

# De behoeften van het precariaat: alleen betaald werk is onvoldoende

*Hafid Ballafkih en Joop Zinsmeister*

*Dit artikel tracht inzicht te geven in de behoeften van het precariaat. Tot het precariaat behoren voornamelijk flexwerkers, werklozen en zzp'ers (Standing, 1999). Het zijn mensen die meestal tegen hun eigen wil in posities zitten of arbeidsrelaties aangaan die een relatief hoge onzekerheid met zich meebrengen. De bevindingen laten zien dat de behoeften variëren van een hoger inkomen tot aan een verandering in het discours over zelfredzaamheid. Het precariaat heeft voor de meeste behoeften de overheid nodig, ook voor de niet-arbeidsgerelateerde behoeften. Bij een terugtrekkende overheid, die bezuinigt op de sociale zekerheid en voornamelijk maatregelen treft om meer mensen aan het werk te helpen, vallen vanuit de waargenomen behoeften vraagtekens te plaatsen. De creatie van tijdelijke banen of 'ervaringsbanen' worden door het precariaat gezien als arbeidsmarktmaatregelen die marginaal tegemoet komen aan hun behoeften.*

## 1 Inleiding

Onder druk van sociale, economische en politieke krachten zijn steeds meer arbeidsrelaties in Nederland (Vrooman, 2016) en daarbuiten onzeker geworden (Kalleberg, 2009). De sociale zekerheid in Nederland is de afgelopen 40 jaar op vele punten sterkt veranderd. Denk hierbij aan activering van bijstandsgerechtigden, de tegenprestaties die zij geacht worden te leveren, duur en hoogte van de werkloosheidsuitkering en bevroering van het minimumloon (Vrooman, 2016). Daarnaast hebben de overgang van productie naar dienstverlening, de hightech-economie en de economische crisis geleid tot lagere lonen, verslechterde arbeidsomstandigheden, onzekere loopbaanverwachtingen, baanverlies en arbeidsonzekerheid (zie bijvoorbeeld Büchtemann en Quack, 1989; Standing, 1999, 2014). De onzekerheid onder werknemers is hierdoor vergroot. De internationale literatuur resonanceert in de nationale discussie in ons land (zie Vrooman, Gijsberts en Boelhouwer, 2014).

In de participatiesamenleving wordt arbeid gezien als de 'ultieme' vorm van deelnemen (zie o.a. Ballafkih, Zinsmeister, Meerman en Bay, 2016). De participatiewet eist van mensen die een uitkering ontvangen een tegenprestatie in de vorm van betaald of onbetaald werk. Vooral mensen die (tijdelijk) geen werk hebben, of op een onregelmatige basis werk verrichten, krijgen hiermee te maken. Het gaat doorgaans om mensen die slechts toegang hebben tot kortdurige banen, lage inkomens genereren en moeilijk aan stabiele arbeidsmarktrelaties komen. Hiermee passen veel van deze mensen in wat Standing (2011) het precariaat noemt.

De participatiesamenleving is gericht op de kostenreductie van het socialezekerheidsstelsel. De gerichtheid op kostenreductie voor het bereiken van rendementsverbeteringen heeft geleid tot meer flexwerk (Skorstad en Ramsdal, 2012; Kalleberg, 2001). Door de inhuur van tijdelijke arbeidskrachten creëren werkgevers organisatorische flexibiliteit (Smith, 1997). Dat heeft geresulteerd in niet-reguliere arbeidsrelaties, waarin vooral de meest kwetsbare groepen zoals migranten, jongere en oudere werknemers, en lageropgeleiden, het risico lopen om in een permanente staat van onzekerheid te verkeren (Vrooman, 2016).

Door economische problemen in de jaren zeventig en tachtig heeft de overheid ingrijpende structureel beleidswijzigingen doorgevoerd op het gebied van arbeidsmarkt, overheid en samenleving (Stellinga, 2012). De bezuinigingen op de sociale zekerheid hebben een versobering van de sociale zekerheid teweeggebracht en de arbeidsmarkt verder geflexibiliseerd. Burgers worden met allerlei beleidsmaatregelen aangespoord om betaalde arbeid als de fundamentele behoefte te zien. In het beleid wordt de nadruk op eigen verantwoordelijk gelegd (Standing, 2011), met de wetenschap dat niet alle burgers even competent of gemotiveerd zijn om die verantwoordelijkheid te nemen om hun onzekerheid te reduceren (Putters, 2014). De onzekere werknemers voelen zich machteloos om tot verbeteringen te komen in hun arbeidssituatie (Ashford, Lee en Bobko, 1989) en in hun relatie met de overheid (Standing, 2011). De gevolgen hiervan zijn dat onzekere werknemers zich beteugeld voelen in hun sociale, economische en psychische behoeften. Ze hebben het idee dat ze geremd worden in het najagen van hun behoeften (zie bijvoorbeeld Standing, 2011).

Er is onderzocht hoe werknemers hun onzekerheid (zie o.a. Kremer, Went en Knottnerus, 2017; Schmidt, 1999) en verplichtingen (Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994) ervaren en wat de effecten zijn van hun onzekere arbeidssituatie op hun sociaal, psychisch en economisch welzijn (zie o.a. Benach, Vives, Tarafa, Delclos en Muntaner, 2016; Bosmans, Hardonk, De Cuyper en Vanroelen, 2016). Er is ook onderzocht hoe de arbeidsmarkt en het sociale zekerheidsbeleid bijdragen aan de onzekerheid (zie o.a. Rodgers, 2004). Er is echter geen onderzoek bekend naar hun sociale, psychische en economische behoeften, terwijl kennis van deze behoeften inzichtelijk maakt welke noden er zijn en of het precariaat daar zelfstandig in kan voorzien, zoals gesuggereerd in de participatiewet. Inzicht in de behoeften kan bijdragen aan het debat en inrichting van arbeidsflexibiliteit en de sociale zekerheid door rekenschap te geven aan die behoeften. Het ontbreken van rekenschap kan tot een grotere vervreemding leiden van het precariaat met als gevolg grotere tegenstellingen in de samenleving. In de onderhavige studie richten we ons op de arbeidsgelateerde behoeften die het precariaat heeft ten opzichte van de overheid en de werkgevers met de volgende onderzoeksvraag: Welke sociale, economische en psychische behoeften heeft het precariaat met betrekking tot arbeid?

Om deze vraag te beantwoorden is in dit explorerende onderzoek gebruikgemaakt van focusgroepen. Het onderzoek is gehouden in een stedelijk gebied in Noord-Holland. In totaal hebben 343 mensen met een onzeker bestaan deelgenomen.

In de volgende paragrafen schetsen we een theoretisch kader over het precariaat, onzekere werknemers en hun behoeften.

## 2 Precariaat en precare werknemers

Standing (Standing, 2011) noemt het precariaat een ontluikende klasse, zo niet een gevestigde, die langzaam in omvang toeneemt. Het gaat bij deze 'nieuwe' klasse volgens Standing om de onzekerheid van het bestaan die tot uiting komt in geringe economische kansen en mogelijkheden. Door de flexibele arbeidscontracten worden arbeidsrelaties kortstondig en diffuus met als resultaat ervaringen van ontberingen, onzekerheid en nauwelijks te vervullen materiële behoeften. Tot het precariaat behoren voornamelijk flexwerkers, werklozen en zzp'ers (Standing, 1999). Het zijn mensen die meestal tegen hun eigen wil in posities zitten of arbeidsrelaties aangaan die een relatief hoge onzekerheid met zich meebrengen. Omdat ze telkens andersoortig werk verrichten neemt door de tijd heen de vorming van een beroepsidentiteit af waardoor zij zowel baan- als arbeidsonzekerheid ervaren (Standing, 2014) en hun precariteit toeneemt.

Precare arbeidsrelaties en daarmee precare werknemers bestaan zolang er betaalde arbeid bestaat en zijn wijdverbreid over de wereld. Door het toenemende besef van de groei van niet-standaard arbeidscontracten en de verslechtering van arbeidsrelaties, steekt het debat over onzeker werk weer de kop op (Kalleberg, 2009; Rodgers en Rodgers, 1989). Volgens Kalleberg (2009) hebben de wereldwijde herstructurering van arbeid, de vraag naar flexibele arbeid door werkgevers, het ontstaan van de diensteneconomie en het massaontslag als een reorganisatiestrategie een voedingsbodemp gevormd voor onzekere arbeid in alle sectoren en banen. Overheden en vakbonden hebben het ontstaan van onzekere arbeidsrelaties toegestaan en gefaciliteerd (Kremer, Went en Knotterus, 2017).

Precare arbeid verwijst naar arbeidsrelaties en de daarmee samenhangende arbeidsvoorwaarden die afwijken van de zogenaamde standaard, ook wel de 'beschermende' arbeidsvoorwaarden. Het heeft zowel betrekking op de primaire (o.a. een vaste aanstelling, voldoende inkomen), als de secundaire arbeidsvoorwaarden (o.a. ontwikkelingsmogelijkheden, betaald verlof). Onvoldoende inkomen om het welzijn te waarborgen, geringe ontslagbescherming en banen van lage kwaliteit zijn belangrijke factoren die in de ervaringen van werknemers bijdragen aan de precariteit (Büchtemann en Quack, 1989; Olsthoorn, 2014). Door verslechtering van de arbeidsvoorwaarden is het economische risico in belangrijke mate verschoven van werkgevers naar werknemers (zie o.a. Beck, 2000; Standing, 2014).

Nederlands arbeidsmarktonderzoek verhandelt steeds vaker over de onzekerheid van het bestaan in termen van geringe sociale en economische kansen en mogelijkheden onder

verschillende bevolkingsgroepen (zie Vrooman, 2016; Vrooman, Josten, Hoff, Putman en Schut, 2018). Ondanks het feit dat sommige onderzoeken ingegeven en gekleurd zijn door de economische crisis, laat onderzoek zien dat sinds 1990 het aantal flexwerkers en werkende armen gestaag groeit (Wildeboer, Schut en Hoff, 2016). De preciaire klasse is ook in Nederland ontloken. Kort gezegd in Nederland bestaat een substantiële groep werkende armen (zie ook Vrooman, Josten, Hoff, Putman en Schut, 2018).

**Precariaat, precariteit en de overheid.** In westerse samenlevingen zijn collectieve sociale zekerheidsstelsels ontwikkeld om individuen te beschermen tegen onzekerheden en risico's verbonden aan een kapitalistische productiewijze. Het idee van solidariteit - opgevat als het delen van risico's en onzekerheden - is mettertijd afgenomen. Risico's en onzekerheden worden steeds meer aan individuele burgers overgedragen (Standing, 2011). Armoede onder werkenden roept vragen op over de effectiviteit van de veranderende verzorgingsstaat, het verhoeden van processen van uitsluiting, en de invloed van materiële tekorten op de kwaliteit van leven (Vrooman, Josten, Hoff, Putman en Schut, 2018).

In de discussie over flexibilisering van de arbeidsmarkt domineert het argument dat flexibele arbeidscontracten en een geringe ontslagbescherming leiden tot een snellere en efficiëntere allocatie van arbeidscapaciteit. Werkgevers zouden flexibeler kunnen produceren en werknemers zouden sneller ander werk kunnen vinden, omdat werkgevers een gering risico lopen bij de aannahme van nieuw personeel. Het tegenargument is dat de overheid en werknemers in een laagconjunctuur grotendeels opdraaien voor de kosten van die flexibilisering.

De overheid probeert al sinds de jaren tachtig de arbeidsmarkt te flexibiliseren en het aantal werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te verminderen. Zo heeft zij het vangnet van de sociale zekerheid ingeperkt en minder toegankelijk gemaakt. Daarnaast zet de overheid sinds de introductie van de participatiesamenleving in op de eigen verantwoordelijkheid van burgers, vanuit de verwachting dat burgers zelf voldoende inkomsten genereren: de zelfvoorzienende burgers. Het aantal werkende armen met stapelbanen in Europa, en in het bijzonder Nederland (Vrooman e.a., 2018) dat leeft onder, op of marginaal boven de armoedegrens (Lansley & Reed, 2013) wordt voornamelijk veroorzaakt door achterblijvende loonstijgingen en het groeiend aantal flexwerkers.

Het gaat om meer dan alleen preciaire arbeidsvoorwaarden. Het gaat ook om het geheel aan sociale, maatschappelijke en economische voorwaarden die de overheid schept ten voor- of nadele van het precariaat (Standing, 1999). De overheid probeert zelfverantwoordelijkheid te bevorderen door de voorwaarden voor het krijgen van sociale zekerheidsuitkeringen op te schroeven en de arbeidsbescherming te verminderen. De overheid verwacht dat mensen werk aanvaarden ongeacht het niveau, de aanstellingsomvang en het type arbeidsrelatie. Dit soort maatregelen zou de werkloosheidsduur verlagen, maar brengt met zich mee dat mensen langer in de flexibele schil blijven (Heyma en Theeuwes, 2013) en langer tot het precariaat behoren (Standing, 1999).

Sinds de 'introdactie' van de flexibele arbeidsmarkt is een duidelijke verschuiving opgetreden in de rol van de overheid. Hoewel er wordt beargumenteerd dat verschillende beleidsinitiatieven snel gefaseerd zijn geïmplementeerd als reactie op de crisis, weerspiegelen ze een meer fundamentele heroriëntatie in de rol van de overheid in de omgang met de risico's van werkloosheid (Berkel en Van der Aa, 2015). Waar de overheid een verzorgende rol had is deze rol langzaam overgegaan in de rol van marktmeester. Hoewel de overheid de arbeidsmarktkansen probeert te vergroten, zorgt zij met hetzelfde beleid onbedoeld voor politieke, maatschappelijke en arbeidsmarktvervreemding van het precariaat (Standing, 1999).

De participatiewet beoogt de verantwoordelijkheden tussen overheid, burgers en civil society opnieuw vorm te geven door verantwoordelijkheden te beleggen op gemeente- en in het bijzonder op burgerniveau. In dit verantwoordingsdiscours worden burgers als individuen gezien die zelfverantwoordelijk zijn voor hun behoeften (Verhoeven en Tonkens, 2013). Daarmee ontstaat een samenleving met tegenstellingen, van zij die wel en niet meedoen, en zij die wel en niet zelfstandig kunnen voorzien in hun behoeften.

Ter verbetering van de arbeidsmarktkansen heeft de overheid ingezet op mobiliteit door scholing, waarbij werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor hun mobiliteit en werkgevers verantwoordelijk worden gehouden voor de mobiliteit van hun werknemers. Uit onderzoek weten we dat werknemers zonder vaste aanstelling een geringe kans op scholing vanuit de werkgever maken. Daarnaast investeert een deel van het precariaat, zoals (gedwongen) zzp'ers en flexwerkers, slechts in geringe mate in scholing (Heyma en Theeuwes, 2013). Dit terwijl het ontstijgen of uit het precariaat blijven deels afhankelijk is van de marktwaarde van competenties die werknemers bezitten en de mogelijkheid om deze verder te verbeteren en of nieuwe aan te leren door scholing of langdurige ervaring.

**Behoeften van het precariaat.** De sociale kwestie leert ons dat omstandigheden van (precaire) arbeiders van belang zijn voor een stabiele en sociaal vooruitstrevende samenleving. De ontevredenheid over de omstandigheden in de 19<sup>de</sup> eeuw werd gedreven door behoeften zoals betere woonvoorzieningen en schoon drinkwater. Behoeften die niet allemaal te maken hebben met werk of werkomstandigheden waar arbeiders zelf verantwoordelijk voor waren. De huidige participatiesamenleving kent eenzelfde soort gedachte. Mensen worden in staat geacht om zelf hun behoeften te bevredigen. Dit suggereert dat een duidelijk beeld bestaat van de behoeften bij de overheid, werkgevers en vakbonden en dat het precariaat, waartoe de kwetsbare arbeiders behoren, in staat is om zelf te voorzien in die behoeften. Inzicht in, en rekenschap geven aan de behoeften van het precariaat kunnen bijdragen aan het verkleinen van de vervreemding en economische, sociale en psychologische tegenstellingen in de samenleving.

Theorieën over de menselijke behoeften gaan ervan uit dat omgevingsfactoren de behoeften beïnvloeden. Door interactie met de omgeving 'ontwikkelen' mensen behoeften en reageren zij op de omgeving. Gibson, Ivancevich en Konopaske (2011) omschrijven behoeften als tekortkomingen die een individu ervaart op een bepaald moment in de tijd. De

tekortkomingen kunnen fysiologisch (bijvoorbeeld behoefte aan voedsel), psychologisch (bijvoorbeeld behoefte aan eigenwaarde), of sociologisch (bijvoorbeeld behoefte aan sociale interactie) zijn. De behoeften op individueel niveau worden uitgedrukt in ontbering en verlangen.

Andere behoeftetheorieën, zoals die van Maslow (1943), maken onderscheid tussen fundamentele en hogere behoeften. Fundamentele behoeften zouden verband houden met fysiologische of lichamelijke behoeften zoals eten en drinken. De hogere behoeften gaan over veiligheid en zekerheid, sociaal contact, zelfrespect en zelfactualisatie. De mate van aan- of afwezigheid van deze aspecten zou gevolgen hebben voor de bestaanszekerheid. Hoewel de theorie van Maslow veelvuldig bekritiseerd is, geeft het inzicht in de mogelijke behoeften.

De tweefactorentheorie van Herzberg (zie Herzberg, Mausner en Snyderman, 1993) gaat ervan uit dat niet de aanwezigheid, maar de afwezigheid of slechte beschikbaarheid van factoren zoals beloning, status en arbeidsvoorwaarden, ontevredenheid van werknemers veroorzaakt. Het stimuleren van behoeften, zoals promotie en ontwikkeling, zou een positief effect hebben op de tevredenheid van werknemers. Afwezigheid daarentegen zou niet direct leiden tot ontevredenheid.

Mensen willen een bepaalde mate van zekerheid. Zekerheid van voldoende inkomen zien zij als een basisbehoefte (zie Gibson et al., 2011). Betaald werk heeft een centrale rol gekregen in de huidige samenleving en draagt zowel bij aan manifeste als latente menselijke behoeften (Jahoda, 1984). De manifeste behoeften houden verband met de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de mate waarin het sociale systeem die arbeidsvoorwaarden compenseert. De latente behoeften worden ervaren als gevolg van het ontbreken van, of minimale bevrediging van de manifeste behoeften, zoals sociale contacten, status en actief zijn. Jahoda (1984) concludeert dat werkloosheid en werkonzekerheid de manifeste en latente behoeften doen toenemen.

Standing (2011) betoogt dat mensen die behoren tot het precariaat verschillende vormen van arbeidsgerelateerde zekerheid missen (blz. 10). Hij maakt onderscheid tussen: arbeidsmarkt-zekerheid (voldoende kans om door betaald werk een inkomen te genereren), arbeidsbescherming (tegen ongevallen en ziekte op het werk), arbeidszekerheid, employability-mogelijkheden (verwerven of op peil houden van vaardigheden), inkomenszekerheid (mogelijkheden tot een adequaat en stabiel inkomen) en zekerheid van werknemersvertegenwoordiging (een collectieve stem op de arbeidsmarkt). Deze zekerheidsvormen sluiten aan bij de behoeften en zekerheidsvormen in de besproken motivatietheorieën.

Hoewel de vormen van arbeidsgerelateerde zekerheid een indruk geven van de mogelijke behoeften zijn de besproken zekerheden en behoeften theoretisch van aard en voornamelijk gericht op werkenden en of werklozen. Door het gebruiken van deze

concepten hopen wij de behoeften van het precariaat te ontwaren, zodat het verschil tussen theoretische en empirische behoeften inzichtelijk worden voor werkenden en of werklozen.

### 3 Methode

Dit explorerende onderzoek is uitgevoerd in een stadsdeel van Amsterdam dat een hoge werkloosheid en armoede kent. We kozen voor dit stadsdeel vanwege de grotere waarschijnlijkheid dat hier een groot aantal mensen woont dat behoort tot het precariaat.

Door bestaande groepen in de wijken te benaderen en hun vertrouwen te winnen, werd het mogelijk focusgroepbijeenkomsten te organiseren. De focusgroepen zijn zo toegankelijk mogelijk gemaakt om achterdocht bij het onderzoek te reduceren<sup>1</sup>.

Gezien de diverse samenstelling van het precariaat, waren er verschillende focusgroepen nodig om een beeld te vormen van de behoeften. Alle groepen hadden verschillende achtergronden, interesses en verhaallijnen. De heterogeniteit en het verkennende karakter van het onderzoek leidden tot 29 focusgroepen met in totaal 343 deelnemers, van wie 180 mannen en 163 vrouwen, die tezamen 31 verschillende nationaliteiten vertegenwoordigden. De groepen bestonden uit gemiddeld 12 (SD = 4.1) deelnemers en waren samengesteld uit flexwerkers en werkloze werknemers met verschillende leeftijden, etnische achtergronden, wettelijke verblijfsstatus en opleidingsniveau.

De focusgroepen werden gehouden van februari tot en met mei 2015, onder leiding van een onderzoeker en een assistent-onderzoeker. Tijdens de focusgroepen is gebruik gemaakt van voorgestructureerde open vragen.

De begrippen uit de theorie zijn gebruikt om de transcripten te coderen en om de behoeften van het precariaat te begrijpen. De codes en aanverwante citaten zijn geanalyseerd en gegroepeerd naar de behoeften. Na de codering hebben de onderzoekers de verschillen in bevindingen en interpretaties vergeleken en besproken. De bevindingen waarover de onderzoekers het niet eens waren, zijn achterwege gelaten. De bevindingen zijn besproken met de groep onderzoekers die als moderators hebben deelgenomen aan de discussiegroepen.

Niet alle behoeften zijn in alle focusgroepen aan de orde gekomen. Voor sommige behoeften was binnen en tussen de groepen een hoge mate van overeenstemming. Sommige behoeften werden door alle groepen benoemd (bijvoorbeeld de behoefte aan een hoger inkomen). Vanwege het verkennende karakter van het onderzoek hebben we besloten om alle behoeften te rapporteren.

---

<sup>1</sup> Het wegnemen van de achterdocht heeft veel inspanning gevergd omdat de respondenten de onderzoekers relateerden aan de overheid en politiek.

## 4 Resultaten

Op basis van de theorieën zijn de behoeften geclusterd en toegelicht, hetgeen inzicht geeft in het wat en waarom van de behoeften. Hoewel enkele behoeften voorspelbaar zijn, dragen zij wel bij aan een compleet overzicht.

**De behoefte aan inzicht en vertrouwen.** Een van de meest opvallende behoeften is inzicht in de werkwijze van de overheid. De meeste respondenten zijn sceptisch over het handelen van de overheid omdat voor hen niet duidelijk is wat de overheid verwacht. Hiermee bedoelen zij de verwachtingen van de overheid dat mensen zonder steun van de overheid zichzelf kunnen bedruipen. De respondenten hebben behoefte aan duidelijkheid over waarom bepaalde hervormingen in de sociale zekerheid hebben plaatsgevonden en waarom de verantwoordelijkheid voor inkomen en arbeid voornamelijk bij hen (het precariaat) is komen te liggen en niet bij werkgevers, terwijl het vinden en/of het behouden van een baan niet alleen hun verantwoordelijkheid kan zijn, vinden zij. Werkgevers worden gezien als voorwaarde scheppende partij omdat zij toegang verschaffen tot werk.

De respondenten hebben ook behoefte aan een overheid die hen vertrouwt en waarop zij kunnen vertrouwen. De meeste respondenten wantrouwen de (lokale) overheid en de politiek in het algemeen. Dit wantrouwen wijten de respondenten voornamelijk aan de Participatiewet en de manier waarop deze Wet wordt vormgegeven en gehandhaafd. Zij ervaren de nieuwe regelgeving en discipline rondom sociale uitkeringen als wantrouwen gedreven overheidsmaatregelen en handhaving. Het strikt handhaven van regels heeft volgens de respondenten een remmende en soms een contraproductieve werking.

De bezuinigingen op de sociale uitkeringen en de terugtrekkende overheid als een middel om de verzorgingsstaat in een 'participatiesamenleving' te hervormen, waarbij de taken en verantwoordelijkheden gedeeltelijk worden verplaatst naar de markt, de samenleving en vooral de mensen zelf, leiden tot de behoeften aan inzicht en vertrouwen in de werkwijze van de overheid.

**De behoefte aan hulp en begrip.** Volgens de respondenten kent of begrijpt de lokale overheid hun behoeften niet: er is geen hulp of begrip. Volgens de respondenten houden de overheidsinstanties zich meer bezig met het strikt toepassen van regels dan zich te verdiepen in de behoeften van de respondenten. Zij benadrukken dat een interpretatie van de regelgeving die beter aansluit op hun behoeften, hen beter in staat stelt om actiever te worden, zodat zij de kans krijgen om uit de neerwaartse spiraal te komen.

Er heerst een algemeen gevoel van niet begrepen worden (van henzelf en hun situatie). De respondenten zeggen hulp nodig te hebben van de overheid om uit de ongewenste sociale en economische situaties te raken. Het oplossen van problemen die zij ervaren, zien de respondenten als een noodzakelijke voorwaarde om aan hun precaire situatie te ontsnappen. Dit zou volgens de respondenten beginnen met het begrijpen en bieden van hulp om de problemen op te lossen.



**De behoefte aan een hoger en stabiel inkomen.** De respondenten hebben behoeften aan een hoger inkomen, fiscaal voordeel en of toeslagen. Deze behoeften hebben zij omdat zij zeggen geen 'normaal' leven te kunnen leiden met het inkomen dat zij genereren. Volgens de respondenten is hun loon (of de uitkering) nauwelijks voldoende om de vaste lasten te betalen (huur, gas, water, elektriciteit en ziektekostenverzekering). De behoeften komen voort uit het verlangen onbezorgd te kunnen leven (bijvoorbeeld voldoende eten of kleding kunnen kopen) en om in staat te zijn activiteiten te kunnen ondernemen in hun vrije tijd (bijvoorbeeld een bezoek aan een pretpark), om een financiële buffer te creëren (om bijvoorbeeld huishoudelijke apparaten of de auto te repareren) en om een buffer te kunnen creëren voor de toekomst (bijvoorbeeld voor de studie van de kinderen, of het pensioen).

Naast een hoger inkomen hebben de respondenten ook behoefte aan een stabiel inkomen. Zij zeggen dat hun inkomen schommelt omdat het aantal uren dat ze per week werken verschilt, waardoor ze onzekerheid ervaren. Het is moeilijk op basis van een laag en fluctuerend inkomen tot financiële plannen te komen.

**De behoefte aan realistische functie-eisen en gelijke (geografische) verdeling van banen.** Werkgevers vragen volgens de respondenten meer werkervaring en kwalificaties dan nodig om functies te kunnen uitvoeren. De 'hoge' eisen worden ervaren als een drempel tot kansen op de arbeidsmarkt, omdat de respondenten weinig of geen ervaring hebben of laag gekwalificeerd zijn. Lager opgeleide jongeren in het bijzonder zeggen dat ze geen werk kunnen krijgen omdat ze geen werkervaring hebben. De opeenvolging van korte verschillende baantjes leidt tot gefragmenteerde werkervaring en beperkt op de lange termijn hun toegang tot de arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Standing, 1999).

Naast meer realistische eisen zeggen de respondenten dat ze banen nodig hebben die geografisch beter verdeeld zijn (dat wil zeggen banen die niet in één gebied zijn geconcentreerd) en die overeenkomen met hun mogelijkheden en behoeften. Deze banen zijn misschien ergens anders in Nederland beschikbaar, maar niet in de omgeving waar zij wonen. Het solliciteren naar banen in de omliggende gebieden brengt extra kosten (bijvoorbeeld reiskosten) en ongemakken (bijvoorbeeld reistijd) met zich mee. Dit lijkt, in combinatie met een laag inkomen, te verhinderen dat zij naar werk solliciteren buiten het gebied waar ze wonen.

**De behoefte aan 'echte' banen en contracten.** De respondenten hebben behoefte aan 'echte' arbeidscontracten en banen. Hiermee doelen zij op contracten die enige zekerheid geven op inkomen en arbeidsuren. De meeste respondenten die werkloosheidsuitkeringen ontvangen, willen wel een betaalde baan, maar zeggen ook dat hun voorkeur niet uitgaat naar tijdelijke, kortdurende banen. Tijdelijke 'betaalde' banen beschouwen zij als niet-echte banen, omdat de banen doorgaans onvoldoende inkomen, carrièremogelijkheden en vastigheid bieden. Ook merken zij op dat de aangeboden banen niet gezien worden als 'echte banen,' omdat het verschil tussen inkomen en uitkering gering is, waardoor de preciaire situatie ongewijzigd blijft: de armoedeval.

De zekerheid van de uitkeringssituatie opgeven voor een tijdelijke baan (bijvoorbeeld een arbeidsmarkt-re-integratiebaan) zonder zekerheid, veroorzaakt bij de respondenten onzekerheid en stress omdat de overgang van uitkering naar betaald werk en mogelijk weer terug naar een uitkeringssituatie de respondenten moeite kost en de transitie niet altijd soepel verloopt.

**De behoefte aan gelijke toegang, kwalitatief goede banen en bescherming.** Er heerst een algemeen gevoel, vooral onder jonge migranten en ouderen in het algemeen dat ze geen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Zij ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Het gevoel van ongelijke kansen werkt volgens de respondenten ontmoedigend, omdat zij steeds opnieuw moeten solliciteren.

De respondenten geven aan dat ze behoefte hebben aan betaalde, kwalitatief goede banen. De meeste van de werkende respondenten, vooral de immigranten, geven aan voornamelijk banen aangeboden te krijgen die als kwalitatief minder goed beschouwd kunnen worden (laag inkomen, lage autonomie, hard werken, lage status). Banen die plezier bieden, waar overuren en ziekte dagen worden doorbetaald, die compensatie bieden voor seizoenswerk/drukke en een goede balans tussen werk en vrije tijd mogelijk maken, zijn volgens de deelnemers kwalitatief goede banen.

Enkele respondenten zien in hun omgeving dat mensen een slechte werk-privébalans hebben. Zij maken veel uren om te komen tot een voor hun redelijk inkomen. Vooral de éénverdieners in deeltijd onder onze respondenten hebben daarom meer dan één werkgever. Dit is volgens de respondenten nodig omdat zij met een deeltijdbaantje met een minimumloon niet rond kunnen komen met als gevolg verhoogde stress en minder vrije tijd (bijvoorbeeld tijd die verloren gaat om van het ene baantje naar het andere te reizen).

Ook geven de respondenten aan behoefte te hebben aan meer bescherming in hun arbeid. Het gaat de respondenten in de kern om de kwaliteit van de arbeidsrelatie. De meeste respondenten hebben deeltijdcontracten die onvoldoende bescherming bieden tegen uitbuiting. Zo zijn zij bijvoorbeeld bang dat zij overuren niet volledig uitbetaald krijgen, op verschillende locaties moeten werken, of op verschillende tijden worden ingezet. Ook geven respondenten aan kleine deeltijdaanstellingen te krijgen, terwijl zij structureel overuren maken. Werkgevers willen hen geen voltijdcontract of meer vaste uren bieden.

**Opleidingsbehoeften.** De deelnemers hebben behoefte aan opleidingen om daarmee hun inkomen en kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Ze denken aan om- en of bijscholing, waarin zij nieuwe vaardigheden leren en ervaringen gecertificeerd krijgen in de vorm van een diploma of certificaat (bijvoorbeeld een heftruckbewijs).

Onder de migranten bestaat behoefte aan gratis taalonderwijs. Zij beschouwen taallessen als noodzakelijk voor deelname aan de arbeidsmarkt. Taallessen zijn gratis voor degenen die sociale uitkeringen ontvangen, maar niet voor degenen die betaald werk verrichten. Zij

moeten betalen voor de taallessen. Dat is voor hen een last, omdat de meesten het minimumloon verdienen en daarmee de taallessen niet kunnen betalen.

**De behoefte aan sociale en psychische hulp.** De respondenten zeggen behoefte te hebben aan sociale contacten. Respondenten zonder betaalde baan zijn op zoek naar werk, omdat ze sociale contacten missen. Werk geeft een routine, een dagelijks doel, toegang tot sociale contacten, gezelligheid en gaat verveling tegen, vinden zij.

Door enkele respondenten is een behoefte aan psychische hulp geuit voor mensen die ontslag krijgen. In het bijzonder mensen die meerdere jaren hebben gewerkt, zouden hulp nodig hebben omdat ontslag ernstige psychische gevolgen kan veroorzaken, wat ook bekend is in de literatuur (zie o.a. Gallo, Bradley, Siegel en Kasl, 2000). Het voorzien in deze behoefte zou volgens de respondenten kunnen helpen bij het verwerken van het ontslag, het stellen van nieuwe doelen en het aangaan van contacten om een sociaal isolement te voorkomen.

**De behoefte aan een positief discours en vertegenwoordiging.** De overgang naar een participatiesamenleving heeft het discours over burgers en hun afhankelijkheid van de overheid veranderd. Volgens de respondenten is de discussie over het vermogen om werken arbeidsgerelateerde behoeften te vervullen gebaseerd op onjuiste aannames. Zij zeggen dat de overheid een beeld creëert dat er voor iedereen die wil een baan beschikbaar is en dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor de situatie waarin zij zitten. Veel respondenten zeggen hun uiterste best te doen om aan betaald werk of meer betaald werk te komen, maar geven ook aan dat de acties die zij ondernemen nauwelijks leiden tot betere baankansen of posities.

De respondenten vinden dat de discussie over werkloosheid, eigen verantwoordelijkheid en uitkeringen een negatieve ondertoon heeft: mensen die een (werkloosheids)uitkering ontvangen of tot het precariaat behoren zijn luie burgers, die de situatie waarin zij zitten aan zichzelf te danken hebben en slechts willen profiteren. Dit zorgt bij de respondenten voor een gevoel van machteloosheid en minderwaardigheid. Zij zeggen behoefte te hebben aan een positief discussieklimaat over werkloosheid, sociale uitkeringen en armoede.

De respondenten die tijdelijk geen betaald werk verrichten of meerdere kleine banen hebben, zeggen behoefte te hebben aan iemand die, of een instituut dat opkomt voor hun belangen en rechten. Zij zien de overheid als een controleur en regelgever die tekortschiet. Zij zien de overheid niet als een instituut dat direct opkomt voor hun belangen, of die hen vertegenwoordigt op de arbeidsmarkt.

## 5 Conclusie

Uit dit verkennende onderzoek blijkt dat het precariaat verschillende behoeften kent die niet alleen betrekking hebben op arbeid of de onzekerheid daarvan. Uit de wijze waarop het precariaat zichzelf ziet ten opzichten van andere groepen, vallen tekenen op te maken van

verdiepende maatschappelijke tegenstellingen tussen zij die zekerheid hebben op de arbeidsmarkt en zij die zich aan de rand van zekerheid proberen op te trekken. De veranderende sociale cohesie en solidariteit worden weerspiegeld in de behoeften van de respondenten. Gezien de behoeften en de mate waarin preciaire arbeidsrelaties toenemen zullen sociale cohesie en solidariteit steeds meer onder druk komen te staan. Dit zal op den duur de nagestreefde sociale cohesie en solidariteit ondermijnen waardoor verdiepende maatschappelijke tegenstellingen tussen bevolkingsgroepen ontstaan.

Hoewel onvoldoende duidelijk is of de behoeften louter een gevolg zijn van overheidsbeleid dat verband houdt met bezuinigingen en het streven naar een participatiesamenleving, kan wel worden opgemerkt dat de veranderende sociale cohesie en solidariteit leidt tot het ervaren van verschillen bij het precariaat ten opzichte van andere 'klassen', in levenskansen en kwaliteit van leven. De behoeften impliceren daarmee een multidimensionaal beleidsprobleem (zie ook Bijl, Boelhouwer, Pommer en Sonck, 2013), dat niet alleen via arbeidsbeleid gereduceerd kan worden. De behoeften laten eveneens zien dat het om meer gaat dan een hoger inkomen en dat zekerheid onlosmakelijk verbonden is aan de rol die de overheid daarin speelt en de verantwoordelijkheid die zij draagt.

Hoewel de behoeften niet direct fundamenteel zijn zoals Maslow (1943) deze heeft opgetekend, zijn de behoeften wel fundamenteel en nijpend voor het leven in een ontwikkeld land. Uit de behoeften kan worden opgemaakt dat het precariaat een gebrek aan fundamenteel levenscomfort ervaart in vergelijking met andere groepen in de huidige samenleving. De meeste behoeften zijn gericht op zekerheid van inkomen al dan niet op basis van een uitgebreid sociaal zekerheidsstelsel. Zekerheid van inkomen uit werk zou volgens Jahoda (1984) zowel de primaire als de manifeste functie zijn van werk. De argumenten van onze respondenten geven het beeld dat zekerheid van een stabiel en voldoende inkomen randvoorwaardelijk is voor de meer latente behoeften, zoals een dagje naar een pretpark, maar niet direct en altijd gekoppeld is aan zekerheid van inkomen uit werk. Voor de bevrediging van de latente behoeften worden ook andere oplossingen gevonden die weinig tot geen geld kosten, zoals een dagje naar de gemeentespeeltuin.

De behoeften uit het onderzoek laat zien dat het ook gaat om wat Maslow (1943) typeert als hogere behoeften zoals positief-sociale relaties, waardering, erkenning en zelfrespect. De behoeften laten tevens zien dat het ontbreekt aan goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden of een sociaal systeem dat daarvoor compenseert. Deze behoeften en arbeidsvoorwaarden kunnen niet direct bevredigd worden door overheidsbeleid. Wel kan de overheid samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een positieve discours en beleid creëren, gericht op status en arbeidsvoorwaarden, zoals de tweefactorentheorie van Herzberg suggereert (zie Herzberg, Mausner en Snyderman, 1993).

Opvallend is dat meer zelfverantwoordelijkheid en risico niet direct als negatief worden ervaren, als daar een sociaal, economisch en psychologisch vangnet tegenover staat. Het risico moet acceptabel zijn en de zelfverantwoordelijkheid realistisch (zie ook WRR-R097, 2017).

Voor de meeste behoeften, met inbegrip van arbeids-, inkomens- en scholingsbehoeften, zien de respondenten verantwoordelijkheden voor de overheid weggelegd.

Uit de behoeften van de respondenten blijkt ook dat zij niet goed in staat zijn om hun eigen sociale en financiële veiligheidsnet te creëren. Voor het ontstijgen van het precariaat zijn zij aangewezen op hulp van de overheid. De verschuiving die de Nederlandse overheid bewust of onbewust nastreeft – meer individuele verantwoordelijkheden en minder verantwoordelijkheden voor de overheid in het delen van de risico's en onzekerheden die de kapitalistische productiewijze met zich brengt – zorgt voor meer afstand tussen het precariaat en de overheid. Deze afstand brengt onzekerheid met zich mee, wat leidt tot stress, en sociaal en politiek wantrouwen, en vervreemding (zie ook Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014; Standing, 2011). Hoewel dit onvoorziene effecten zijn van complexe politieke keuzes, is de mate waarin dit wordt tegengegaan eveneens een complexe politieke keuze die gekleurd wordt door opvattingen over de functionaliteit en de plaats van arbeid in de moderne samenleving. Deze vervreemding en negatieve gevoelens van het precariaat zijn disfunctioneel voor de modernisering van de arbeidsmarkt.

Modernisering door meer flexibiliteit en zelfverantwoordelijkheid kan werkbaarder worden als overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties zorgen voor voldoende en afdoende bescherming en empowerment (bijvoorbeeld door scholing om mensen minder kwetsbaar te maken) te bevorderen. Algemene maatregelen zoals het bevorderen van zelfstandigheid, het creëren van tijdelijke banen, zoals mini-jobs, participatie en re-integratiebanen, zijn onvoldoende omdat deze slechts in een marginaal deel van de behoeften voorzien.

Hoewel de vakbonden zich inspinnen om onzeker werk te verminderen of aangenamer te maken, stellen de bonden voornamelijk arbeidsgelateerde behoeften van hun leden voorop. Dat vakbonden niet gezien worden als instituut dat zou kunnen helpen in de bevrediging van andere behoeften dan arbeidsgelateerde, geeft te denken over de zichtbaarheid van de bonden bij de doelgroep (zie ook Keune, 2015). Gezien de behoefte aan bescherming en aan vertegenwoordiging hebben de vakbonden ook een rol in het bevredigen van deze behoeften. Zoals bepleit door Keune (2015) zouden zij zich tegen het bestaande systeem kunnen verzetten en de belangen van werkende mensen in een samenleving, waaronder de zwakkere groepen zoals het precariaat, in het algemeen dienen te vertegenwoordigen en beschermen. Denk hierbij aan het bieden van ontwikkelmogelijkheden, lokale sociale netwerken en het genereren van een positieve discours.

**Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek.** Dit verkennende onderzoek is uitgevoerd in een stedelijk gebied. De bevindingen wijzen erop dat de behoeften van het precariaat beïnvloed worden door het gebied waar zij wonen. In zekere mate beperkt dit de bevindingen van dit onderzoek. Onderzoek naar verschillende behoeften met verschillende lokale overheidsbenaderingen, kan de bevindingen die in dit onderzoek zijn weergegeven verder invullen.

### Auteurs

Dr. Hafid Ballafkih (e-mail: A.H.Ballafkih@hva.nl) is senior onderzoeker en hoofd van de onderzoeksgroep Arbeid en Human Capital in Transitie bij het Centre for Applied Research on Economics & Management van de Hogeschool van Amsterdam. Dr. Joop Zinsmeister (e-mail: j.h.g.zinsmeister@hva.nl) is senior onderzoeker en hoofddocent bij de onderzoeksgroep Arbeid en Human Capital in Transitie bij het Centre for Applied Research on Economics & Management van de Hogeschool van Amsterdam.

### Literatuur

- Ashford, S J., C. Lee, C. en P. Bobko, 1989, Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, vol. 32(4): 803-829.
- Ballafkih, A.H., J. Zinsmeister, M. Meerman en N. Bay, 2016, Meedoen in Nieuw-West, Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Carem.
- Beck, U., 2000, *The Brave New World of Work*. Geraadpleegd van [http://www.goodreads.com/work/best\\_book/256485-the-brave-new-world-of-work](http://www.goodreads.com/work/best_book/256485-the-brave-new-world-of-work)
- Benach, J., A. Vives, G. Tarafa, C., Delclos en C. Muntaner, 2016, What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. <https://doi.org/10.1093/ije/dyv342>
- Berkel, R. van, en P. van der Aa, 2015, New Welfare, New Policies: Towards Preventive Worker-Directed Active Labour-Market Policies, *Journal of Social Policy*, vol. 44(3): 425-442. <https://doi.org/10.1017/S0047279415000082>
- Bijl, R., J. Boelhouwer, E. Pommer en N. Sonck, 2013, *De sociale staat van Nederland 2013*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bosmans, K., S. Hardonk, N. de Cuyper en C. Vanroelen, 2016, Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work*, vol. 53(2): 249-264. <https://doi.org/10.3233/WOR-152136>
- Büchtemann, C.F. en S. Quack, 1989, "Bridges" or "traps"? Non-standard employment in the Federal Republic of Germany. In G. Rodgers en J. Rodgers (red.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 111-149). Switzerland: International Institute for Labour Studies (Free University of Brussels).
- Gallo, W.T., E.H. Bradley, M. Siegel en S.V. Kasl, 2000, Health Effects of Involuntary Job Loss Among Older Workers Findings From the Health and Retirement Survey. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 55(3): S131-S140. <https://doi.org/10.1093/geronb/55.3.S131>
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich en R. Konopaske, 2011, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14 edition), Dubuque, IA: McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., B. Mausner en B.B. Snyderman, (1993, *The Motivation to Work* (New edition edition). New Brunswick, N.J., U.S.A: Transaction Publishers.
- Heyma, A. en J. Theeuwes, 2013, Marktfalen op de markt van flexibele arbeid, *TPedigitaal*, vol. 7(4): 60-78.
- Jahoda, M., 1984, Social institutions and human needs: A comment on Fryer and Payne, *Leisure studies*, vol. 3(3): 297-299.
- Kalleberg, A.L., 2001, Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479-504. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>
- Kalleberg, A.L., 2009, Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, vol. 74(1): 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

- Keune, M., 2015, Trade Unions, Precarious Work and Dualisation in Europe, in W. Eichhorst en P. Marx (red.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Market: An Occupational Perspective* (pp. 378–400). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Kremer, M., R. Went en A. Knottnerus (red.), 2017, *Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Lansley, S.H., H. Reed, 2013, *How to Boost the Wage Share*. Londen: Trades Union Congress.
- Maslow, A.H., 1943, A theory of human motivation. *Psychological review*, vol.50(4): 370.
- Olsthoorn, M., 2014, Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research; Dordrecht*, 119(1), 421–441. <http://dx.doi.org.rps.hva.nl:2048/10.1007/s11205-013-0480-y>
- Putters, K., 2014, Rijk geschakeerd: Op weg naar de participatiesamenleving (Nr. 2014–20; p. 60). Den Haag: SCP.
- Robinson, S.L., M.S. Kraatz en D.M. Rousseau, 1994, Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study, *Academy of Management Journal*, vol. 37(1): 137-152. <https://doi.org/10.2307/256773>
- Rodgers, G., 2004, Precarious work in Western Europe: The state of the debate (pp. 1-142). Geraadpleegd van EU RESEARCH ON SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES website: [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens\\_final\\_esope.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf)
- Rodgers, G. en J. Rodgers (red.), 1989, *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Switzerland: International Institute for Labour Studies (Free University of Brussels).
- Schmidt, S.R., 1999, Long-Run Trends in Workers' Beliefs about Their Own Job Security: Evidence from the General Social Survey, *Journal of Labor Economics*, vol. 17(s4): S127-S141. <https://doi.org/10.1086/209945>
- Skorstad, E.J. en H. Ramsdal, 2012, *Flexible Organizations and the New Working Life: A European Perspective*, Ashgate Publishing, Ltd.
- Smith, V., 1997, New forms of work organization, *Annual review of sociology*, 315-339.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014, *Verschil in Nederland: Sociaal en Cultureel Rapport 2014*, Den Haag.
- Standing, G., 1999, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Basingstoke: Palgrave.
- Standing, G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class* (1ste dr.). Geraadpleegd van <http://www.bloomsburycollections.com/book/the-precariat-the-new-dangerous-class/>
- Standing, G., 2014, Understanding the Precariat through Labour and Work, *Development & Change*, vol. 45(5): 963-980. <https://doi.org/10.1111/dech.12120>
- Stellinga, B., 2012, Dertig jaar privatisering, verzelfstandiging en marktwerking, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
- Verhoeven, I. en E. Tonkens, 2013, *Wat de overheid van burgers wil: de framing van de veranderende verzorgingsstaat in Nederland en Engeland*. Geraadpleegd van <https://dare.uva.nl/search?identifier=b4a5e29a-9477-4f09-8156-78d855383922>
- Vrooman, C., 2016, *Meedoen in onzekerheid: verwachtingen over participatie en protectie*, Faculteit Sociale wetenschappen Utrecht, Utrecht.
- Vrooman, C., E. Josten, S. Hoff, L. Putman, en J.M.W. Schut, 2018, *Als werk weinig opbrengt* (Nr. 2018–23), Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wildeboer Schut, J. en S. Hoff, 2016, *Werkende en niet-werkende armen*, in S. Hoff, J. Wildeboer Schut en C. Vrooman (red.), *Armoede in kaart 2016*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- WRR-R097, 2017, *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.