorgaans gezien als een oorzaak voor lage betrokkenheid en lage motivatie. Verschillende respondenten geven echter aan dat juist het hebben van weinig verantwoordelijkheden de reden is dat zij het werk blijven uitoefenen. Dit biedt hen de mogelijkheid om hun leven beter in balans te brengen. Doordat het werk voor hen weinig concentratie vergt, hebben zij energie over voor andere delen van hun leven, zoals het privé leven of een opleiding. Een van de respondenten vertelt:

*“Het is prettig dat ik niet zoveel stress hoef te hebben. Het zijn simpele dingen die ik moet doen. Ik hoef niet na te denken en plannen te maken. Ik vind het prettig dat ik geen stress heb. Ik wil iets eenvoudigs doen, want ik heb op dit moment geen energie om veel na te denken. Die energie heb ik nodig voor mijn opleiding, voor mijn privé leven, voor mijn plannen om mijn leven te verbeteren.”*  
(man, 38 jaar, 3 jaar in dienst)

Voor deze man geeft het hebben van weinig verantwoordelijkheden ruimte om zijn energie beter te verdelen over zijn werk en zijn privé leven. Voor hem is het werk passend omdat het psychisch minder belastend is.

### 3.2.4 Je bent vroeg klaar, daarna kun je andere dingen gaan doen

Als vierde en laatste reden om in het werk te blijven, worden het aantal uur en de verdeling van de uren genoemd. Dit geeft hen de mogelijkheid om hun leven in te richten zoals zij dat willen. Voor verschillende respondenten sluit het aan op hun levensstijl. Een man van 34 jaar oud zegt hierover:

*“Het is parttime. Het salaris is een probleem, natuurlijk, maar je bent vroeg klaar. Dat vind ik wel fijn. Het vroege opstaan. Je bent vroeg klaar. Je kunt daarna andere dingen gaan doen. Dingen in huis natuurlijk. En ik voetbal drie keer in de week. Daar doe ik ook vrijwilligerswerk.”* (man, 34 jaar, 3 jaar in dienst)

### 3.3 Deelconclusie

	Dominante discours	Empirische gegevens	
	Lousy job	Wellousy	
		Waarom problematisch?	Waarom blijven?
Laag salaris	X	X	
Weinig uren	X		X
Weinig verantwoordelijkheden	X		X
Slechte carrièrevooruitzichten	X	X	
Regelvrijheid			X
Sociale contacten			X

Tabel 2: Overzicht deelconclusie I

Als we deze bevindingen van dit deel van het onderzoek vergelijken met het dominante discours over de lousy job, valt op dat twee van de vier kenmerken van de lousy job, te weten een laag salaris en slechte carrièrevooruitzichten, inderdaad onderdelen zijn die als problematisch worden ervaren. Merkwaardig genoeg worden de andere twee andere kenmerken van de lousy job, het lage aantal uren en de weinige verantwoordelijkheden, niet genoemd als problematisch maar als positief ervaren; het zijn voor een deel van de onderzoeksgroep zelfs redenen om het werk te blijven doen. Verder komen uit dit deel van het onderzoek nog twee redenen om het werk te blijven uitoefenen: vrijheid en de sociale contacten. Deze redenen worden in het dominante discours over de lousy job niet genoemd. Dit werpt een nieuw licht op het beeld dat in het dominante discours over de lousy job wordt geschetst. De bevindingen komen slechts gedeeltelijk overeen met het pessimistische beeld dat door Beck en Ritzer wordt geschetst over de dienstverlenende medewerker aan de onderkant van de arbeidsmarkt.



## 4. LANGER DAN VIER UUR WERKEN IS ZONDE VAN MIJN TIJD

Het vorige hoofdstuk ging in op het deel van de onderzoeksgroep dat het werk als problematisch bestempeld. Uit de interviews kwam echter naar voren dat er ook mensen zijn die het werk niet problematisch vinden maar juist aantrekkelijk. Deze mensen zien juist kansen in het werk. In het voorliggende hoofdstuk wordt verslag gedaan van de interviews met deze respondenten. Onderzocht wordt wat het werk voor hun aantrekkelijk maakt. Zijn dit dezelfde redenen als de redenen die genoemd worden door mensen die het wel problematisch vinden, of spelen hier andere motieven een rol?

### 4.1 Het aantrekkelijke aan de lousy job

Onder de respondenten die het werk niet problematisch vinden, worden vijf redenen onderscheiden om het werk aantrekkelijk te vinden. Hieronder worden deze redenen beschreven.

#### 4.1.1 Vroeg beginnen, zodat ik ook vroeg weer thuis ben

De eerste en meest in het oog springende reden is het aantal uren dat het werk biedt en, hiermee samenhangend, de indeling van de werkuren. Dat het werk alleen 's ochtends plaatsvindt, geeft hen de mogelijkheid om het werk te combineren met de zorg voor het huishouden en familieleden en met hobby's die tijd kosten. Interessant is dat vijf van de zes respondenten die aangeven dat zij parttime werken in verband met de zorg voor het huishouden en familieleden, man zijn. Deze mannelijke respondenten hebben een partner die ook inkomen uit werk genereert. Een van deze respondenten geeft aan:

*“Ik wil er voor mijn dochtertje zijn. Dat ik er 's middags gewoon ben voor haar. Bij een andere werkgever begin je om 9.00 uur, ben je veel later klaar. Hier ben je vroeg klaar, gemiddeld om 10.00 uur. Kun je lekker boodschappen doen, hoef je dat 's avonds niet meer te doen. Ideaal. Dat is het voordeel van parttime werken.”* (man, 31 jaar, 11 jaar in dienst)

Een andere respondent, die vroeger als kok bij gerenommeerde restaurants werkte, geeft aan:

*“Ik heb eerst altijd in de horeca gezeten. 22 jaar heb ik fulltime gewerkt. 16 jaar bij het Kurhaus, daarvoor in Le rok, die heeft een Michelin-ster. Toen kreeg ik twee kinderen en mijn vrouw werkte parttime bij de gemeente. Maar ik was dag en nacht aan het werk ik was nooit thuis. Ik kon daar geen parttime werk op mijn niveau krijgen. Ik wou vroeg beginnen, zodat ik ook vroeg weer thuis was. Ja, in een snackbarretje, daar had ik geen zin in, 's avonds tot laat werken. Gewoon vroeg opstaan, 6.00 uur beginnen, tot uiterlijk 11.00 uur. Dat was goed te combineren met de zorg voor die kinderen.”* (man, 50 jaar, 10 jaar in dienst)

Deze respondent heeft een duidelijke reden om parttime te werken. Zijn werkende leven was niet meer goed te combineren met zijn privé leven. Hij heeft met zijn vrouw afgesproken dat hij een groot deel van de zorg voor de kinderen op zich neemt.

Onder de respondenten die voor familieleden zorgen, bevinden zich ook respondenten die voor volwassenen zorgen en dus als mantelzorger aangemerkt kunnen worden. Een van hen is alleenstaand en zorgt voor haar twee kinderen van 22 en 24 met psychosociale problemen. Deze zorg slokt veel van haar tijd op:

*“Ik kan niet meer uren werken. Ik heb een kind dat autistisch is. Daar gaat een hoop energie in zitten, en ook een hoop emotionele energie. En mijn andere zoon heeft borderline (...) Ik ben in 2005 ingestort, toen werkte ik hier 5 ochtenden. Het heeft me twee jaar gekost om daar weer een beetje uit te komen. Dus ik moet oppassen dat ik mezelf niet teveel overbelast.”* (vrouw, 48 jaar, 8 jaar in dienst)

Voor deze vrouw is de 12 uur die ze nu werkt het absolute maximum. Meer uren werken kan zij niet combineren met de zorg voor haar kinderen. Het aantal uren is voor haar passend omdat zij psychisch minder belastbaar is. Het gaat hier naast de verdeling van tijd ook om de verdeling van energie. Voor de andere respondent die mantelzorg doet, is niet de zorg voor opgroeiende kinderen de reden om te kiezen voor parttime werk, maar de zorg voor zieke ouders. Hij geeft aan:

*“Ik heb altijd voor mijn ouders gezorgd. Mijn broers en zus gingen het huis uit, ik niet. Dat ging automatisch zo. Nooit bij stil gestaan. Mijn vader werd ziek toen ik 28 was. Dat heeft 12 jaar geduurd. Daarna begon mijn moeder te kwakkelen. Zij is uiteindelijk naar een tehuis gegaan. Maar ook tot het laatste moment tot het kon voor haar gezorgd. Dus ik had geen eigen leven ook. Vanaf de veiling gauw naar huis. Mijn moeder is zes weken geleden overleden. Nu kan ik weer een eigen leven opbouwen. (...) Maar ik wil niet fulltime werken. Ik ben 55, ik hoef niet meer zo nodig. Ik vind het wel goed zo.”* (man, 55 jaar, 20 jaar in dienst)

De zorg voor het huishouden en voor familieleden is dus een belangrijke motivatie om te kiezen voor het werk, of het nu gaat om opgroeiende kinderen of volwassenen. Bij het opmaken van de balans tussen werk en privé spelen voor de respondenten niet alleen zorgtaken een rol, maar ook hobby's. Drie respondenten geven aan bewust voor het werk te kiezen omdat dit hen in de gelegenheid stelt hun tijd beter te verdelen over werk en hobby's. Een van hen vertelt:

*“Als ik hier langer dan vier uur werk, dan vind ik dat zonde van mijn tijd. Want ik heb een rijk leven hiernaast dat ik ook wil doen. Ik heb heel veel hobby's: ik speel gitaar, ik zing, ik doe veel artistieke dingen. Ik werk hier wel eens 's middags, maar dan kom ik toch in de problemen. Dan kan ik niet doen wat ik normaal 's middags doe. Ik vind vrije tijd veel belangrijker dan werken.”* (man, 43 jaar, 12 jaar in dienst)

In alle gevallen gaat het hier om de balans tussen werk en privé. Deze balans speelt voor deze respondenten een rol in het maken van een keuze voor hoeveel uren zij willen werken. Het aantal uren en de indeling van deze werkuren zijn de redenen dat zij het werk aantrekkelijk vinden.

#### 4.1.2 Zolang je je werk doet, zul je je baas niet horen

De tweede reden die respondenten aangeven, is de regelvrijheid die zij in het werk hebben. Deze regelvrijheid omvat onder andere de ruimte die zij hebben om het werk naar eigen inzicht in te delen. Ondanks de vastgestelde productiviteitsnormen hebben verschillende respondenten het idee dat zij vertrouwen krijgen van hun leidinggevende om zelfstandig keuzes te maken in de uitvoering van het werk. Over deze keuzevrijheid geeft een van de respondenten aan:

*“Ik vind het heerlijk dat je je eigen werk hebt. Je pakt zelf een kar, je kan zelf verdelen. Je hoeft niet echt samen te werken. Dat vind ik het heerlijke eraan.”* (vrouw, 48, 3 jaar in dienst)

Een andere respondent vult aan:

*“Ik heb een soort vrijheid gekregen van mijn teamleiders. Ik doe graag mijn werk, dat weten zij ook. Ze laten me een soort los, gewoon vertrouwen. Het is niet dat op elke hoek mijn teamleider staat, dat ik gecontroleerd word.”* (man, 50 jaar, 10 jaar in dienst)

Met deze respondenten is ook gesproken over de productiviteitsnormen die zij moeten behalen en de werkprocedures die zij in het werk moeten volgen. Deze normen en procedures zouden namelijk juist een negatief effect moeten hebben op het gevoel van vrijheid. Deze respondenten geven echter aan dat wanneer je aan de productiviteitsnorm voldoet, je geen problemen ervaart. Een man zegt hier het volgende over:

*“Je hebt hier een baas, maar je wordt heel erg vrij gelaten. Zo lang je je werk doet, en het goed doet, zal je je baas niet horen. Op kantoor zal er altijd iemand over je schouder meekijken wat je aan het doen bent. Nu kan ik gewoon wegrijden op mijn trekker. Die vrijheid is geweldig.”* (man, 51 jaar, 3 jaar in dienst).

Een andere respondent, die net zijn 12,5 jarig jubileum in dit werk heeft gevierd, voegt toe:

*“Je moet je productiviteitsnorm halen, dat is wel zo. Maar als je dat geen moeite kost, dan heb je de vrijheid om af en toe wat langzamer te zijn een dag. En ja, die bonnen die zeggen hoeveel je waarheen moet brengen, dat is gewoon werk. Daar ga ik niet eigenwijs in zijn. (...) Het is een grote hal, en je kunt overal heen waar je wil in principe, als je dat zou willen. En dat is het, het gaat om keuzemogelijkheden die je hebt.”*(man, 43 jaar, 12 jaar in dienst)

De respondenten zijn zich dus wel degelijk bewust van de productiviteit die zij moeten laten zien. Ondanks de vastgestelde normen en procedures, geven deze respondenten toch aan dat zij de hoeveelheid vrijheid in het werk als een positief punt ervaren.

#### 4.1.3 Wil je veel dingen, dan moet je veel geld verdienen. Maar ik geef niet om luxe

Naast het aantal uren en de vrijheid, wordt door verschillende respondenten aangegeven dat zij het lage salaris dat bij het werk hoort, niet als probleem ervaren. Voor deze respondenten is het lage salaris niet een risico, maar juist een drijfveer om het werk te blijven doen. Zo geeft een man die 20 jaar dit werk doet, aan:

*“Het is maar net wat je wil. Wil je veel dingen, dan moet je veel geld verdienen. Maar ik geef niet om luxe. Dat interesseert me niet. Heb je niet nodig, vind ik. Ik had wel een mobiele telefoon, omdat mijn moeder in het tehuis zat. Maar toen ze kwam te overlijden, heb ik hem weg gedaan. Ik vind het trouwens toch irritant. Zit je in de bus, gaan overal telefoons af. Dat gaat allemaal nergens over. Ik heb het gewoon niet nodig. Computer ook. Tegen mij zeggen ze dat ik er een keer aan moet. Dat zie ik wel. Zo lang ik het niet nodig heb, laat maar.”*(man, 55 jaar, 20 jaar in dienst)

Een andere respondent voegt hier aan toe:

*“Ik heb geen auto, ik heb geen dure hobby's. Ik weet het niet, ik ben gewoon zuinig denk ik. Dat heb ik van mijn ouders geleerd, nooit meer uitgeven dan je hebt. Ik heb niets met geld. (...) Het zou een probleem zijn als ik meer geld had. Dat is zonde, want ik kan er niks mee. Ik ga ook nooit op vakantie, omdat het me geld zou kosten.”*(man, 43 jaar, 12 jaar in dienst)

Deze respondenten hebben bewust gekozen voor een parttime salaris. Het werk trekt hen aan omdat het past binnen hun leefstijl. Zij hebben zich teruggetrokken uit de hedendaagse maatschappij waarin iedereen altijd bereikbaar is. Dit betekent overigens niet dat zij buiten het parttime werk niet participeren in de maatschappij. De genoemde respondenten hebben naast het werk vrijwilligerswerk respectievelijk een druk

sociaal leven dat zich voornamelijk toespitst op muziek maken. Waar deze respondenten stellen dat zij niet veel geld nodig hebben om rond te komen, heeft een andere respondent een geheel andere reden om te kiezen voor een baan met een laag inkomen. Deze respondent geeft aan dat het past bij de inkomsten vanuit subsidies als huurtoeslag en zorgtoeslag. Zij geeft hierover aan:

*“Als ik meer ga verdienen, kom ik op een gegeven moment boven de grens voor huursubsidie uit. Daar houd ik wel rekening mee. Anders zou ik niet meer in mijn huis kunnen blijven wonen. Als ik meer zou werken, ben ik een dief van mijn eigen portemonnee.”* (vrouw, 48 jaar, 3 jaar in dienst)

Ook hier is het een bewuste keuze om genoegen te nemen met een laag salaris. Hierbij is de motivatie echter niet dat meer geld en luxeproducten niet nodig zijn, maar dat het zonde zou zijn om meer te verdienen, omdat het netto inkomen er niet door omhoog zou gaan.

#### 4.1.4 De sfeer is gemoedelijk

Een vierde punt dat door meerdere respondenten wordt aangegeven als aantrekkelijk onderdeel van het werk, is de mogelijkheid die het geeft om sociale contacten te leggen en te onderhouden. Het gaat hierbij om contacten met zowel collega's als met klanten waar zij bloemen en planten afleveren. Verschillende respondenten geven aan dat de goede sfeer op de werkvloer een positieve invloed heeft op de arbeidsbeleving. Een man van 31 zegt hierover het volgende:

*“Het is leuk dat ik contact heb met andere mensen hier. Klanten, maar ook onderling in de groep. Ik kom continu collega's tegen onderweg. Je staat continu met ze in verbinding. Je moet communiceren. De sfeer is heel goed.”* (man, 31 jaar, 11 jaar in dienst)

De goede sfeer en de mogelijkheid om sociale contacten te onderhouden, zijn voor sommige respondenten essentieel in het werk:

*“De sfeer is gemoedelijk. Geen haat en nijd. Met de meeste mensen kan ik lachen. Als hier een chagrijnige sfeer was en haat en nijd, was ik al weg geweest.”* (vrouw, 48 jaar, 3 jaar in dienst)

Het hebben van een grote groep collega's maakt de werkplek voor verschillende respondenten een aantrekkelijke plaats om te werken.

#### 4.1.5 Weinig verantwoordelijkheden

De vijfde reden die wordt aangegeven om het werk aantrekkelijk te vinden, is het hebben van weinig verantwoordelijkheden. Beide respondenten hebben in hun privé leven zaken die veel energie vergen. Dit maakt dat zij het fijn vinden dat hun werk weinig verantwoordelijkheden kent. Werk met weinig verantwoordelijkheden geeft hen ruimte om het hoofd leeg te maken en energie die zij nodig hebben om het privé leven op orde te brengen en te houden. Een vrouwelijke respondent die twee zoons met psychosociale problemen heeft, vertelt het volgende over het hebben van weinig verantwoordelijkheden:

*“Het werk is een soort uitlaatklep. Hoef ik even geen moeder te spelen, kan ik gek doen. Ik ben al veel te veel met mijn hoofd bezig, dus is het fijn om even fysiek bezig te zijn. Omdat ik veel spanning in mijn lijf heb, is het heel lekker om af en toe even met die planten te gooien.”* (vrouw, 48 jaar, 8 jaar in dienst)

Voor verschillende respondenten is het hebben van weinig verantwoordelijkheden dus niet problematisch, maar juist een aantrekkelijk punt van het werk. Dit brengt immers met zich mee dat de psychische belasting van het werk laag is. Waar algemeen wordt aangenomen dat meer verantwoordelijkheden in principe een positieve invloed hebben op de kwaliteit van de arbeid, zou het voor deze respondenten, gezien hun privé omstandigheden, dus een negatief effect hebben.

#### **4.2 Redenen om te starten met een lousy job**

Het blijkt dus dat wat voor lousy gehouden wordt lang niet voor iedereen problematisch is. Een deel van de respondenten met een lousy job geeft aan juist tevreden te zijn met de arbeidssituatie. Het werk biedt hen kansen omdat het goed aansluit op hun levensstijl. Nu zou het zo kunnen zijn dat die arbeidstevredenheid in de loop van het dienstverband groter is geworden. Verschillende wetenschappers stellen dat werknemers in de loop van de tijd hun verwachtingen ten aanzien van arbeid naar beneden bijstellen, waardoor hun tevredenheid met de werksituatie stijgt. Dit wordt door onder andere De Sitter (1995) de aanpassingsthese genoemd. Volgens De Sitter (1995) is de arbeidssituatie zelf bepalend voor de verwachtingen die werknemers hebben ten aanzien van hun werk. Dit betekent dat deze verwachtingen kunnen veranderen als de arbeidssituatie verandert. Hij stelt dat de arbeidstevredenheid meer zegt over de mate waarin een werknemer zich heeft aangepast aan de omgeving waarin hij werkt, dan over de kwaliteit van de arbeid.

Volgens de aanpassingsthese rest de werknemer in een volgens objectieve maatstaven slechte baan niets anders dan zijn verwachtingen ten aanzien van arbeid naar beneden bij te stellen, waardoor zijn (subjectieve) arbeidstevredenheid groter wordt. De aanpassingsthese gaat echter uit van de passieve werknemer en houdt er geen rekening mee dat, ondanks dat bepaalde kenmerken van de arbeid dan als “slecht” kunnen worden

aangemerkt, de werknemer zeer tevreden kan zijn. Uit de bevindingen spreekt juist het beeld dat een deel van de respondenten tevreden is over onder andere het lage salaris en het lage niveau van verantwoordelijkheden.

Hoewel strikt genomen andere soorten onderzoek nodig zijn om betrouwbare gegevens over de arbeidstevredenheid te krijgen, is binnen de mogelijkheden van dit kwalitatieve onderzoek toch geprobeerd rekening te houden met de aanpassingstheorie. Met de respondenten die aangaven tevreden te zijn over het werk, is gesproken over de redenen die zij ooit hadden om te beginnen met het werk. Als hier dezelfde redenen genoemd worden als de redenen die zij hebben om nu tevreden te zijn over het werk, is een belangrijke aanwijzing dat zij hun verwachtingen niet hebben bijgesteld in de loop van hun dienstverband, en dat de arbeidssituatie dus geen negatieve invloed heeft op de arbeidstevredenheid. Betrouwbaarder was wellicht geweest als de respondenten voordat zij in dienst kwamen de vraag werd gesteld waarom zij het werk gingen doen. Gezien de duur van het onderzoek in relatie tot de duur van de dienstverbanden van de respondenten, was dit echter niet haalbaar.

Binnen de onderzoeksgroep zijn drie verschillende perspectieven te onderscheiden.

#### 4.2.1 Aantal uren en de indeling van de werkuren

Verschillende respondenten geven aan dat de combinatie van het aantal uren en de verdeling van de werkuren over de week, de expliciete reden was om te starten met het werk. Een van hen geeft aan:

*“Ja, het was een bewuste keuze om parttime te gaan werken. De rol van huisvader. Als ik ook hele dagen ging werken, waar laat je je kind dan nog? We wilden haar niet op de opvang laten zitten. Dus toen is het zo gekomen. En ik vind het niet vervelend om 's middags het huishouden te doen. Ik vraag me nog af waarom al die vrouwen zo klagen. Het is zo klaar. Alleen strijken, dat mag ze zelf doen.”*

(man, 51 jaar, 4 jaar in dienst)

Het aantal uren en de verdeling hiervan over de werkweek zijn dus punten die zowel voor als tijdens de indiensttreding als aantrekkelijk beleefd worden.

#### 4.2.2 Weinig verantwoordelijkheden

Een aantal respondenten geven verder aan dat ook het hebben van weinig verantwoordelijkheden een reden was om te starten met het werk. Deze respondenten waren op zoek naar makkelijk werk waar ze weinig met hun hoofd bezig zouden zijn. Een van de respondenten geeft hierover aan:

*“Ik doe dit werk omdat er niet teveel verantwoordelijkheid bij komt kijken. Dat stamt nog een beetje uit het verleden. (...) Ik zat niet zo lekker in mijn vel. Het was moeilijk om verantwoordelijkheden op me te nemen vroeger. Dat was wel prettig toen ik hier begon. Ook als ik me wat slechter voelde, kon ik mijn werk doen zonder dat het consequenties had. Je hoefde er niet echt bij te zijn.”*(man, 43 jaar, 12 jaar in dienst)

#### 4.2.3 Geen bewuste keuze

De overige respondenten hebben niet bewust gekozen voor dit specifieke werk. Zij geven aan dat zij geen criteria hadden bij het zoeken naar werk. Zij hadden dus geen expliciete reden om dit specifieke werk met een parttime dienstverband te gaan doen. Een van hen vertelt:

*“Ik was 21, ik deed eigenlijk niets. Rotzooien, op straat hangen. Ik was twee jaar gestopt met mijn mbo. Toen zei een maat van mij: “we gaan solliciteren op de bloemenveiling.” Ik dacht waarom niet. Toen zijn we aangenomen. Maar hij heeft het niet lang vol gehouden, want hij was geen vroege vogel. Maar voor mij was het geen probleem. Toen ben ik hier gebleven.”*(man, 28 jaar, 7 jaar in dienst)

Een andere respondent had een meer urgente reden om werk te zoeken. Zij geeft aan:

*“De soos (de Sociale Dienst) stopte abrupt mijn uitkering. Ze dachten dat ik samenwoonde met iemand. Omdat we samen boodschappen doen, we koken voor elkaar. Ik zei “waarom mag dat niet dan? Je kan toch vrienden zijn? Je hoeft toch niet gelijk het nest te delen?” Ze hebben het nooit hard kunnen maken. Maar ik had ineens niks meer, geen inkomsten. Gelijk de krant in gekeken. Toen zag ik de advertentie staan voor werk hier. Gebeld, kon langskomen, en ik kon beginnen.”*(vrouw, 48 jaar, 3 jaar in dienst)

Twee van de redenen die genoemd worden om het werk aantrekkelijk te vinden, worden genoemd als reden om ooit te starten met het werk. Dit is een belangrijke aanwijzing dat de werksituatie voor de respondenten geen reden is om de verwachtingen ten aanzien van het werk in de loop van de tijd bij te stellen. Voor de redenen die wel genoemd worden om het werk als aantrekkelijk te ervaren maar niet als reden om ooit aan het werk te beginnen, kan het zijn dat mensen de verwachtingen in de loop der jaren naar beneden hebben bijgesteld. Een andere mogelijkheid is echter dat respondenten vooraf geen beeld van deze punten hadden, en dat zij er gaandeweg achter kwamen dat het werk deze positieve punten had.



### 4.3 Deelconclusie

	Dominante discours	Empirische gegevens	
	Lousy job	Niet lousy	
		Waarom dit werk nu?	Waarom dit werk bij start?
Laag salaris	X	X	
Weinig uren	X	X	X
Weinig verantwoordelijkheden	X	X	X
Slechte carrièrevooruitzichten	X		
Regelvrijheid		X	
Sociale contacten		X	

Tabel 3: Overzicht deelconclusie II

Als we de bevindingen van dit deel van het onderzoek vergelijken met het dominante discours over de lousy job, blijkt dat, binnen de groep die het werk als aantrekkelijk ervaart merkwaardig genoeg drie van de vier kenmerken van de lousy job als redenen worden genoemd om het werk aantrekkelijk te vinden. Het gaat hier om het aantal uren en de indeling van de werkuren, het lage salaris en weinig verantwoordelijkheden. Wat in het dominante discours dus voor problematisch wordt gehouden, blijkt contextafhankelijk te zijn. Naast deze drie redenen zijn ook regelvrijheid (vrijheid in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd) en sociale contacten gevonden als redenen om het werk aantrekkelijk te vinden. Laatstgenoemde twee redenen werden ook door respondenten die het werk problematisch vinden als positief aangemerkt. Twee van de redenen om het werk nu te doen, het lage aantal uren en het hebben van weinig verantwoordelijkheden, waren ook de redenen om te starten met het werk. Ook hier betreft het redenen die in het dominante discours worden aangemerkt als kenmerk van de lousy job.

## 5. CONCLUSIE

	Dominante discours	Uitkomsten onderzoek			
	Lousy job	Wel lousy		Niet lousy	
		Waarom problematisch?	Waarom blijven?	Waarom dit werk nu?	Waarom dit werk bij start?
Laag salaris	X	X		X	
Weinig uren	X		X	X	X
Weinig verantwoordelijkheden	X		X	X	X
Slechte carrièrevoorzichten	X	X			
Regelvrijheid			X	X	
Sociale contacten			X	X	

Tabel 4: Overzicht eindconclusie

De inleiding van dit onderzoek, waarin werd ingegaan op de literatuur over de lousy job en over de integratieve functie van arbeid, eindigde met de volgende probleemstelling:

*Hoe ervaren mensen met een lousy job hun baan zelf, en hoe kan dit worden begrepen aan de hand van het dominante discours hierover in de sociologie?*

In deze conclusie wordt antwoord gegeven op deze vragen door de bevindingen van dit onderzoek te vergelijken met de twee onderwerpen die in de inleiding beschreven zijn: de lousy job en de integratieve functie van arbeid. Belangrijk hierbij is tabel 4, waarin de uitkomsten van de interviews afgezet worden tegen het dominante discours over de lousy job. Deze tabel vormt dan ook de schematische samenvatting van de uitkomsten van dit onderzoek.

### 5.1 A brave new world of work revisited

De werken van Beck, Ritzer en Royle doen ons geloven dat werken aan de onderkant van de arbeidsmarkt niets dan slechts brengt. Onder invloed van marktprocessen zou arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn verworpen tot een situatie waar niemand zich in wil bevinden. Als mensen met een lousy job wordt gevraagd hoe zij hun baan ervaren, blijkt echter dat niet alleen de arbeidssituatie, maar ook levensstijlen en persoonlijke voorkeuren een rol kunnen spelen in de beleving van het werk; een mogelijkheid waar in het dominante discours volledig aan voorbij wordt gegaan. De bevindingen in dit onderzoek laten ten opzichte van de genoemde werken een genuanceerd en op sommige punten zelf tegenovergesteld beeld zien. Wat voor de een werk problematisch maakt, kan voor de ander immers juist een reden zijn om het werk aantrekkelijk te vinden.

Beck (2000) schetst een situatie waarin mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt meerdere parttime banen moeten aannemen om hun hoofd boven water te houden. Hij stelt dat allereerst het salaris problematisch is; een enkele parttime baan genereert niet meer voldoende inkomen. Hij schrijft hierover:

*“The jobs of 'low-skilled' and 'unskilled' workers are directly threatened by globalization. For they can be replaced by automation or by the supply of labour from other countries. In the end, this group can keep its head above water only by entering into several employment situations at once. They therefore experience what many others fear: freedom makes you poor!” (Beck, 2000: 106-107)*

Aan de ene kant laten de bevindingen in dit onderzoek zien dat het salaris van de lousy job inderdaad problematisch kan zijn. Mensen met een lousy job kunnen bijvoorbeeld te maken krijgen met schulden, of moeten inleveren op luxe zaken als vakanties en dure hobby's. Slechts een klein deel heeft echter naast het werk een tweede baan, of is op zoek naar een andere baan om aanvullend inkomen te genereren.

Merkwaardig genoeg laat dit onderzoek zien dat het lage salaris ook aantrekkelijk kan zijn en zelfs een reden kan zijn om te kiezen voor de lousy job. Het lage salaris past bij een teruggetrokken levensstijl zonder luxe producten, een mogelijkheid die door Beck en de zijnen wordt uitgesloten.

Het tweede aspect van de lousy job dat uit het dominante discours naar voren komt, is het aantal uren en de flexibele indeling van deze uren over de werkweek. Door Beck (2008: 80) wordt gesteld dat de flexibilisering van arbeidstijden – zowel in aantal uren als in de verdeling van die uren over de werkweek of over het jaar – risico's met zich meebrengt als een lagere sociale zekerheid en slechte carrièrevooruitzichten. De bevindingen in dit onderzoek laten echter zien dat die flexibiliteit geen probleem hoeft te zijn, maar juist kansen kan bieden. Het lage aantal uren is zelfs een reden om vooraf expliciet te kiezen voor het werk. Het geeft de mogelijkheid om het werk te combineren met een hobby, met vrijwilligerswerk of met een druk huishouden. Dat een parttime baan een lager salaris met zich meebrengt, hoeft niet voor iedereen een probleem te zijn, zoals hierboven is beschreven. Belangrijk hierbij is dat dit ook geldt voor alleenstaanden die wat inkomen betreft van deze baan alleen afhankelijk zijn.

Het derde aspect van de lousy job, het hebben van weinig verantwoordelijkheden, wordt door Ritzer uitvoerig beschreven in zijn boek over de McDonaldisation van de samenleving (Ritzer, 2008). Hij stelt dat in de organisatie van werk – en dan met name werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt – steeds meer belang wordt gehecht aan efficiëntie, calculeerbaarheid, voorspelbaarheid en controleerbaarheid. Deze fabriek-achtige benadering heeft tot gevolg dat de regelvrijheid van medewerkers tot een minimum wordt beperkt. Volgens Ritzer (2008) leidt het hebben van weinig verantwoordelijkheden tot ontevredenheid over en vervreemding van het werk. Hij schrijft hierover:

*“Grilling a hamburger is so simple that anyone can do it with a bit of training. Even when more skill is required (...) the fast-food restaurant develops a routine involving a few simple procedures that almost anyone can follow. Cooking fast food is like a game of connect-the-dots or painting-by-numbers.”*  
(Ritzer, 2008: 116)

De bevindingen in dit onderzoek laten zien dat het hebben van weinig verantwoordelijkheden inderdaad als problematisch kan worden ervaren. Anderzijds laat dit onderzoek echter ook zien dat het hebben van weinig verantwoordelijkheden aantrekkelijk kan zijn. Voor mensen met bijvoorbeeld psychische problemen of een gezinssituatie die veel energie kost, kan het werk een manier zijn om het hoofd leeg te maken. Zij zijn niet gebaat bij werk met meer verantwoordelijkheden, maar juist bij sterk afgebakend werk. Het werk is voor hun passend omdat zij psychisch minder belastbaar zijn. Dat het hebben van weinig verantwoordelijkheden een functie kan hebben hiermee kan leiden tot tevredenheid met het werk in plaats van ontevredenheid is een mogelijkheid waar door wetenschappers als Ritzer volledig aan voorbij wordt gegaan.

Daarnaast blijkt uit de bevindingen dat lang niet iedereen de regelvrijheid als zeer beperkt ervaart. Sterker nog, voor een groep mensen is de ervaren regelvrijheid juist de reden om de lousy job te hebben. De controle door systemen en door de leidinggevende worden als laag ervaren. Dit staat in schril contrast met wat Ritzer (2008) over regelvrijheid stelt. Wellicht is de gekozen casus voor dit specifieke aspect niet de meest ideale casus. In hoofdstuk 6 wordt hier verder op ingegaan.

Als vierde kenmerk van de lousy job wordt in het dominante discours aangegeven dat het werk slechte carrièrevooruitzichten heeft. Volgens Beck (2008: 80) zijn de slechte carrièrevooruitzichten die voortvloeien uit de flexibilisering van de arbeidstijden en het verminderen van het aantal contracturen, een groot risico voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit onderzoek laat zien dat de slechte carrièrevooruitzichten voor individuele werknemers inderdaad problematisch kunnen zijn. De bevindingen wijzen hiermee in de richting dat waar het dit specifieke aspect betreft, de beleving van de lousy job in lijn is met dat wat Beck en de zijnen aangeven. Door de uitzichtloosheid kan de lousy job het gevoel met zich meebrengen dat door het werk onvoldoende wordt bijgedragen aan de maatschappij en dat zij hun capaciteiten onvoldoende benutten. Mensen in deze situatie hopen dat zij ooit hun droom om meer te betekenen in de samenleving in vervulling kunnen laten gaan. Dit gevoel leidt tot ontevredenheid over het werk.

Naast de hierboven genoemde punten geven de bevindingen nog een belangrijk inzicht over de lousy job. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat de sociale contacten voor velen een aantrekkelijk onderdeel van de lousy job zijn. Dit staat in schril contrast met het dominante discours over de lousy job; hier worden sociale contacten als positief noch als negatief aspect van de lousy job genoemd.

Beck, Ritzer en Royle stellen zich op het standpunt dat de lousy job allerlei risico's met zich meebrengt en dat mensen met die lousy job niets anders kunnen dan ontevreden zijn over hun baan. Bij het analyseren van de beleving van mensen met een lousy job blijkt dit lang niet altijd het geval. Enerzijds laat dit onderzoek zien dat het werk, door het lage salaris en de slechte carrièrevooruitzichten, inderdaad als problematisch kan worden ervaren. Het betreft hier echter slechts twee van de vier aspecten die in het dominante discours over de lousy job centraal staan. Anderzijds laten de bevindingen namelijk ook zien dat mensen het werk, door het lage aantal uren, het hebben van weinig verantwoordelijkheden en wederom het lage salaris, juist als aantrekkelijk kan worden ervaren. Waar het werk dus voor de een problematisch is, biedt het voor de ander juist kansen. Opmerkelijk is dat het lage salaris, in het dominante discours als per definitie negatief bestempeld, door sommigen als problematisch wordt ervaren, en door anderen juist als positief wordt gezien omdat het aansluit bij hun leefstijl

Met de stelligheid over het problematische van de lousy job, gaat het dominante discours in de sociologie voorbij aan zowel de verschillende opvattingen die mensen kunnen hebben over wat goed werk is en wat niet, als aan de redenen die zij hiervoor kunnen hebben. Werk is niet lousy omdat het voldoet aan een aantal kenmerken, maar omdat mensen die dat werk uitvoeren het als lousy bestempelen. Deze conclusie is vergelijkbaar met het onderzoek van Gould (2010), die op basis van kwantitatief onderzoek concludeert dat negatief geachte zaken als een laag salaris en slechte carrièrevooruitzichten niet per definitie zo kunnen worden bestempeld. Dit onderzoek wijst uit dat deze zaken door sommigen juist als positief worden ervaren en kunnen aansluiten bij individuele levensstijlen.

## 5.2 Integratieve functie van de lousy job

Het tweede theoretische concept waarbinnen de lousy job is onderzocht, is de integratieve functie van arbeid. Werk wordt gezien als een manier om mensen te betrekken bij de maatschappij (De Beer, 1999b). Het verhogen van de arbeidsparticipatie heeft namelijk niet alleen effect op de netto bijdrage van het land aan de economie en op het inkomen van de individuele werknemer, maar ook op de integratie van mensen in de maatschappij. Het biedt kansen om bijvoorbeeld mensen te ontmoeten en zelfrespect op te bouwen.

De bevindingen van dit onderzoek laten zien dat mensen met een lousy job, ongeacht of zij het werk als problematisch of als aantrekkelijk ervaren, inderdaad waarde hechten aan de sociale contacten die zij door het werk kunnen opbouwen en onderhouden. De sociale contacten hebben een positieve invloed op de tevredenheid over de werksituatie, zelfs als het werk onvoldoende inkomen genereert. Onderstaand citaat van De Beer (1999a) slaat in dit kader de spijker op zijn kop.

*“Dat men tegelijkertijd van mening kan zijn dat een baan aan de onderkant van de arbeidsmarkt onvoldoende inkomen oplevert en dat het toch wenselijk is dat zoveel mogelijk mensen in dergelijke banen aan de slag gaan, impliceert dat men om andere dan financiële redenen belang hecht aan betaald werk. Anders zou men immers net zo goed de sociale uitkeringen kunnen verhogen. De filosofie achter de leuze ‘werk, werk en nog eens werk’ is dan ook dat de waarde van een betaalde baan, méér dan in het inkomen, is gelegen in de immateriële aspecten: persoonlijke ontplooiing, tijdsstructurering, sociale contacten, zelfrespect.” (De Beer, 1999a: 21)*

Als zodanig heeft het werk dus inderdaad een integratieve functie, ook als het om andere redenen problematisch wordt ervaren. Dit onderzoek laat immers zien dat, los van of de lousy job als problematisch of als aantrekkelijk wordt ervaren, de sociale contacten de arbeidsbeleving positief beïnvloeden.

Dit onderzoek laat zien hoe werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt hun werk daadwerkelijk beleven. Waar de lousy job in het dominante discours, over de hoofden van mensen met een dergelijke baan heen, als zeer negatief wordt bestempeld, laat dit onderzoek, waarbij de beleving van mensen centraal staat, zien dat de werkelijkheid minder eenduidig is. Het heeft daarmee nieuwe inzichten gegeven die bij kunnen dragen aan de theoretische en de maatschappelijke discussie over werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In het volgende hoofdstuk worden daarom enkele wenken tot vervolgonderzoek gegeven.

## 6. KANTTEKENINGEN EN AANBEVELINGEN VOOR VERVOLGONDERZOEK

De bevindingen van dit onderzoek laten zien dat werk dat in algemene termen als lousy wordt bestempeld, door individuen als aantrekkelijk kan worden ervaren. In het dominante discours in de sociologie wordt de lousy job beschreven als een arbeidssituatie waar niemand in wil belanden. Volgens Ritzer is de lousy job onderdeel van de McDonaldization van de samenleving, een ontwikkeling die hij beschrijft als “hazardous to your physical and psychological well-being” (Ritzer, 2008: 200). Dit onderzoek laat zien dat wat als lousy job wordt gezien, inderdaad problematisch kan zijn, maar ook aan kan sluiten bij individuele levensstijlen van werknemers. Dit wijst in de richting van een meer genuanceerder beeld over de beleving van arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt dan het dominante discours in de sociologie hieromtrent laat zien. Dit onderzoek is slechts een eerste stap; meer systematisch onderzoek is nodig om dit beeld verder te beschrijven. Daarnaast is vervolgonderzoek nodig om de volgende twee punten.

Ten eerste zou in vervolgonderzoek meer aandacht besteed kunnen worden aan hoe de aanpassingstheorie zich verhoudt tot werkbeleving aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Volgens de aanpassingstheorie stellen werknemers die zich in een volgens objectieve maatstaven slechte baan bevinden, hun verwachtingen ten aanzien van het werk naar beneden bij, waardoor zij het werk positiever beleven (De Sitter, 1995). De arbeidssituatie zou bepalend zijn voor de verwachtingen die mensen ten aanzien van werk hebben. Hoewel er in de sociologie verschillende opvattingen zijn over de aanpassingstheorie, is in dit onderzoek geprobeerd rekening te houden met de aanpassingstheorie. Hiertoe is huidige werknemers gevraagd naar de redenen die zij voordat zij in dienst kwamen, hadden om te starten met de lousy job.

Aan de ene kant zijn in de bevindingen van dit onderzoek aanwijzingen te vinden dat individuele werknemers inderdaad hun verwachtingen ten aanzien van het werk hebben bijgesteld. De onderdelen van het werk die op dit moment als positief worden ervaren, zijn. Van de vijf aspecten van het werk die als positief worden ervaren – het lage salaris, het hebben van weinig verantwoordelijkheden, het lage aantal uren, de regelvrijheid en de sociale contacten – zijn alleen de eerste twee ook redenen om ooit te starten met het werk. Dit zou kunnen betekenen dat de verwachtingen ten aanzien van het salaris, de regelvrijheid en de sociale contacten in de loop der tijd naar beneden zijn bijgesteld. Aan de andere kant laat dit onderzoek ook zien dat niet iedereen de verwachtingen ten aanzien van het werk naar beneden toe bijstelt. Een deel van de werknemers vindt het werk lange tijd na de start immers problematisch. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op veranderingen in de arbeidsbeleving over een langere periode. In bijvoorbeeld een longitudinaal onderzoek, waarin werknemers voor langere tijd gevolgd worden vanaf de start van hun werkzaamheden in een lousy job, kan onderzocht worden in hoeverre mensen met een lousy job hun verwachtingen ten aanzien van werk in de loop der tijd daadwerkelijk bijstellen.

Ten tweede zou in vervolgonderzoek bij het selecteren van een casus meer rekening gehouden kunnen worden met het aspect regelvrijheid. In dit onderzoek oordeelden zowel respondenten die het werk als problematisch ervaren, als respondenten die het werk aantrekkelijk vinden, positief over de regelvrijheid die zij hebben in het werk. Hoewel de te leveren resultaten en de kwaliteit van het werk vaststaat, ervaren respondenten toch enige vrijheid in de manier waarop zij hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. De voor dit onderzoek gekozen casus is wat dit specifieke punt betreft wellicht niet de meest ideale casus. Ritzer (2008) geeft in zijn beschrijving van de McJob namelijk aan dat controle van menselijk handelen tot in de kleinste details is doorgevoerd. De eigen inbreng wordt in de McJob teruggebracht tot een absoluut minimum.

Hoewel hiermee nog niets is gezegd over hoe dit door werknemers wordt ervaren, verschilt dit wel van de manier waarop het werk dat de voor dit onderzoek gesproken respondenten verrichten, is vastgelegd. In het werk dat in dit onderzoek centraal staat, zijn de te behalen resultaten – waaronder de productiviteit en het maximum aantal fouten – strikt vastgelegd. Werknemers krijgen echter enige vrijheid om te bepalen hoe zij deze resultaten willen behalen. Er zijn wel richtlijnen die bijvoorbeeld bij het inwerken worden overgebracht aan nieuwe medewerkers, maar toch is er ruimte voor enige eigen inbreng. De bevindingen laten zien dat deze regelvrijheid als aantrekkelijk wordt ervaren. Vervolgonderzoek kan uitwijzen of werk dat nog minder regelvrijheid kent ook als aantrekkelijk wordt ervaren. Dergelijk werk is bijvoorbeeld te vinden in de fastfood-sector, de schoonmaakbranche en in callcenters.



## LITERATUURLIJST

- Beck, U. (2000), *The Brave New World of Work*, Malden, Massachusetts: Polity Press
- Beer, P. de (1999), *Arbeid: onmisbaar goed of noodzakelijk kwaad?*, in: De Sociologische Gids jaargang 46, nr. 4, juli/augustus 1999, pp. 284-309
- Beer, P. de (1999), *Wat is het nut van werken?*, in: Amsterdams Sociologisch Tijdschrift, jaargang, 26 nr. 1, februari 1999, pp.25-57
- Bonoli, G. (2005), *The Politics of the Now Social Policies*, in: C. Pierson, & P.G. Castles (2008), *The Welfare State reader*; second edition, Cambridge, Polity Press, pp 390-405
- Coupland, D. (1991), *Generation X: Tales for an Accelerated Culture*, New York: St. Martin's Press
- Esping-Andersen, G. (2001), *A Welfare State for the Twenty-First Century*, in: C. Pierson, & P.G. Castles (2008), *The Welfare State reader*; second edition, Cambridge, Polity Press, pp 434-453
- Etzioni, A. (1986), *The Fast-Food Factories: McJobs are Bad for Kids*, in: The Washington Post (August 24, 1986)
- Fainstain et al (1992), *Divided Cities - New York & London in the Contemporary World*, Oxford: Blackwell
- Flick, U (2000), *An introduction to qualitative research; third edition*, Thousand Oaks, California: SAGE Publications
- Gilbert, N. (2002), *The transformation of the welfare state*, Oxford: Oxford U.P.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1976). *De ontwikkeling van gefundeerde theorie*. Alphen aan den Rijn/Brussel: Samsom
- Gunter, B. G., & R. Van der hoeven (2004). *The social dimension of globalization: A review of the literature*. International Labour Review, 143(1-2), 7-43.

Kasarda, J. (1996), *The Jobs-Skills Mismatch*, in: R.T. LeGates & F. Stout, *The City Reader*, London en New York: Routledge

Kvale, S. (1996), *Inter Views, an introduction to qualitative research interviewing*; Thousand Oaks, California: SAGE Publication

Mollenkopf, J. & M. Castells (red) (1991), *Dual City: Restructuring New York*, New York: SAGE Foundation

Ritzer, G. (2008), *McDonaldization of Society 5*, Thousand Oaks, California: Pine Forge Press

Royle, T. (2005), *Realism or idealism? Corporate social responsibility and the employee stakeholder in the global fast-food industry*, in: *Business Ethics, A European Review*, jaargang 14 nr. 1, januari 2005

Sassen, S. (1991), *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton: Princeton University Press

Sitter, L.U. De (1995), *De onzichtbare hand*, in: F.M. van Eijnatten (red.) *Als het maar stroomt. Ulbo de Sitter, laveren tussen simpel en complex*. Assen: Van Gorcum.

Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000), *Een postindustriële klassenstructuur? Het klassenschema van Esping-Andersen toegepast op Nederland*, Amsterdam en Rotterdam. *Sociologische Gids*, vol. 58, no. 2, pp. 77-94

Trommel, W. & R. Van der Veen (1999), *De herverdeelde samenleving; Ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*, Amsterdam: Amsterdam University Press

Wetenschappelijke Raad voor de Regering (1990), *Een werkend perspectief: Arbeidsparticipatie in de jaren '90 (Rapporten aan de Regering 38)*, Den Haag: Sdu Uitgeverij

## BIJLAGE: TOPICLIJST INTERVIEWS

Deze topiclijst is opgesteld op basis van de volgende vragen, die geformuleerd zijn aan de hand van de probleemstelling.

- Hoe beleven mensen in de lousy jobs hun werk?
- Als het werk als lousy ervaren wordt, wat maakt dan dat het problematisch is? En waarom blijven zij dan toch het werk uitvoeren?
- Als het werk niet als lousy ervaren wordt, wat maakt het dan goed werk? Zijn dit ook de redenen om bewust voor het werk te kiezen?

Het interview start met een introductie van de onderzoeker en een zeer korte toelichting op het onderzoek en op de manier waarop het interview verwerkt wordt. Vervolgens wordt de respondent nogmaals gevraagd of hij/zij mee wil werken en of hij/zij er bezwaar tegen heeft dat het interview wordt opgenomen. Tijdens de interviews worden per onderwerp hoofdvragen stellen. Aan de hand van de antwoorden van de respondent wordt doorgevraagd.

### Algemene vragen

Naam:

Geslacht:

Functie:

Aantal contracturen:

Aantal jaren in dienst:

Aantal jaren in deze functie:

Leeftijd:

Autochtoon/allochtoon:

Andere baan:

### Beweegredenen

Hoe ben je in dit werk terecht gekomen?

Was het een bewuste keuze of ben je er in gerold?

Wat zijn de redenen dat je specifiek dit werk doet?

### **Eigen beeld van het werk**

Hoe zou je je werk willen typeren?

Wat vind je van je werk? Waarom vind je dat?

Wat vind je belangrijk in je werk? Wat moet er in zitten?

Ervaar je het werk als problematisch?

Zo ja: waarom? En wat maakt dan dat je het werk toch blijft doen?

Zo nee: wat maakt dat je het werk positief ervaart?

### **Carrièrevooruitzichten**

Hoe lang wil je dit werk blijven doen?

Hoe zie je de toekomst in je werkende leven?

Zou je meer uren/ fulltime willen werken?

Zou je ander werk willen doen?