

ARTIKEL

Kan verplicht werk voor uitkeringsgerechtigden betekenisvol werk zijn?

Anja Eleveld
Vrije Universiteit Amsterdam
Anja.eleveld@vu.nl

Samenvatting

Het maatschappelijk debat over arbeidsre-integratie is de laatste jaren enigszins verschoven naar de ‘waarde van werk’. Maar kan werk eigenlijk wel waardevol of betekenisvol zijn wanneer bijstandsontvangers hiertoe worden verplicht, zoals in het kader van de re-integratieverplichting? Dit artikel beoogt meer inzicht te geven in de interactie tussen de (beperkte) autonomie van bijstandsgerechtigden en de wijze waarop zij het werk als betekenisvol en/of betekenisloos ervaren. Hiertoe is in drie gemeenten in Nederland kwalitatief onderzoek uitgevoerd. De resultaten zijn geanalyseerd aan de hand van theoretische benaderingen van betekenisvol werk en autonomie en laten zien dat de beperkte autonomie van bijstandsontvangers op een zeer diverse en soms tegenstrijdige wijze interacteert met de wijze waarop deze bijstandsontvangers het werk in verplichte werkprogramma’s ervaren. Hoewel de beperking van de autonomie van bijstandsontvangers in die programma’s kan bijdragen aan de persoonlijke groei van de deelnemers, geven klachten over het gebrek aan uitzicht op uitstroom naar betaald werk, de gedwongen aard van het werk en het verlies aan eigenwaarde aanleiding tot heroverweging van bestaande verplichte werkprogramma’s.

Abstract

Can mandatory work for social assistance recipients be meaningful work?

The social debate on welfare to work has shifted somewhat in recent years towards the ‘value of work’. But can work be valuable or meaningful when welfare recipients are required to do so, such under the menace of a penalty? This article aims to provide more insight into the interaction between the (limited) autonomy of welfare recipients and how they perceive work as meaningful and/or meaningless. To this end, qualitative research was

conducted in three municipalities in the Netherlands. The results were analysed using theoretical approaches to meaningful work and autonomy and they show how welfare recipients' limited autonomy interacts in a very diverse and sometimes contradictory way with the way they experience work in mandatory work programmes. While limiting the autonomy of welfare recipients in these programmes may contribute to the participants' personal growth, complaints about the lack of prospects to paid work, the forced nature of the work and the loss of self-esteem give rise to a reconsideration of existing mandatory work programmes for welfare recipients.

Keywords: mandatory work programmes, activation programmes, forced work, meaningful work, autonomy and work

Inleiding

Uit de bijstandsexperimenten die de afgelopen jaren in diverse Nederlandse gemeenten in Nederland zijn uitgevoerd, blijkt dat verplichte participatie in re-integratietrajecten voor bijstandsonvangers niet leiden tot een grotere uitstroom naar betaald werk dan wanneer mensen geen verplichtingen krijgen opgelegd (CPB, 2020; Roosma, 2022). Tot nu toe lijken deze bevindingen echter niet of nauwelijks van invloed te zijn op de re-integratiepraktijk. Dat wil zeggen: bijstandsonvangers worden nog steeds in veel gemeenten verplicht om te participeren in verplichte werkprogramma's (hierna: VWP's) en werkzaamheden te verrichten die niet per definitie zijn afgestemd op opleiding en werkervaring. De onvrede die in het maatschappelijk debat ontstaan is over 'de menselijke maat' en het 'gebrek aan maatwerk' richt zich dus vooralsnog niet op de in de Participatiewet neergelegde re-integratieverplichting. Tegelijkertijd zien we dat de nadruk in het maatschappelijk debat over arbeidsre-integratie de laatste jaren enigszins is verschoven naar de 'waarde van werk' (WRR, 2020; Commissie Regulering van Werk, 2020). Maar kan werk eigenlijk wel waardevol of betekenisvol zijn wanneer men hiertoe wordt *verplicht*, zoals in het kader van de re-integratieverplichting?¹

Tot nu toe is nauwelijks empirisch onderzoek verricht naar de relatie tussen de betekenisvolheid van werk en de beperkte autonomie van uitkeringsontvangers die participeren in VWP's (Bailey et al., 2019). Wel bestaat er veel internationaal onderzoek naar het *welzijn* van uitkeringsontvangers die participeren in VWP's in het kader van hun re-integratie naar betaald werk. Uit dat onderzoek blijkt dat deze uitkeringsontvangers een hoog

niveau van welzijn rapporteren vergeleken met uitkeringsontvangers die niet aan een VWP deelnemen (gemeten als het niveau van 'life satisfaction' of 'levenstevredenheid') (Hoang & Knabe, 2021; Knabe et al., 2017; Strandh, 2001; Wolf et al., 2019; Wulfgramm, 2011). Hiervoor geven deze studies verschillende verklaringen. In de eerste plaats wordt gewezen op de deprivatietheorie van Jehoda (1982), waarin de sociaalpsychologische nadelen van werkloosheid worden benadrukt. Zo zal het niet deelnemen aan werkactiviteiten (betaald of onbetaald) doorgaans tot gevolg hebben dat iemand zich verveelt en verstoken blijft van regelmatige sociale contacten anders dan met zijn eigen gezin. Ook ontberen mensen die geen arbeid verrichten een (hoger) doel in het leven, zoals een gevoel van verbondenheid dat het eigen persoonlijke leven overstijgt en ontlenen mensen die wel arbeid verrichten juist status en een gevoel van identiteit uit hun werk.

Kwantitatieve studies naar het welzijn van deelnemers aan VWP's hebben daarnaast geopperd dat VWP-deelnemers een hogere levenstevredenheid rapporteren dan werklozen (Hoang & Knabe, 2021; Wolf et al., 2019) omdat ze tot op zekere hoogte in staat zijn hun verlangen te vervullen om te voldoen aan de sociale norm om te werken (Sage, 2019; Roex & Rözer, 2018) en, daarmee samenhangend, als gevolg van de verwachting dat deelname aan een VWP zal leiden tot uitstroom naar een regulier betaalde baan (Knabe et al., 2017; Roex & Rözer, 2018; Sage, 2019; Strandh, 2001; Wulfgramm, 2011). Deze conclusies zijn gebaseerd op studies die aantonen dat mensen, ondanks hun relatief hoge levenstevredenheid, niet noodzakelijkerwijs van werk genieten als activiteit. Het welzijn dat mensen ervaren bij het uitvoeren van werkactiviteiten ('affectief welzijn') bleek bijvoorbeeld laag te zijn in vergelijking met het welzijn dat zij ervaren tijdens vrijetijdsactiviteiten (zoals surfen op internet) en onbetaalde werkzaamheden, zoals huishoudelijk werk of de zorg voor kinderen. Het belang van de sociale norm om te werken is verder bevestigd in studies die laten zien dat het verschil tussen de mate van levenstevredenheid tussen werkenden en werklozen groter is in landen met een relatief sterke sociale norm om te werken (Roex & Rözer, 2018) of waar werklozen een hoog arbeidsethos vertonen (Sage, 2019).

De geringe aandacht voor de effecten van de beperkte autonomie op het welzijn van VWP-deelnemers is opmerkelijk, aangezien autonomie een psychologische basisbehoefte is die het welzijn van mensen positief beïnvloedt (Ryan & Deci, 2017). Bovendien blijkt uit de bijstandsexperimenten dat bijstandsonvangers die niet verplicht worden om te participeren in bijvoorbeeld een activeringsprogramma, meer autonomie (gedefinieerd als keuzevrijheid en zelfbepaling) ervaren dan bijstandsonvangers die daarvan niet zijn vrijgesteld (Verlaet et al., 2021). Studies die wel onderzoeken hoe

verplichtingen verbonden aan het recht op een uitkering het welzijn van de uitkeringsontvangers beïnvloeden, kijken doorgaans naar het gehele palet aan verplichtingen, zonder specifiek de impact van een verplichting om arbeid te verrichten in een werkprogramma (VWP) te onderzoeken (zie bijv. Carter & Whitworth, 2017; Gerards & Welters, 2023; Sykes, 2023; Verlaat et al., 2021; Watts & Fitzpatrick, 2018). Het onderzoek van Knabe en collega's (2017) is een uitzondering, maar dit onderzoek maakt geen onderscheid tussen verschillende manieren waarop de autonomie van VWP-deelnemers kan worden beperkt en reflecteert evenmin op mogelijke verklaringen voor de hoge scores van VWP-deelnemers op levenstevredenheid onder omstandigheden van beperkte autonomie.

Dit artikel beoogt een bijdrage te leveren aan onderzoek naar de relatie tussen werk en welzijn door meer inzicht te geven in de interactie tussen de (beperkte) autonomie van bijstandsgerechtigden en de wijze waarop zij het werk als betekenisvol en/of betekenisloos (zinloos) ervaren. Hiertoe is in drie gemeenten in Nederland kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Dit artikel analyseert de resultaten aan de hand van theoretische benaderingen van betekenisvol werk en autonomie ontwikkeld door Dejours en collega's (2018) en Veltman (2016). De resultaten laten zien dat de beperkte autonomie van bijstandsontvangers op een zeer diverse en soms tegenstrijdige wijze interacteert met de (al dan niet betekenisvolle) wijze waarop zij het werk in VWP's ervaren. Hoewel de beperking van de autonomie van bijstandsontvangers in deze programma's kan bijdragen aan de persoonlijke groei van de deelnemers, geven klachten over het gebrek aan uitzicht op uitstroom naar betaald werk, de gedwongen aard van het werk en het verlies aan eigenwaarde aanleiding tot heroverweging van bestaande VWP's voor bijstandsontvangers.

In het volgende deel van dit artikel worden de theoretische benaderingen geïntroduceerd die als analytisch raamwerk zullen worden gehanteerd. Na een beschrijving van de context en methoden van het onderzoek worden vervolgens de resultaten van het onderzoek gepresenteerd en geanalyseerd. Het artikel sluit af met een reflectie op toekomstig sociaal beleid.

Theoretische benaderingen van betekenisvol werk en autonomie

In navolging van Rosso en collega's (2010) wordt betekenisvol werk gedefinieerd als de mate van betekenis die mensen aan hun werk hechten vanuit het perspectief van het werkende zelf. Denkers in diverse theoretische tradities hebben betekenisvol werk onderzocht in relatie tot de autonomie

van werknemers. Zo worden binnen de marxistische traditie drie manieren onderscheiden waarin de autonomie van werknemers kan worden beperkt: door dwangarbeid, uitbuiting en beperkende omstandigheden in het arbeidsproces (zie bijv. LeBaron, 2015). Aangezien volgens Marx elk van deze beperkingen uiteindelijk zou resulteren in vervreemding van de arbeider van zijn werk, moesten de beperkingen op de autonomie van werknemers zo veel mogelijk opgeheven worden (Sayers, 2005). Zodoende zou de arbeider zich volledig kunnen concentreren op zijn vermogen om zijn talenten en capaciteiten, zijn 'individualiteit', in het werk en de productieactiviteit op een zelfbepaalde manier te realiseren (Roessler, 2012, p. 88). Anders gezegd, wanneer arbeiders zo min mogelijk zouden worden beperkt in hun autonomie, dan zou werk zelfs een vervullende activiteit kunnen zijn. Marx erkende echter ook dat beperkingen van de autonomie van arbeiders niet alleen maar ongunstig zijn: zij kunnen hierdoor immers ook worden geprikkeld *om te handelen* en zich verder te ontwikkelen (Marx, 1973, p. 611, geciteerd in Deranty, 2022, p. 429). Dit laatste punt is opgepakt door kritische-theoriedenkers zoals Dejours, Deranty, Renault en Smith, die stellen dat het verrichten van werk per definitie de autonomie van de werkende beperkt, maar dat die beperking tegelijkertijd de zelfontwikkeling van werknemers bevordert waardoor de werkende tot bloei kan komen. Werknemers zijn immers geen machines; ze zullen altijd hun eigen vaardigheden moeten gebruiken en deze soms verder ontwikkelen om hun taken op een juiste wijze uit te voeren. Of zoals deze kritische-theoriedenkers stellen: er bestaat altijd een kloof tussen de voorgeschreven taak en de daadwerkelijke uitvoering van deze taak als gevolg waarvan de werkende al haar/zijn fysieke, emotionele, psychologische en cognitieve capaciteiten zal moeten mobiliseren (Dejours et al., 2018, p. 73, p. 81; Deranty, 2022 p. 429). Dejours en collega's zijn zich er overigens van bewust dat werk ook de ontwikkeling van werknemers kan belemmeren. Dit is het geval wanneer activiteiten nogal routinematig en repetitief zijn. Ook kunnen werknemers de inhoud van hun taken als onverenigbaar met hun eigen opvatting van het goede leven beschouwen, waardoor zij het werk als zinloos ervaren (Dejours et al., 2018, pp. 128-129).

De benadering van werk en persoonlijke groei uit de kritische theorie vertoont overeenkomsten met de opvatting van Aristoteles. Deze filosoof stelde dat menselijke bloei tot stand komt door de eigen inspanning van mensen en dat het van hen verlangt dat zij activiteiten ondernemen – zoals zelfreflectie, besluitvorming, gezond verstand en zelfbeheersing – waarmee ze hun menselijke capaciteiten ontwikkelen. Veltman (2016), een hedendaagse denker die voortbouwt op de aristotelische traditie, erkent net als post-marxistische en kritische-theoriedenkers dat werk een potentiële

context kan zijn waarin mensen tot bloei kunnen komen. Veltman betoogt verder dat werk mensen in staat stelt een vermogen tot keuzevrijheid te ontwikkelen, wat op zijn beurt een essentieel aspect is van het uitoefenen van *autonomie* binnen het *werk* en het *leven* van mensen. Dit betekent dat zelfs wanneer de autonomie van mensen in bepaalde dimensies wordt beperkt, zij toch kunnen floreren in hun werk, zolang zij *binnen* dit werk nog steeds enige autonomie kunnen uitoefenen. Naast *autonomie binnen het werk* onderkent Veltman nog twee andere dimensies van autonomie die in haar ogen belangrijke voorwaarden zijn voor betekenisvol werk dat mensen in staat stelt om te floreren, namelijk de *autonome keuze van werk* en *autonomie als economische onafhankelijkheid*. Deze drie dimensies van autonomie zou je kunnen zien als tegenhangers van de onderdrukkende aard van werk die in de marxistische literatuur wordt geïdentificeerd (namelijk beperkende omstandigheden in het arbeidsproces, dwangarbeid en uitbuiting). Veltman erkent overigens net als post-marxisten dat de autonomie van werknemers vaak wordt belemmerd in een of meer van deze dimensies. In de eerste plaats ontbreekt het werknemers vaak aan een *autonome keuze van werk*, omdat de meeste werknemers, vooral degenen met onzekere banen, geen werkactiviteiten uitvoeren die volledig hun persoonlijke, vrij gekozen levensdoelen vertegenwoordigen. Daarnaast kunnen preciaire werknemers die financieel afhankelijk zijn van hun werkgevers als gevolg daarvan worden uitgebuit en aan de wil van de werkgever worden overgelaten (geen *economische onafhankelijkheid*). Ten slotte kan het werknemers aan substantiële vrijheid ontbreken in de manier waarop zij hun werk uitvoeren (geen *autonomie binnen het werk*).

Toegepast op de situatie van VWP-deelnemers kan in de eerste plaats worden betoogd dat de autonome keuze van werk van VWP-deelnemers wordt beperkt doordat weigering om deel te nemen aan een VWP doorgaans wordt bestraft met een financiële sanctie (zie ook de volgende paragraaf). Het gebrek aan keuzevrijheid impliceert bovendien dat het werk in VWP's niet noodzakelijkerwijs de levensdoelen van de deelnemers weerspiegelt (Dejours et al., 2018; Deranty, 2022). In de tweede plaats wordt de economische autonomie van de deelnemers beperkt, omdat zij het VWP niet zomaar kunnen verlaten en hun uitkeringen kunnen opzeggen. Dit zou immers in het algemeen betekenen dat deze voormalige bijstandsontvangers niet meer de beschikking hebben over noodzakelijke middelen van bestaan. Dit gebrek aan een exit-optie maakt VWP-deelnemers bijzonder kwetsbaar voor misbruik en uitbuiting (Eleveld, 2019, 2020a). VWP-deelnemers kunnen overigens ook uitgebuit worden in een meer marxistische betekenis, aangezien zij goederen van economische waarde produceren zonder daarvoor

voldoende beloond te worden. In de derde plaats wordt de autonomie van VWP-deelnemers beperkt wanneer zij worden gedwongen deel te nemen aan een VWP dat weinig ruimte biedt voor eigen invulling, zoals een disciplinair werkprogramma dat als hoofddoel heeft om mensen een arbeidsdiscipline aan te leren en dat soms ook wordt ingezet om bijstandsontvangers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te 'bestrafen'.

In de sociologische literatuur is daarnaast betoogd dat VWP-deelnemers hun beperkte autonomie binnen het werk kunnen proberen te overwinnen, tegen te werken of zich er expliciet tegen te verzetten. Laaser en Karlsson (2022) stellen in dit verband dat werknemers autonomie binnen het werk kunnen realiseren door onafhankelijke vrije ruimtes te creëren waar ze hun waardigheid vorm geven en verdedigen, elkaars bijdragen waarderen en informele waarden en normen ontwikkelen die onafhankelijk zijn van de machtsstructuren van de organisatie waar ze werken. Werk kan volgens deze auteurs dus bovenal betekenisvol worden binnen deze vrije zelfgecreëerde ruimtes.

Samenvattend laten de hier genoemde theoretische benaderingen zien dat werk een autonomie beperkende context is die juist daardoor mensen in staat kan stellen om te floreren. Echter een te grote beperking van deze autonomie zal ten koste van de betekenisvolheid van het werk en daarmee van de wijze waarop mensen in het werk tot bloei kunnen komen, al kan betekenisvolheid van het werk dan nog steeds gevonden worden binnen zelfgecreëerde vrije ruimtes.

Na een beschrijving van de context en methoden van het onderzoek, zal ik in dit artikel verder onderzoeken hoe elk van de hier beschreven drie manieren waarop de autonomie van VWP-deelnemers kan worden beperkt (gebrek aan keuzevrijheid, geringe autonomie binnen het werk en economische afhankelijkheid van de uitkerende instantie), interacteert met de wijze waarop deze deelnemers het werk in een VWP ervaren.

Context en methoden

Sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 zijn gemeenten verplicht om de bijstandsuitkering een maand (of langer bij recidive) met 100 procent te verlagen wanneer een bijstandsontvanger niet meewerkt aan zijn re-integratie naar betaald werk, bijvoorbeeld door deelname aan een VWP te weigeren. Het onderzoek is uitgevoerd in drie verschillende gemeenten: twee middelgrote gemeenten met elk iets meer dan 60.000 inwoners en één grote gemeente (een van de vier Nederlandse gemeenten met meer

Tabel 1. Type VWP en aantal deelnemers

Type VWP	Aantal deelnemers
Callcenter	3
Zorgwerk	3
Tuinontwikkeling	2
Onderhoud van de tuin	5
Gastvrijheid/gastheer	5
Papier prikken	3
Postbezorging	1
Productie	11
Detailhandel/winkel	2
Tweedehandswinkel	4
Welzijn & administratie	3

dan 300.000 inwoners). In alle drie gemeenten werden bijstandsontvangers doorverwezen naar een VWP. De belangrijkste data voor dit onderzoek bestonden uit de transcripten van semigestructureerde interviews met 42 VWP-deelnemers (13-15 VWP-deelnemers in elke gemeente) en veldaantekeningen van vier dagen participerende observaties op twee verschillende locaties van bijstandsontvangers die werken in VWP's. Bij de onderzochte VWP's ging het om verschillende vormen van ongeschoold werk (zie Tabel 1). Het (officiële) doel van deze VWP's was het ontwikkelen en onderhouden van fundamentele arbeidsvaardigheden (zoals op tijd op het werk komen, de instructies van de werkgever opvolgen). Daarnaast werden sommige VWP's ingezet om de arbeidswensen van de deelnemers te onderzoeken. Hoewel in principe alle bijstandsontvangers die binnen een bepaalde periode geen baan hadden gevonden, konden worden doorverwezen naar een VWP, bestond tussen de gemeenten enige variatie voor wat betreft de beslissruimte van casemanagers en de mate waarin deelnemers konden meebebeslissen over het type VWP waar zij zouden worden tewerkgesteld (Eleveld 2020b, 2023a). Negen deelnemers werkten in twee zogenaamde 'disciplinaire VWP's', die naast de re-integratiefunctie ook (informeel) werden gebruikt voor de 'disciplineren' van de zogenaamde niet-willers, die bepaalde verplichtingen, zoals de sollicitatieverplichting, onvoldoende waren nagekomen. Dit betrof een VWP waar deelnemers heel eenvoudige productiewerkzaamheden verrichten, zoals een sticker op een verpakking plakken of washandjes opvouwen. Het andere disciplinaire VWP betrof een zogenaamd papierprik-traject.

In de meeste VWP's werkten de bijstandsontvangers tussen de 20 en 32 uur per week gedurende minimaal drie maanden en vaak langer. Vijf

respondenten namen al ruim twee jaar deel aan één of meerdere VWP's. In totaal werden 24 vrouwen en 18 mannen geïnterviewd. De meeste respondenten waren 40 jaar of ouder en driekwart van hen had een Nederlandse etnische achtergrond. De relatieve ouderdom van de deelnemers werd veroorzaakt door het feit dat 1) de programma's doorgaans bedoeld waren voor uitkeringsgerechtigden die al langere tijd werkloos waren; 2) de oververtegenwoordiging van mensen ouder dan 45 jaar in de populatie van bijstandsgerechtigden in Nederland (CBS, 2023). Voor wat betreft het relatief grote aandeel respondenten met een Nederlandse etnische achtergrond in vergelijking met de CBS-gegevens ten tijde van het onderzoek (ongeveer 40 procent bijstandsontvangers met een Nederlandse achtergrond en ongeveer 60 procent een niet-Nederlandse etnische achtergrond, CBS, 2023), kan worden opgemerkt dat bijstandsontvangers met een niet-Nederlandse achtergrond (statushouders) vaak deelnamen aan re-integratieprogramma's met een belangrijk scholingselement die buiten de scope van dit onderzoek vielen. Daarnaast waren bijstandsontvangers met een Nederlandse achtergrond oververtegenwoordigd in de twee geselecteerde middelgrote gemeenten.

Behalve VWP-deelnemers zijn casemanagers en werkbegeleiders geïnterviewd (totaal 61). Verder zijn ongeveer 45 observaties gedaan van bijvoorbeeld gesprekken tussen een casemanager of werkcoach en een uitkeringsontvanger, en verplichte 'op weg naar werk'-cursussen. Deze data zijn gebruikt om de interviews met de VWP-deelnemers verder te interpreteren.

Alle interviews en observaties zijn uitgevoerd in 2017 en 2018 als onderdeel van een onderzoeksproject naar de rol van regels bij het beschermen van VWP-deelnemers tegen willekeurige macht (Eleveld, 2020b, 2023a). De geïnterviewden gaven schriftelijk toestemming voor deelname aan het onderzoek. De interviews zijn opgenomen op een geluidsdrager en getranscribeerd. De meeste respondenten zijn geïnterviewd op het VWP waar ze werkten. Vijf respondenten zijn bij hen thuis geïnterviewd. De interviews duurden één tot twee uur en de onderwerpen van de interviews betroffen *onder andere* de wijze waarop plaatsing in het VWP tot stand is gekomen, de wijze waarop de deelnemers het VWP evalueerden, de vooruitzichten op een betaalde baan, de relatie tussen de VWP-deelnemer, collega's (bijstandsontvangers en reguliere werknemers) en leidinggevenden, de arbeidsomstandigheden en de rol van financiële sancties.

De transcripten van de interviews zijn inductief gecodeerd in Atlas TI, waarbij (in de eerste drie rondes) gebruik werd gemaakt van methoden die ontleend zijn aan grounded theory (Charmaz, 2012). In de eerste ronde

werden delen van de tekst gemarkeerd die direct of indirect verwezen naar de evaluatie van het VWP-werk door de deelnemers. Deze teksten zijn vervolgens opnieuw gelezen en opnieuw gecodeerd, waarbij vooral werkwoorden als primaire codes werden gebruikt om te beschrijven wat er in de tekst gebeurde, zoals ‘zichzelf verontschuldigen’, ‘meedenken met het management van het werkprogramma’, ‘positieve feedback krijgen op werk’ en ‘zich thuis depressief voelen’. In de derde ronde werden deze primaire codes samengevoegd met vergelijkbare codes en waar mogelijk geherformuleerd in meer abstracte termen en ingedeeld in tweede-ordecategorieën zoals ‘positieve werkervaringen’, ‘negatieve werkervaringen’, ‘positieve ervaringen met gemeente’, ‘negatieve ervaringen met gemeente’, ‘gewenste alternatieven’, ‘copingstrategieën’, ‘tegenstrijdigheden’ en ‘identificatie met werk’.

Na het herlezen van de gecodeerde passages in de categorie ‘positieve werkervaringen’ en ‘negatieve werkervaringen’ en reflecterend op de literatuur over betekenisvol werk, heb ik de codes verder gecategoriseerd. In de laatste, analytische ronde zijn de data over positieve en negatieve werkervaringen onderzocht op patronen (zie Bijleveld 2023, hoofdstuk 10, waarin dit onderzoek als voorbeeldcasus voor kwalitatieve analyse wordt gepresenteerd).

Resultaten

Over het algemeen laat de analyse van de interviewdata zien dat VWP-deelnemers het werk in het VWP soms als betekenisvol en soms als betekenisloos of zinloos ervoeren. De aard van het werk leek hierbij niet of nauwelijks een rol te spelen. Wat wel van belang leek te zijn was de mate waarin de respondenten beschikten over *autonomie binnen het werk*. Dit punt zal later in deze paragraaf verder worden besproken. Een andere relevante factor was de situatie van de bijstandsontvanger voor de start van het werkprogramma. Zo gaf een aantal respondenten aan dat ze in de periode voorafgaand aan hun VWP-deelname aan zelftwijfel leden of hadden geworsteld met gevoelens van depressie. Ze vertelden verder dat ze in die periode te veel geld uitgaven, het dag-nachtritme hadden omgedraaid, te veel alcohol dronken en/of last hadden van overgewicht. Voor deze respondenten was het werken in een VWP betekenisvol: het creëerde een basisritme in het leven dat hen als zodanig bevrijdde uit een eerdere destructieve situatie (Budd, 2011). De verplichting om te werken – en daarmee een beperking in de autonomie van de respondenten – had een belangrijke bijdrage geleverd

aan hun persoonlijke groei: respondenten hadden het gevoel dat ze in het werk meer zichzelf waren en dat ze zichzelf beter hadden leren kennen (vgl. Dejours et al., 2018; en Deranty, 2022).

Deze respondenten en andere respondenten wezen ook op andere betekenisvolle aspecten van het werk in het VWP. Op basis van de analyse van de interviewdata construeerde ik vier hoofddimensies van betekenisvolle werkervaringen: 1) het ontwikkelen van (basis)vaardigheden; 2) jezelf zijn en jezelf kennen; 3) je nuttig voelen of een bijdrage leveren; en 4) het opbouwen en genieten van persoonlijke relaties. Ruim de helft van de respondenten reflecteerde op één of meer van deze dimensies van betekenisvol werk. Vaak gaven deze respondenten ook expliciet aan dat ze ofwel trots waren op wat ze bereikt hadden tijdens hun werk bij het VWP, ofwel dat ze zich erkend voelden vanwege hun werk. De verschillende manieren waarop het werken in een VWP als betekenisvol werd ervaren, kan worden geïllustreerd aan de hand van het volgende citaat van Jeroen, die in een tweedehandswinkel werkte. Hij zei:

Wat ik leuk vind aan dit werk? Allereerst de kameraadschap en de sfeer. Ik ben blij dat ik weer kan werken. Ik ben onder de mensen. Ik help graag klanten. Ze komen naar mij toe met vragen en soms kan ik ze helpen, soms niet. Ik heb het gevoel dat ik van betekenis ben voor de samenleving. Ik zit niet alleen thuis, alleen, een eenling. Ik ben iemand. Ik kan weer mezelf zijn. Ik kan dingen doen, een drankje doen met collega's. Dat is leuk, je komt in contact met nieuwe mensen. En het beste van alles is dat je gewoon mens kunt zijn en jezelf kunt zijn.

Dit citaat laat zien dat Jeroen het werk in het VWP als betekenisvol werk ervaart omdat hij zich nuttig voelt, sociale contacten heeft, het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn en door anderen te worden gezien en erkend.

De betekenisvolle ervaringen van Jeroen en, meer in het algemeen, de dimensies van betekenisvolle werkervaringen die uit dit onderzoek naar voren komen, sluiten aan bij de deprivatietheorie van Jehoda (1982). Deze theorie stelt dat werk een positief effect heeft op het welzijn van mensen, omdat ze iets te doen hebben (idealiter activiteiten van nuttige aard), sociale contacten opdoen en zelfredzaamheid zijn. De deprivatietheorie gaat echter uitsluitend over hetgeen mensen ontberen wanneer ze niet deelnemen aan beroepsactiviteiten. Het gaat niet over andere aspecten van werkloosheid en afhankelijkheid. Wat betekent het bijvoorbeeld voor mensen om werkloos te zijn, afhankelijk te zijn van sociale voorzieningen en gedwongen te worden om bepaalde arbeidsactiviteiten te verrichten? Hoe kijken andere

mensen naar je en wat doet dat met je? Dit perspectief op werkloosheid en afhankelijkheid is eveneens onderbelicht in kwantitatieve studies naar het welzijn van VWP-deelnemers.

Dit perspectief komt wel terug in de resultaten van dit (kwalitatieve) onderzoek. Zo ervaaarde een belangrijk deel van de bijstandsonvangers het werk zowel als betekenisvol als betekenisloos, waarbij de betekenisloze of zinloze ervaring niet los gezien kan worden van de ingeperkte autonomie van de participanten en het stigma dat aan de bijstand kleeft (Tyler, 2020). Dit kan worden geïllustreerd aan de hand van de uitspraken van Glenda, die in haar VWP (licht productiewerk) was opgedragen om washandjes te vouwen, die soms nog vies waren. Glenda stelde dat ze dit vuile werk zou hebben geweigerd wanneer een weigering niet zou leiden tot een korting van haar uitkering. Ze zei:

De baas zei: 'Je zult al het werk moeten doen dat je wordt opgedragen. Je moet het doen.' Je hebt geen keus (...) die washandjes zijn gewassen maar ze zijn nog steeds vies. Er zitten echt hele vieze tussen. Ik wil ze liever niet aanraken, maar het moet gebeuren. Ik was er in het begin tegen. Ik moet het doen, dus ik doe het. Je moet laten zien dat je hier niet voor niets bent gekomen.

Tegelijkertijd meende Glenda echter dat zij deze werkzaamheden graag zou blijven verrichten op voorwaarde dat ze hiervoor zou worden betaald. Met andere woorden: voor haar (en voor een aantal andere respondenten) zou het hebben van de status van werknemer in plaats van uitkeringsontvanger het werk aanvaardbaar maken, ondanks het vieze karakter ervan. Daarbij leek dat niet alleen het gemis aan een economische beloning (salaris) een rol te spelen, maar ook het vernederende feit dat ze de werkzaamheden *verplicht* moest verrichten *als bijstandsonvanger*.

Glenda en een aantal andere respondenten zagen het werk in het VWP uitsluitend als een betekenisloze zinloze activiteit: het droeg niet bij aan hun persoonlijke ontwikkeling, en het stelde hen evenmin in staat een betekenisvolle bijdrage (voor anderen) te leveren. Sommigen gaven daarnaast aan dat ze zich verveelden tijdens het werk en dat ze liever andere (onbetaalde) activiteiten hadden verricht die ze wel inspirerend en nuttig vonden. Deze deelnemers voelden zich bovendien 'niet gezien' tijdens het werk en klaagden over de soms respectloze bejegening door de casemanagers.

Om een dieper inzicht te krijgen in de relatie tussen de beperkte autonomie van VWP-deelnemers en de wijze waar zij hun werk in het VWP als hetzij betekenisvol en/of betekenisloos ervaaarden, zijn de ervaringen van

deelnemers nader gecategoriseerd op basis van twee criteria. Het eerste criterium betreft de wijze waarop zij het werk ervaren; het tweede criterium de verwachting dat deelname aan het VWP zou bijdragen aan een transitie naar betaald werk. Op basis van deze categorisering konden vijf thema's worden onderscheiden: 1) niet bezig met het gebrek aan autonomie; 2) genieten van en spelen met autonomie binnen het werk; 3) onvervulde verwachtingen met betrekking tot autonomie binnen het werk; 4) terugwinnen van autonomie; en 5) worstelen met onvervulde verwachtingen met betrekking tot toekomstige autonomie. Hieronder worden deze thema's verder toegelicht. Daarbij moet worden opgemerkt dat deelnemers vaak op meer dan één manier, en soms op tegenstrijdige wijze, omgingen met hun beperkte autonomie.

Niet bezig met het gebrek aan autonomie

Sommige deelnemers leken zich niet echt druk te maken over hun beperkte autonomie. Opvallend was dat deze deelnemers meer dan anderen de gelegenheid hadden gehad om aan te geven in welk type VWP ze geplaatst wilden worden (*autonome keuze van werk*) waardoor het VWP-werk wat meer was afgestemd op de persoonlijke levensdoelen (Dejours et al., 2018). Hierdoor leek de beperkte autonomie die het gevolg was van de arbeidsverplichting en meer in het algemeen de uitkeringsafhankelijkheid, minder sterk te worden gevoeld. Ook genoten (of creëerden) deze deelnemers vaak een relatief grote *autonomie binnen het werk* (zie ook 'genieten van en spelen met autonomie binnen het werk' hieronder). Deze deelnemers gaven bovenal aan dat werk bijdroeg aan hun persoonlijke groei. Onder hen was Bert, die deelnam aan het tuinontwikkelingsprogramma. Hij zei:

Je begint jezelf weer te ontdekken (...) Ik had dit echt nodig. Ik moet weten waar ik sta in mijn leven.

Men waardeerde ook de wijze waarop participatie in het VWP hielp om een gevoel van eigenwaarde te ontwikkelen, herstel van een depressie mogelijk te maken, hen leerde grenzen te stellen, en/of zelfdiscipline te ontwikkelen. Door het VWP-werk soms als 'regulier werk' te beschouwen, leken deelnemers bovendien hun situatie te accepteren en er het beste van te maken. Het kan echter niet worden uitgesloten dat de positieve ervaringen, in ieder geval deels, zijn terug te voeren op zogenaamde 'adaptive preferences' (Elster, 1983). Als gevolg van hogere leeftijd en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid had een belangrijk deel van de deelnemers die zich positief uitlieten over het werk in het VWP namelijk weinig uitzicht op

uitstroom naar regulier bestendig werk. Daarnaast onderbrak bij veel van hen de deelname aan een VWP een negatieve spiraal ('beter dan voorheen'), bood het een veiliger alternatief voor onzekere arbeidsmarkt ('beter dan daar') of vormde het werk in het VWP het enige beschikbare alternatief voor 'thuiszitten' ('beter dan niets') (vgl. Léné, 2019, pp. 668-669).

Genieten van en spelen met autonomie binnen het werk

Andere deelnemers benadrukten de wijze waarop zij gebruik kunnen maken van de autonomie binnen het VWP-werk. Het ontbreken van de juridische status van werknemer speelde hierbij een centrale rol. Helene bijvoorbeeld, die in een verpleeghuis werkte voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel, zei in dat verband:

ik heb mijn vrijheid, ik heb geen to-do-lijst. Er zijn geen verwachtingen (...); het is gewoon leuk, toch? Ik ben hier voor hun welzijn, voor het welzijn van de mensen die hier wonen. Ik heb niet de druk dat ik iemand moet controleren op diabetes, of hem moet helpen naar het toilet te gaan, enz.

Door gebruik te maken van de 'vrijheid' die ze in haar VWP had, had Helene het gevoel dat ze nuttig kon zijn voor andere mensen. Dit had haar ook door een moeilijke periode na haar scheiding heen geholpen. Anderen, zoals Raymond, 'speelden' met deze onduidelijke status van bijstandsontvanger/werknemer. Terwijl hij enerzijds het VWP als zijn reguliere werk beschouwde en de uitkering als zijn salaris, had hij ook het gevoel dat aan hem geen opdrachten konden worden verstrekt, zoals aan een 'echte' werknemer. Hij zei:

Je bent in principe geen werknemer. Ik heb deze discussie eerder gehad [met mijn baas]. Ik zeg: 'Ik ben die dagen vrij.' 'Maar dat kan tegenwoordig niet meer' [zei mijn baas]. Dan zeg ik: 'Ik ben je werknemer niet.' Dan wordt het stil [...] Ik zeg: 'Ik doe gewoon mijn werk en ik doe het goed, maar als ik zeg dat ik er niet ben, gaat de reden jou niets aan. Ik ben geen werknemer, dus hoe kun je mij dwingen door te zeggen dat ik die dag moet komen?' Ik neem gewoon een vrije dag wanneer ik dat wil en als mijn baas daar iets van zegt, zeg ik dat ik niet bij hem in dienst ben; daarom kan ik bepalen wat ik wil doen.

De status als niet-werknemer als deelnemer in een VWP gaf voor zowel Raymond als Helene een gevoel van keuzevrijheid en controle in een context

waarin hun autonomie ernstig was beperkt (Veltman, 2016). Ze gaven ook de voorkeur aan hun VWP-werk boven laaggeschoold en onzeker betaald werk, dat bovendien minder vervulling zou geven. Helene, die onder druk werd gezet om een baan als verkoopassistent in een winkel op een luchthaven te aanvaarden, zei bijvoorbeeld:

Ik dacht: 'Laat mij met rust. Ze hebben mij daar nodig [op het VWP]!' Zo voelt het voor mij.

Onvervulde verwachtingen met betrekking tot autonomie binnen het werk

Sommige deelnemers, met name, maar niet uitsluitend, die van de disciplinaire VWP's, klaagden over de verveling en de algemene zinloosheid van het VWP-werk (zie ook Schmidt Hansen & Herup Nielsen, 2023). Deze deelnemers karakteriseerden het werk in het VWP vaak als 'dwangarbeid'. Het werk leek niet te voldoen aan hun verwachtingen over de kwaliteit van het werk of hun opvattingen over een goed leven (Dejours et al., 2018). Yildirim, die zijn bachelordiploma aan de universiteit wilde afmaken en productieactiviteiten uitvoerde in een disciplinair project, zei bijvoorbeeld:

Het is saai, de dag duurt te lang; het zou beter zijn geweest als we parttime hadden gewerkt.

Hij en andere deelnemers aan voornamelijk disciplinaire programma's zagen het nut van dit werk niet in en hoopten dat de verplichting om te participeren in een werkprogramma zo snel mogelijk zou eindigen, zodat ze door konden gaan met hun leven.

Het terugwinnen van de autonomie

Terwijl Raymond voor een groot deel met zijn *autonomie binnen het werk* speelde, kan zijn gedrag (bijvoorbeeld een vrije dag nemen wanneer hij dat wilde) ook gezien worden als een daad van verzet en een manier om zijn autonomie terug te winnen. Dit gedrag werd bij meerdere deelnemers waargenomen. Ze pleegden bijvoorbeeld 'kleine daden van verzet' door te weigeren werkkleding te dragen, of door weg te glippen uit het zicht van de werkbegeleiders die toezicht hielden op bijstandsontvangers die papier moesten prikken.

Laaser en Karlsson (2022) interpreteren dergelijke verzetsdaden als manieren waarop werknemers hun gevoel van eigenwaarde vergroten door vrije ruimtes te creëren die onafhankelijk zijn van de machtsstructuren

van de organisatie. De bevindingen laten zien dat andere mechanismen ook een rol speelden. Een belangrijke reden voor bijstandsontvangers om te weigeren de werkkleding te dragen was namelijk dat ze niet zouden worden herkend als VWP-deelnemer. Deze ‘verzetsdaden’ en strategieën om de autonomie terug te winnen, zouden dus ook beschouwd kunnen worden als een reactie op het verlies van eigenwaarde als gevolg van het stigma dat aan (bepaalde) VWP’s kleef (Tyler, 2020).

Worstelen met onvervulde verwachtingen over toekomstige autonomie

Deelnemers ervoeren ook onvervulde verwachtingen met betrekking tot hun toekomstige autonomie ten opzichte van de uitkerende instantie. Deze deelnemers waren doorgaans ambitieuzer dan andere deelnemers. Ze waren teleurgesteld omdat de VWP’s hun weinig mogelijkheden bleken te bieden om vaardigheden te ontwikkelen en/of op uitstroom naar regulier werk. Zoals Robert, die mensen hielp met hun thuisadministratie, aangaf:

Het is allemaal leuk, maar op een gegeven moment denk je: ‘Ja, het heeft allemaal geen zin want niemand neemt je aan.’ En dan kijk je er niet meer positief naar. In het begin barst je van de energie en wil je het heel graag doen. Maar op een gegeven moment denk je: ‘Ja, dat is het, ja.’

Zoals eerder uitgelegd, is de *economische autonomie* van alle VWP-deelnemers beperkt, omdat zij het VWP niet zomaar kunnen verlaten en hun uitkering opzeggen. Dit gebrek aan een exit-optie zou VWP-deelnemers bijzonder kwetsbaar maken voor misbruik en uitbuiting (Eleveld, 2019, 2020a). In dat opzicht is het opmerkelijk dat juist de deelnemers wier verwachting van autonomie ten opzichte van de uitkerende instantie onvervuld bleef, meer dan anderen het gevoel hadden dat ze respectloos werden behandeld door de gemeente, ongeacht het VWP waar ze naar werden doorverwezen. Voor deze ambitieuze deelnemers leek het werken in een VWP een ‘liminale’ of ongestructureerde, onzekere ervaring, die vooral leidde tot wanhoop en cynisme.

Discussie

Deze casestudy heeft geïllustreerd hoe de autonomie van VWP-deelnemers kan worden beperkt, gebruikt en teruggewonnen. De bevindingen laten ook zien hoe autonomie en de beperking daarvan van invloed kan zijn op

de manier waarop deelnemers het werk als betekenisvol of betekenisloos ervaren.

Op basis van die resultaten kan de hypothese worden opgeworpen dat deelnemers aan VWP's met enige *autonomie bij hun werkkeuze* of *autonomie binnen het werk*, het werk als betekenisvoller ervaren dan andere deelnemers. Bovendien, anders dan de eerdergenoemde kwantitatieve studies naar het welzijn van VWP-deelnemers, laat dit onderzoek zien dat deelnemers met *weinig* vooruitzichten en *weinig* ambitie op de reguliere arbeidsmarkt het werk in het VWP als relatief betekenisvol ervaren. Hoewel de positieve ervaringen van deze deelnemers mogelijk zijn terug te voeren op 'adaptive preferences' (Elster, 1983), lijkt de *verplichting* om deel te nemen aan werkprogramma's – en daarmee een *beperking van de autonomie* – ook te hebben bijgedragen aan de persoonlijke groei van deze en andere bijstandsontvangers. Die laatste bevinding sluit aan bij de theoretische benaderingen ontwikkeld door Dejours en collega's (2018), Deranty (2022) en Veltman (2016) en kan eveneens worden getoetst in nader onderzoek.

In deze studie kwam daarnaast naar voren dat ambitieuze bijstandsontvangers met *de wens* zo snel mogelijk uit te stromen naar betaald werk (*autonomie als economische onafhankelijkheid*), het werk in een VWP veelal als betekenisloos of zinloos ervaren. Deze bevinding lijkt in lijn met de conclusies uit kwantitatieve welzijnsstudies die de relatief hoge mate van welzijn van VWP-deelnemers toeschrijven aan de verwachting dat het programma hen helpt om uit te stromen naar betaald werk (Knabe et al., 2017; Strandh, 2001). Dit onderzoek laat echter ook zien dat de afhankelijkheid van een uitkeringsinstantie (*autonomie als economische afhankelijkheid*) en het stigma dat kleeft aan de bijstand iets doen met VWP-deelnemers. Sommige VWP-deelnemers willen liever niet herkend worden als bijstandsontvangers die deelnemen aan een verplicht werkprogramma. Het verrichten van werk in het verplichte programma maakt hen ook niet per se 'blij'. Het is eerder andersom: de verplichting om te participeren in een werkprogramma als bijstandsontvanger, zeker wanneer dit niet leidt tot uitstroom naar regulier werk, maakt dat men zich nog meer vernederd voelt en overgelaten aan de grillen van de gemeente en de casemanagers. Meer in het algemeen lijken ervaringen van betekenisloos of zinloos werk niet los gezien te kunnen worden van het verlies aan eigenwaarde. Door sommige deelnemers werd die eigenwaarde een klein beetje teruggewonnen door daden van klein verzet (terugwinnen van de autonomie), waardoor het werk in de VWP's door hen mogelijk ook als meer betekenisvol werd ervaren (Laaser & Karlson, 2022).

Ervaringen van zinloos werk lijken onvoldoende te worden erkend en onderzocht in kwantitatieve studies die uitsluitend een positief effect van

het werk in VWP's op het welzijn van de deelnemers laten zien. Toekomstige studies naar het welzijn van VWP-deelnemers zouden voor wat betreft het verplichte karakter van de werkprogramma's, de doelstellingen en de doelgroepen, explicieter kunnen zijn over de types VWP's die in de studie worden betrokken. Dit onderzoek was beperkt tot de ervaringen van deelnemers aan VWP's die gericht zijn op het aanleren van basisvaardigheden en die generiek verplicht worden gesteld aan alle bijstandsontvangers, op straffe van een korting van de uitkering van minimaal 100 procent gedurende een maand. Meer inzicht in de interactie tussen (beperkingen in de) autonomie en betekenisvol werk kan worden verkregen door een vergelijking te maken met vrijwillige werkprogramma's of werkprogramma's die specifiek gericht zijn op een kansrijke en leerbare doelgroep met betere vooruitzichten op bestendig betaald werk en waar bij weigering een relatief lage sanctie wordt opgelegd.

Toekomstig sociaal beleid: waardevol werk?

Wat zijn mogelijke implicaties van dit onderzoek voor toekomstig sociaal beleid? Allereerst kan geconcludeerd worden, in lijn met Dejours en collega's (2018) en Deranty (2022), dat VWP's waardevol en betekenisvol kunnen zijn voor deelnemers die bijvoorbeeld herstellende zijn van een depressie en zeer beperkte kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt. Aan de andere kant kunnen we ook uit de resultaten opmaken dat deze deelnemers meer behoefte hadden aan een gestructureerd en betekenisvol leven dan aan het leren van basiswerkvaardigheden of het disciplineren van hun houding ten opzichte van werk.

Ik meen dat we het re-integratiebeleid voor bijstandsontvangers over een andere boeg moeten gooien. De teleurstellingen van ambitieuze deelnemers, het verlies aan eigenwaarde als bijstandsafhankelijke die verplicht een werktraject moet volgen, klachten over de gedwongen aard van het werk zelfs onder deelnemers die het werk als betekenisvol ervaren, geven aan dat een andere, minder stigmatiserende aanpak een effectievere manier zou kunnen zijn om uitkeringsgerechtigden te laten floreren. Te denken valt in dit verband aan een werkgarantie of een aanbod voor een basisbaan voor alle uitkeringsgerechtigden (Mitchell & Muysken, 2010; Eleveld, 2020c, 2020d). Dus, ja werk is waardevol, zoals het WRR-rapport (2020) betoogt, maar niet onder alle omstandigheden. Sociaal beleid dat tot doel heeft bijstandsontvangers door middel van werk deel te laten nemen aan de samenleving, zal ook oog moeten hebben voor de (beperkte) autonomie van bijstandsontvangers, en de impact die dit heeft op de wijze waarop zij het werk ervaren. In dat verband moet worden opgemerkt dat zowel

voor Veltman (2016) als voor Dejours en collega's (2018) 'werk' niet de enige bron is van erkenning, zelfwaardering en een zinvol leven. Ten eerste hoeft betekenisvol werk geen betaald werk te zijn (Veltman, 2016; Dejours et al., 2018). De resultaten uit dit onderzoek laten bijvoorbeeld zien dat juist de vrije invulling van werk als niet-werknemer het werk betekenisvol kan maken. Ten tweede kunnen mensen ook floreren in niet-werkgerelateerde activiteiten, zoals maatschappelijke activiteiten, onderwijs of vrije tijd (Veltman, 2016, 2022; Yeoman, 2022). Ik zou op basis van de resultaten uit dit onderzoek willen voorstellen om een bottom-up, experimenteel bijstandsbeleid te introduceren dat uitgaat van vertrouwen in plaats van wantrouwen jegens de werkzoekende en dat zich richt op het ontwikkelen van activiteiten die zowel betekenisvol werk *als* een betekenisvol leven bevorderen. Als neveneffect kan een dergelijk beleid mogelijk ook onze huidige lage waardering van het *niet* hebben van (betaald) werk veranderen (Sage, 2019). De waardering van werk wordt immers nog steeds in belangrijke mate gekleurd door de dominante werkethiek en het neoliberale discours waarin de nadruk wordt gelegd op de individuele verantwoordelijkheid voor het voorzien in het eigen bestaan (Sage, 2019; Whitworth, 2016). Een ander (onbedoeld) effect van dit beleid is dat het meer in lijn zal zijn met een ecologisch bestendige sociale zekerheid (Eleveld, 2023b; Yeoman, 2022).

Noot

1. Het onderzoek voor dit artikel is gefinancierd door NWO, Nias en Instituut Gak. Speciale dank gaat uit naar Josien Arts. Dit artikel betreft een bewerking van een Engelstalig artikel dat onlangs is verschenen in *Critical Social Policy* (Eleveld, 2023c).

Literatuur

- Bailey, C, Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review* 18(1), 83-113.
- Bijleveld, C. (2023). *Research methods for empirical legal studies*. Boom.
- Budd, J. (2011). *The thought of work*. IRL Press.
- Carter, E., & Whitworth, A. (2017). Work activation regimes and well-being of unemployed people: rhetoric, risk and reality of quasi-marketization in the UK work programme. *Social Policy & Administration*, 51(5): 796-816.

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2023). *StatLine: Personen met bijstand; persoonskenmerken*. CBS StatLine. Geraadpleegd op 4 juli 2023 van <https://opendata.cbs.nl/dataportaal/#/CBS/nl/dataset/82016NED/table?ts=1706356037867>
- Centraal Planbureau (2020). *Evaluatie experimenten Participatiewet: Effecten op de uitstroom naar werk*.
- Charmaz, K. (2012). *Constructing Grounded Theory* (2e ed). Sage.
- Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*.
- Dejours C., Deranty, J. P., Renault, E., & Smith, N. H. (2018). *The Return of work in critical theory*. Columbia University Press.
- Deranty, J. P. (2022). Post-work society as an oxymoron: Why we cannot, and should not, wish work away. *European Journal of Social Theory*, 25(3), 422-439.
- Eleveld, A. (2019). Werken met behoud van uitkering in de Participatiewet en in de werknemersverzekeringen: Een analyse van de rechtsbescherming van de re-integrerende uitkeringsgerechtigde aan de hand van de concepten 'exit' en 'voice'. *Ars Aequi*, 68(2), 109-120.
- Eleveld, A. (2020a). Welfare to-work and the republican theory of non-domination. In: A. Eleveld, T. Kampen, & J. Arts (Eds.), *Welfare to work in contemporary European welfare states. Legal, sociological and philosophical perspectives on justice and domination* (pp. 263-280). Policy Press.
- Eleveld, A. (2020b). Regels en macht. Rechtvaardigheid in het gemeentelijke re-integratiebeleid. In T. Kampen, M. Sebrechts, T. Knijn, & E. Tonkens (Eds.), *Streng maar onrechtvaardig. De bijstand gewogen* (pp. 79-95). Van Gennip.
- Eleveld, A. (2020c). De gedifferentieerde basisbaan. *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context*, (4), 151-163.
- Eleveld, A. (2020d, 13 juli). De basisbaan is een noodgreep, het gaat om echte banen. *Sociale Vraagstukken*. <https://www.socialevraagstukken.nl/de-basisbaan-is-een-noodgreep-het-gaat-om-echte-banen/>
- Eleveld, A. (2023a). Applying neo-republican theory to welfare to work practices: rules and arbitrary power in mandatory work programmes in the Netherlands. *Social Policy and Society*, 22(2), 267-281.
- Eleveld, A. (2023b, 5 september). Re-Interpreting basic values underlying social security law in times of ecological crisis. Beschikbaar op SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4562350> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4562350>.
- Eleveld, A. (2023c). Can mandatory in activation programmes be meaningful work? (online first), *Critical Social Policy*.
- Elster, J. (1983). *Sour grapes: Studies in the subversion of rationality*. Maison des Sciences de L'Homme & Cambridge University Press.
- Gerards, R., & Welters, R. (2023). Unemployment benefit eligibility requirements and perceived time pressure. *Social Science Quarterly* 104(4), 907-917.

- Hoang, T. T. A. & Knabe, A. (2021). Time use, unemployment, and well-being: an empirical analysis using British time-use data. *Journal of Happiness Studies*, 22, 2525-2548.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Knabe, A., Schöb, R., & Wiemann, J. (2017). The subjective well-being of workfare participants: insights for a day reconstruction Survey. *Applied Economics*, 49(13), 1311-1325.
- Laaser, K., & Karlsson, J. (2022). Towards a sociology of work. *Work Employment and Society*, 36(5), 798-815.
- LeBaron, G. (2015). Unfree labour beyond binaries. *International Feminist Journal of Politics*, 17(1), 1-19.
- Léné, A. (2019). Job satisfaction and bad jobs: why are cleaners so happy at work? *Work, Employment and Society*, 33(4), 666-681.
- Marx, K. (1973). *Grundrisse*. Penguin.
- Mitchell, W., & Muysken, J. (2010). Full employment abandoned: shifting sands and policy failures. *International Journal of Public Policy*, 5(4), 295-313.
- Roessler, B. (2012). Meaningful work: arguments from autonomy. *The Journal of Political Philosophy*, 20(1), 71-93.
- Roex, K. L. A., & Rözer, J. J. (2018). The social norm to work and the well-being of the short- and long-term unemployed. *Social Indicator Research*, 139, 1037-1064.
- Roosma, F. (2022). A struggle for framing and interpretation: the impact of the 'basic income experiments' on social policy reform in the Netherlands. *European Journal of Social Security*, 24(3), 192-212.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Sage, D. (2019). Unemployment, wellbeing and the power of the work ethic: implications for social policy. *Critical Social Policy*, 39(2), 205-228.
- Sayers, S. (2005). Why work? Marx and human nature. *Science & society*, 69(4), 606-616.
- Schmidt Hansen, L., & Herup Nielsen, M. (2023). Working less, not more in a workfare programme: Group solidarity, informal norms and alternative value systems amongst activated participants. *Journal of Social Policy*, 52(1), 46-62.
- Tyler, I. (2020). *Stigma: The machinery of inequality*. Zed Books.
- Strandh, M. (2001). State intervention and mental well-being among the unemployed. *Journal of Social Policy*, 30(1), 57-80.

- Sykes, C. (2023). How Australia's employment services system fails jobseekers: Insights from self-determination theory. *Australian Journal of Labour Economics*, 26(1), 84-113.
- Verlaat, T., Rosenkranz, S., Groot, L. F., & Sanders, M. (2021). Requirements vs. autonomy: What works in social assistance? https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3720953
- Veltman, A. (2016). *Meaningful work*. Oxford University Press.
- Veltman, A. (2022). Leisure and respect for working people. In: K. Breen, & J. Deranty (Eds.), *The politics and ethics of contemporary work. Whither work?* (pp. 59-71). Routledge.
- Watts, B., & Fitzpatrick, S. (2018). *Welfare conditionality*. Routledge.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*.
- Wolf, T., Metzger, M., & Lucas, R. E. (2019). Experienced well-being and labor market status: the role of pleasure and meaning. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 1043.
- Wulfgramm, M. (2011). Can activating labour market policy offset the detrimental life satisfaction of unemployment? *Socio-economic Review*, 9(3), 477-501.
- Whitworth, A. (2016). Neoliberal paternalism and paradoxical subjects: confusion and contradiction in UK activation policy. *Critical Social Policy*, 36(3), 412-431.
- Yeoman, R. (2014). *Meaningful work and workplace democracy: A philosophy of work and politics of meaningfulness*. Palgrave Macmillan.
- Yeoman, R. (2022). The future of meaningfulness in work, organizations and systems. In: K. Breen, & J. Deranty (Eds.) *The politics and ethics of contemporary work. Whither work?* (pp. 31-48). Routledge.