

Levensverhalen over Werk

Een onderzoek naar de stap van dagbesteding
naar (beschut) werk



COLOFON

Ontwerp cover

Emily Kalkhove, BURO MLBRGN

Auteurs

Sanne Wouters, Melissa Sebrechts, Thomas Kampen, Evelien Tonkens

Oplage

100

Uitgave van

Universiteit voor Humanistiek

Juni 2025

Gefinancierd door

Instituut Gak



VOORWOORD

Mensen vragen vaak: wat doe je voor werk? Of als mensen je al wat beter kennen: hoe is het op je werk? Voor sommigen zijn dit alledaagse, onschuldige vragen. Voor anderen kunnen ze confronterend zijn; vragen die een bepaalde norm impliceren en een gevoel oproepen van moeten voldoen aan verwachtingen. Zoals u zult lezen in deze rapportage is het dan ook niet opmerkelijk dat mensen die werken in dagbesteding zeggen “ik noem het werk”. Met dit onderzoek hopen wij bij te dragen aan een gelijkwaardigere waardering van werk wat mensen doen, of dat nou in dagbesteding, beschut of regulier werk is.

Dit rapport beschrijft de resultaten van het project *‘Levensverhalen over werk. Een onderzoek naar de stap van dagbesteding naar (beschut) werk’*. Twee jaar lang hebben we mensen gevolgd die als deelnemer in de dagbesteding de stap naar betaald werk (wilden) zetten, als onderdeel van het *Stap voor Stap* programma van Instituut Gak. Eerder al maakten we met een deel van hen het magazine *‘Welkom Werk’*¹. Daarin delen deelnemers hun verhaal op een manier die bij hen past.

In dit rapport staan ook de verhalen van deelnemers centraal, maar besteden we eveneens aandacht aan rechtvaardigheid. Als onderzoekers aan de Universiteit voor Humanistiek laten wij ons in ons werk inspireren door het humanisme. Onze universiteit streeft naar het verbeteren van de mogelijkheden voor mensen om een waardig en betekenisvol leven te leiden in een rechtvaardige en zorgzame samenleving². Met ons onderzoek willen wij bijdragen aan een samenleving waarin iedereen een plek heeft, indien mogelijk op de arbeidsmarkt.

Met dit rapport sluiten we het eerste gedeelte van ons onderzoek af. Sanne Wouters gaat zich de komende tijd verdiepen in de verhalen van deelnemers en daar een proefschrift over schrijven. We hopen dat dit rapport u inspireert om te blijven nadenken wat er nodig is voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Veel leesplezier.

Sanne Wouters
Melissa Sebrechts
Thomas Kampen
Evelien Tonkens

Universiteit voor Humanistiek
Utrecht, juni 2025

¹ Te downloaden via: www.uvh.nl/levensverhalenoverwerk

² Kijk voor meer informatie op: www.uvh.nl

INHOUD

VOORWOORD	2
SAMENVATTING	4
1. INLEIDING	5
DAGBESTEDING EN BESCHUT WERK	5
THEORIE OVER VOLWAARDIGE ARBEIDSPARTICIPATIE	6
DOEL EN RELEVANTIE	7
VRAAGSTELLING	8
METHODEN	9
2. RESULTATEN: DRIE ROUTES, DRIE VERHALEN	13
ROUTE 1: (BESCHUT) WERK – HET VERHAAL VAN JULIA	15
ROUTE 2: IN <i>STAP VOOR STAP</i> – HET VERHAAL VAN MYRNA	20
ROUTE 3: GESTOPT MET <i>STAP VOOR STAP</i> – HET VERHAAL VAN PAUL	26
3. CONCLUSIE: (ON)VOLWAARDIGE PARTICIPATIE	33
4. AANBEVELINGEN	37
DANKWOORD	41
LITERATUUR	42

LIJST VAN FIGUREN

Figuur 1: Leeftijd geïnterviewde deelnemers <i>Stap voor Stap</i>	9
Figuur 2: Beperkingen en problematiek geïnterviewde deelnemers <i>Stap voor Stap</i>	10
Figuur 3: Voorbeeld life map gemaakt tijdens interview met deelnemer	11
Figuur 4: Situatie geïnterviewde deelnemers <i>Stap voor Stap</i> na 2 jaar	13
Figuur 5: Situatie geïnterviewde deelnemers <i>Stap voor Stap</i> na 2 jaar: (Beschut) werk	15
Figuur 6: Situatie geïnterviewde deelnemers <i>Stap voor Stap</i> na 2 jaar: In (SvS) traject	20
Figuur 7: Situatie geïnterviewde deelnemers <i>Stap voor Stap</i> na 2 jaar: Gestopt met SvS	26
Figuur 8: Fragment life map deelnemer route 3	31

SAMENVATTING

Hoofdstuk 1 | Inleiding | Het programma *Stap voor Stap* van Instituut Gak richt zich op mensen in dagbesteding die de stap naar werk willen en kunnen maken. Maar wat zijn de wensen, kansen en behoeften van deze groep mensen? In beleid ligt de nadruk vaak op economische aspecten zoals inkomen of uitkering, maar ‘volwaardige participatie’ op de arbeidsmarkt vraagt meer: erkenning, gehoord worden en kunnen bijdragen aan de samenleving. In dit onderzoek kijken wij naar deze vier voorwaarden voor volwaardige participatie op de arbeidsmarkt. We onderzoeken welk belang mensen hechten aan deze voorwaarden en proberen dat te begrijpen in het licht van hun levensverhaal, omdat gebeurtenissen uit het verleden doorwerken in hun ervaringen in het heden en hun beelden van de toekomst. We hebben dit onderzocht door deelnemers aan *Stap voor Stap* gedurende twee jaar meerdere keren te interviewen. Aanvullend hebben we groepsinterviews gehouden met jobcoaches, begeleiders, werkgevers en beleidsprofessionals.

Hoofdstuk 2 | Resultaten | In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten. We laten zien hoeveel mensen na twee jaar de stap naar (beschut) werk gemaakt hebben, hoeveel mensen nog deelnemen aan het programma, en hoeveel mensen gestopt zijn met *Stap voor Stap*. Vervolgens delen we verhalen van drie deelnemers, uit elke ‘route’ één. Hoe verloopt hun traject, welke voorwaarden vinden zij wanneer belangrijk en hoe kunnen we dat begrijpen in het licht van hun levensverhaal? Het blijkt dat veel levensverhalen van deelnemers aan dagbesteding gekenmerkt worden door ervaringen van uitsluiting. En het blijkt dat dagbesteding vaak aan meer voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie voldoet dan beschut werk: het biedt financiële stabiliteit, een thuisgevoel, keuzevrijheid en voldoening. Toch krijgt het minder maatschappelijke waardering. Wat zegt dit over de arbeidsmarkt en over wat wij als samenleving waarderen?

Hoofdstuk 3 | Conclusie | In dit hoofdstuk trekken we de conclusies uit ons onderzoek. Wat vertellen de verhalen van deelnemers ons over de betekenis van dagbesteding en beschut werk? Welke voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie geven de doorslag in de keuze daartussen, en welke rol speelt het levensverhaal daarbij? We concluderen dat er te weinig geschikte beschutte werkplekken zijn. De beschutte werkplekken die er wel zijn, voorzien vaak niet in volwaardige arbeidsparticipatie, omdat er voorwaarden ontbreken, zoals erkenning of voldoening kunnen ervaren. Dagbesteding kent deze aspecten vaak wel, maar wordt door de maatschappij niet als ‘echt werk’ gezien. Dat leidt tot gevoelens van minderwaardigheid bij deelnemers aan dagbesteding. Keuze tussen dagbesteding en beschut werk, lijkt daarom soms een keuze tussen een gebrek aan maatschappelijke waardering of een gebrek aan zingeving. Ook is er een risico op uitbuiting wanneer mensen langdurig in dagbesteding worden gehouden.

Hoofdstuk 4 | Aanbevelingen | In het laatste hoofdstuk formuleren we zeven aanbevelingen op basis van de conclusies uit het onderzoek en gesprekken met mensen uit de praktijk. We bevelen aan om te werken vanuit een gelaagd mensbeeld en om de rechten van mensen met een beperking niet uit het oog te verliezen. Ook benadrukken wij het belang van meer beschutte werkplekken die voldoen aan de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie. We pleiten voor een ander woord voor dagbesteding en het voorkomen van uitbuiting. Tot slot is het belangrijk dat betaald werk loont en dat er ruimte is om stil te staan bij de lastige keuzes rondom werk.

1. INLEIDING

Ondanks inspanningen op Europees, landelijk en lokaal niveau, maken weinig mensen in Nederland de stap van dagbesteding naar (beschut) werk, terwijl ten minste 22.000 deelnemers (24%) aan dagbesteding dat wel zouden willen en kunnen (Movisie, 2020, p.5). Dit roept de vraag op: welke aspecten beïnvloeden de wensen, kansen en behoeften van mensen in dagbesteding die de stap naar betaald werk willen en kunnen zetten? Uit eerder onderzoek blijkt dat de stap gehinderd wordt door ingewikkelde regelgeving, stroeve samenwerking tussen betrokken organisaties, gebrekkige begeleiding en gebrekkige aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (Movisie, 2020). Deelnemers aan dagbesteding ervaren financiële onzekerheid bij het overwegen en maken van de stap naar werk. Dit soort onzekerheden, zoals de angst om niet terug te kunnen vallen op een uitkering of om toeslagen te moeten terugbetalen als blijkt dat betaald werk te ambitieus was (Movisie, 2020; Talman et al., 2023, pp. 58-61), worden vaak genoemd en gezien als het grootste obstakel voor mensen die de stap van dagbesteding naar betaald werk willen maken (Movisie, 2020, p. 35).

Het programma **Stap voor Stap: van dagbesteding naar (beschut) werk** is ontwikkeld door Instituut Gak om deze doelgroep te ondersteunen. Het is nauw gelinkt aan het programma *Simpel Switchen* (Movisie, 2020), wat als doel heeft om de mobiliteit tussen verschillende soorten werk te vergroten. Door wet- en regelgeving te vereenvoudigen, tracht dit programma financiële onzekerheid te verminderen.

Dagbesteding en beschut werk

Dagbesteding kent grofweg drie soorten: recreatieve dagbesteding, ontwikkelingsgerichte dagbesteding en arbeidsmatige dagbesteding (Movisie, 2020, p. 16). Hoewel de soorten dagbesteding in de praktijk vaak in elkaar overlopen, kan het soort dagbesteding dat *Stap voor Stap* deelnemers doen het best gezien worden als arbeidsmatige dagbesteding. In dit rapport verwijst de term dagbesteding dan ook naar arbeidsmatige dagbesteding. In dit type dagbesteding ontwikkelen deelnemers vaardigheden die eventueel kunnen bijdragen aan een stap richting betaald werk (Blonk et al., 2020, p. 976). Mensen in arbeidsmatige dagbesteding hebben te maken met verschillende wetten, zoals de Participatiewet, de Wmo en de Wlz (Movisie, 2020).

Onder **beschut werk** verstaan we loonvormend werk voor mensen voor wie een reguliere werkomgeving (nog) niet passend is, maar die met begeleiding wel betaald werk kunnen doen. Beschut werk is onderdeel van de Participatiewet, en deelnemers ontvangen een (gesubsidieerd) salaris in plaats van een uitkering (Achbab & Bosselaar, 2020, p. 19; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016, p. 6).

Om het (al dan niet) zetten van stappen tussen dagbesteding en beschut werk te begrijpen, zijn de genoemde *economische* voorwaarden zoals financiële zekerheid ontoereikend. Theorie over volwaardige arbeidsparticipatie (Celentano 2019, 2020; Fraser & Honneth, 2003; Fraser, 2006, 2007) leert ons dat we de **sociaal-culturele voorwaarden (zoals erkenning), politieke voorwaarden (zoals inspraak) en contributieve voorwaarden (zoals voldoening)** van werk ook in overweging moeten nemen, als we het perspectief van deelnemers in dagbesteding willen begrijpen. In dit project hebben we onderzocht op welke manier deze voorwaarden, gevormd door ervaringen uit het verleden, doorwerken in het heden en het toekomstperspectief van mensen in

dagbesteding die de overstap naar betaald werk overwegen. Dit levensverhaalperspectief, gecombineerd met aandacht voor de institutionele context, helpt ons om beter te begrijpen waarom mensen (niet) in staat zijn betaald werk te vinden en behouden.

Theorie over volwaardige arbeidsparticipatie

Met dit onderzoek willen we beter begrijpen waarom het deelnemers wel of niet lukt om succesvol de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar betaald werk te zetten. We benaderen dit vraagstuk als een rechtvaardigheidskwestie, met oog voor de structurele en institutionele oorzaken van ongelijkheid. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is de theorie van Nancy Fraser, die sociale rechtvaardigheid definieert als ‘volwaardige participatie’: de mogelijkheid om op gelijke voet met anderen deel te nemen aan de maatschappij. Volwaardige participatie kent drie voorwaarden: herverdeling (‘redistribution’), erkenning (‘recognition’) en vertegenwoordiging (‘representation’). Herverdeling gaat over een eerlijke verdeling van middelen. Dat noemt Fraser de economische voorwaarde voor volwaardige participatie. Erkenning gaat over respect voor wie je bent en waardering voor wat je doet; de sociaal-culturele voorwaarde voor volwaardige participatie. Vertegenwoordiging gaat over invloed kunnen uitoefenen op besluitvorming en gehoord worden; de politieke voorwaarde voor volwaardige participatie (Fraser & Honneth, 2003; Fraser, 2006, 2007).

Hoewel Fraser stelt dat haar theorie ook op de arbeidsmarkt van toepassing is (Fraser, 2007, p.315), wordt het niet duidelijk hoe precies. Tijdens onze eerste interviewronde werd het duidelijk dat de drie voorwaarden ontoereikend waren om ervaringen van deelnemers aan *Stap voor Stap* te kunnen duiden. Zij uitten immers ook de wens om bij te dragen aan de samenleving. Met andere woorden: we hebben een theorie nodig die niet alleen gaat over wat je ontvangt door werk of hebt op werk (bijvoorbeeld een inkomen, erkenning, of invloed), maar ook over wat je geeft of bijdraagt. Het belang van willen bijdragen komt ook naar voren in onderzoek van Sebrechts en Tonkens (2022), die laten zien dat participatie volgens mensen met een licht verstandelijke beperking ook gaat over een stem hebben, sociale interactie en een bijdrage leveren.

De verschuiving van de focus van wat je *ontvangt* naar wat je *bijdraagt* staat centraal in een relatief nieuw concept van rechtvaardigheid: contributieve rechtvaardigheid (Celentano, 2019; Gomberg, 2007, 2016; Sayer 2009, 2018). Celentano beargumenteert dat de theorie van Fraser deze vierde contributieve voorwaarde nodig heeft om te kunnen spreken over volwaardige participatie op de arbeidsmarkt. In hun pleidooi voor een arbeidsmarkttransitie, verwijzen Wilthagen en Stolp (2021) ook naar het belang van contributieve rechtvaardigheid. Deze vierde voorwaarde gaat over de mogelijkheid om via werk een zinvolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Het gaat over het ervaren van voldoening en trots zijn op je werk.

Samen vormen deze vier voorwaarden voor volwaardige *arbeidsparticipatie* het theoretisch kader van dit onderzoek. We vertalen ze naar begrippen die passen bij de leefwereld van mensen die de stap overwegen van dagbesteding naar (beschut) werk.

1. **Geld en zekerheid.** Dit zijn *economische* voorwaarden zoals de hoogte van het salaris of het niet terug kunnen vallen op uitkeringen en/of toeslagen als de stap naar werk niet lukt. Dat laatste wordt vaak als belangrijkste belemmering genoemd voor mensen die de stap van dagbesteding naar (beschut) werk overwegen (Movisie, 2020; Talman et al., 2023).

2. **Erkenning en sfeer.** Dit zijn *sociaal-culturele* voorwaarden, zoals erkenning, steun en waardering op het werk of uit je omgeving. Deze hangen vaak samen met hoeveel belang er in iemands sociale milieu of cultuur gehecht wordt aan betaald werk. Uit eerder onderzoek weten we dat deelnemers aan dagbesteding vaak lijden onder gevoelens van miskenning en schaamte, omdat hun activiteiten niet als ‘echt werk’ worden gezien (Sebrechts, 2018).
3. **Invloed en gehoord worden.** Dit zijn *politieke* voorwaarden, zoals de mate waarin mensen mogen meebeslissen over welk werk zij gaan doen en hoe zij hun werk doen. Eerder onderzoek toont aan dat mensen belang hechten aan zeggenschap over de stappen die gezet worden richting betaald werk (Kampen, 2014; Knijn & Van Berkel, 2003). Politieke voorwaarden omvatten naast deze individuele ervaringen ook de samenwerking en verdeling van verantwoordelijkheden tussen organisaties die betrokken zijn bij *Stap voor Stap* - zoals gemeenten, het UWV en dagbestedingscentra -, de verscheidenheid aan regels en de afstand tussen gemeenten en UWV.
4. **Bijdragen en voldoening.** Dit zijn *contributieve* voorwaarden, zoals de mogelijkheid om een zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij. Het gaat om werk waarmee doelen worden bereikt, waarin persoonlijke ontwikkeling mogelijk is, en waarin betekenis wordt ervaren (Celentano, 2019, p. 17). Het hangt nauw samen met ervaringen van erkenning, omdat het ook gaat over in hoeverre iemands bijdrage wordt gewaardeerd door anderen.

Fraser krijgt wel eens de kritiek dat zij met haar theorie een rechtvaardigheidsideaal schept die minder geschikt is om individuele ervaringen te begrijpen. Onderzoekers als Danermark en Gellerstedt (2004) en Trezzini en collega's (2021) hebben erop gewezen dat Fraser weinig oog heeft voor het persoonlijke, wat zij noemen de ‘sense of self’. Ook wij zien volwaardige arbeidsparticipatie niet als een absoluut ideaal, maar als iets wat betekenis krijgt binnen iemands sociale en historische context. Daarom onderzoeken wij de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie in het licht van de **levensverhalen** van deelnemers. Levensverhalen verbinden verleden, heden en toekomst (Meininger, 2010; Vedeler, 2009). In eerder onderzoek bleek dat herstel van het ‘geschonden levensverhaal’ (Kampen, 2014) voor uitkeringsgerechtigden cruciaal was om verder te komen in het leven. Door aandacht voor het levensverhaal verwachten we beter te begrijpen waarom deelnemers de stap naar (beschut) werk wel of niet (duurzaam) zetten. Het levensverhaal helpt begrijpen hoe eerdere ervaringen, zoals opgroeien in armoede of gepest zijn op school, invloed hebben op hoe mensen nu denken over werk. En we richten ons op hoe de levensverhalen van deelnemers door de tijd heen veranderen naar aanleiding van wat zij meemaken.

Kortom: door een combinatie van het denken van Fraser en Celentano over volwaardige (arbeids)participatie en theorie over het levensverhaal, willen we niet alleen zicht krijgen op welke factoren de stap naar werk bevorderen of belemmeren, maar ook begrijpen *waarom* dat zo is.

Doel en relevantie

Kennisdoel

Het overkoepelende kennisdoel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de behoeften en mogelijkheden van mensen die de stap overwegen van dagbesteding naar (beschut) werk. We

doen dit door te onderzoeken hoe economische, sociaal-culturele, politieke en contributieve voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie een rol spelen in hun transitieproces en hoe we dat kunnen begrijpen in het licht van hun levensverhaal. Hiermee reageren we enerzijds op een maatschappelijke uitdaging en anderzijds dragen we bij aan het academisch debat over volwaardige participatie.

Maatschappelijke relevantie

Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is de afgelopen decennia in toenemende mate activerend (Ballin et al., 2021, p.20), met als doel zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen (Echtelt et al., 2019, p. 26). Desondanks lukt het veel mensen niet om de stap te zetten van dagbesteding naar beschermt werk (Movisie, 2020). Het is maatschappelijk van belang om te begrijpen waarom. Wij denken dat vooral te kunnen leren door te luisteren naar ervaringen van deelnemers zelf. Op basis van hun ervaringen willen we vaststellen wat volwaardige participatie voor hen betekent. Door inzicht te bieden in de betekenis die werk en andere activiteiten voor hen hebben, proberen we professionals zoals jobcoaches bij te staan in hun ondersteuning van deelnemers. Daarnaast hopen we met een kritisch perspectief op het dominante beleidsdiscours, waarin economische waarden vaak centraal staan, meer ruimte te bieden voor zaken die deelnemers belangrijk vinden aan werk en zo bij te dragen aan een inclusievere en rechtvaardigere arbeidsmarkt.

Wetenschappelijke relevantie

Ons theoretisch perspectief, gebaseerd op Fraser (Fraser & Honneth, 2003; Fraser, 2006, 2007), Celentano (2019, 2020) en het levensverhaal (Meininger, 2010; Vedeler, 2009), draagt bij aan het wetenschappelijke debat over volwaardige participatie en sociale rechtvaardigheid. We bouwen voort op Frasers theorie door deze te verrijken met Celentano's concept van contributieve rechtvaardigheid. Vanuit dat theoretisch kader onderzoeken we empirisch hoe de verschillende voorwaarden voor volwaardige participatie terugkomen in de geleefde ervaringen van deelnemers. Zo toetsen we de praktische waarde en reikwijdte van deze theoretische benadering op individueel niveau (vgl. Danermark & Gellerstedt, 2004). In haar proefschrift zal Sanne Wouters deze bijdragen aan de theorie verder uitwerken in wetenschappelijke artikelen.

Vraagstelling

De centrale vraag van dit onderzoek is: *Hoe spelen economische, sociaal-culturele, politieke en contributieve voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie een rol in het transitieproces van deelnemers aan het Stap voor Stap programma en hoe kunnen we dit begrijpen in het licht van hun levensverhaal?*

Deze vraag beantwoorden we aan de hand van drie deelvragen die we hieronder toelichten.

1. Wat betekenen de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie voor deelnemers aan het *Stap voor Stap* programma, en hoe kunnen we dit begrijpen in het licht van hun levensverhaal?

Deze deelvraag beantwoorden we op basis van levensverhaalinterviews met deelnemers aan het *Stap voor Stap* programma.

2. Hoe spelen de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie een rol in de stappen die ze (al dan niet) kunnen zetten?

Deze deelvraag beantwoorden op basis van de levensverhaalinterviews, aangevuld met inzichten uit drie groepsinterviews die we hebben gehouden met betrokken professionals en beleidsmakers. Onderdeel van de beantwoording van deze deelvraag is ook de mate waarin de institutionele context het mogelijk maakt om de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie na te streven. Die institutionele context bestaat uit de beleidscontext en de perspectieven van begeleiders.

3. Hoe passen deelnemers hun levensverhaal aan in reactie op de stappen die zij (al dan niet) kunnen zetten?

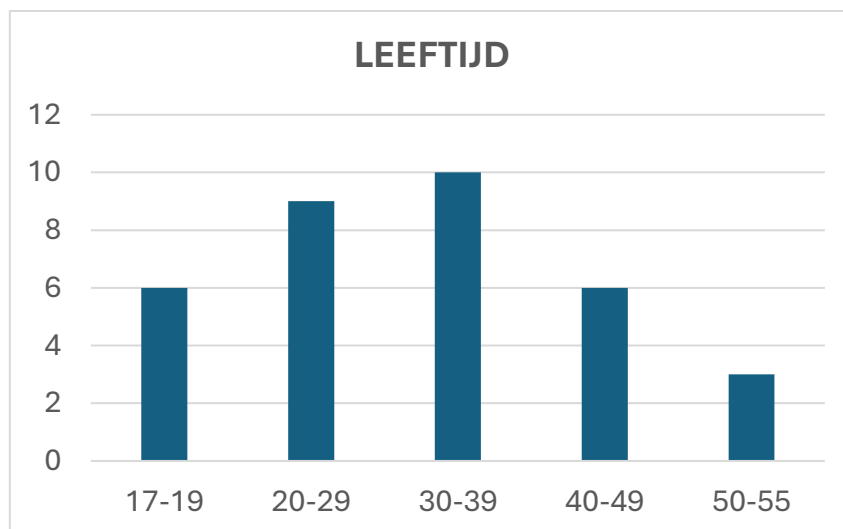
Ook deze vraag beantwoorden op basis van de levensverhaalinterviews die op verschillende momenten zijn afgenomen. Dat maakt het namelijk mogelijk de ontwikkeling van het levensverhaal naar aanleiding van de ervaringen van deelnemers inzichtelijk te maken.

Het antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek is een antwoord op de vraag in hoeverre deelnemers volwaardig kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Hier komen we in de conclusie op terug.

Methoden

In dit onderzoek hebben we 34 deelnemers aan *Stap voor Stap* gedurende twee jaar gevolgd door meerdere interviews af te nemen. Dit zogenaamde ‘longitudinale’ ontwerp biedt de mogelijkheid om veranderingen en ontwikkelingen in de loop van de tijd te onderzoeken. We benaderen kennis als context gebonden en sociaal geconstrueerd (Ritchie et al., 2014) en werken vanuit het normatieve uitgangspunt van de Universiteit voor Humanistiek: het bevorderen van waardig en betekenisvol leven in een rechtvaardige samenleving.

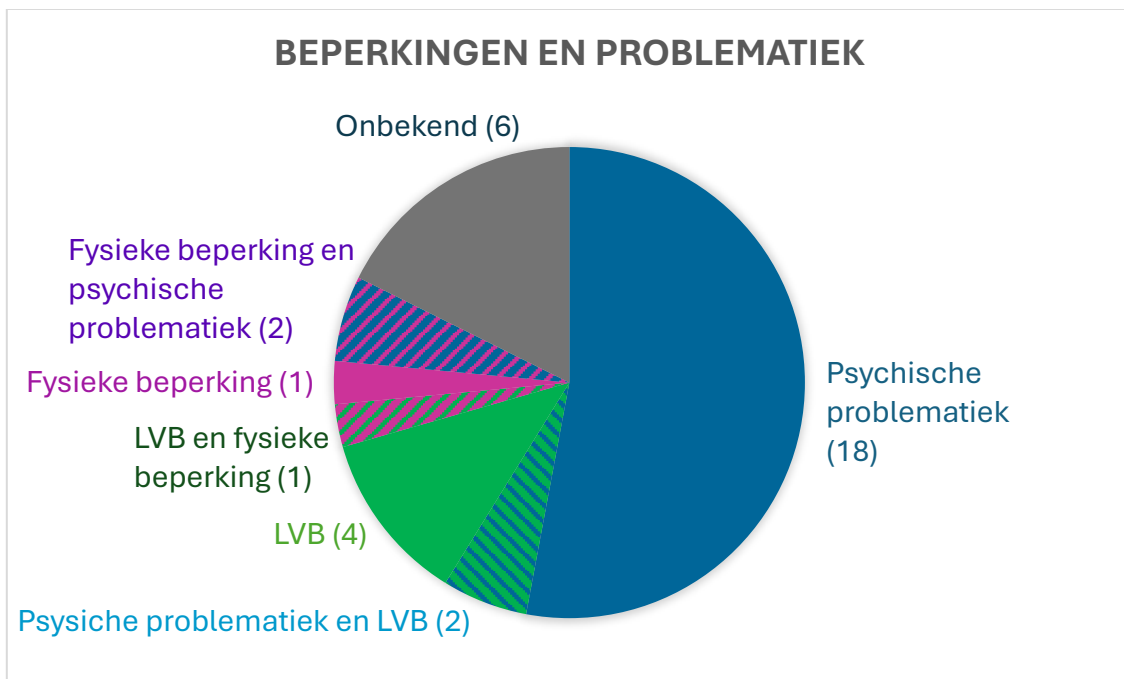
Van de 34 mensen die wij gesproken hebben, hadden slechts drie een migratieachtergrond. De groep bestond uit 19 mannen en 15 vrouwen. De leeftijden liepen uiteen van 17 tot 55 jaar, waarvan de meeste twintigers en dertigers zoals te zien in de grafiek hieronder.



Figuur 1: Leeftijd geïnterviewde deelnemers *Stap voor Stap*

Wat betreft hun inkomenssituatie ontvingen 27 van de 34 deelnemers een uitkering. Meestal ging het om een bijstandsuitkering (9 personen) of een Wajong-uitkering (10 personen). Van acht anderen weten we dat ze een uitkering krijgen, maar niet precies welke. Zes deelnemers hadden geen uitkering, bijvoorbeeld omdat ze nog leerplichtig waren. Van één persoon is de inkomenssituatie onbekend gebleven.

De redenen waarom mensen een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, of een ondersteuningsbehoefte hebben, lopen sterk uiteen. Hoewel elke situatie uniek is en mensen dit zelf ook op hun eigen manier beleven, kunnen we grofweg drie groepen onderscheiden: mensen met psychische klachten (zoals depressie, autisme of angststoornissen), mensen met een licht verstandelijke beperking en mensen met een fysieke beperking. De grootste groep bestaat uit mensen met psychische problematiek (22 deelnemers), gevolgd door mensen met een licht verstandelijke beperking (7) en mensen met een fysieke beperking (4). Soms overlappen deze groepen, zoals duidelijk wordt in het onderstaande diagram. Van zes mensen bleef het onduidelijk welke ondersteuningsbehoefte zij precies hebben.



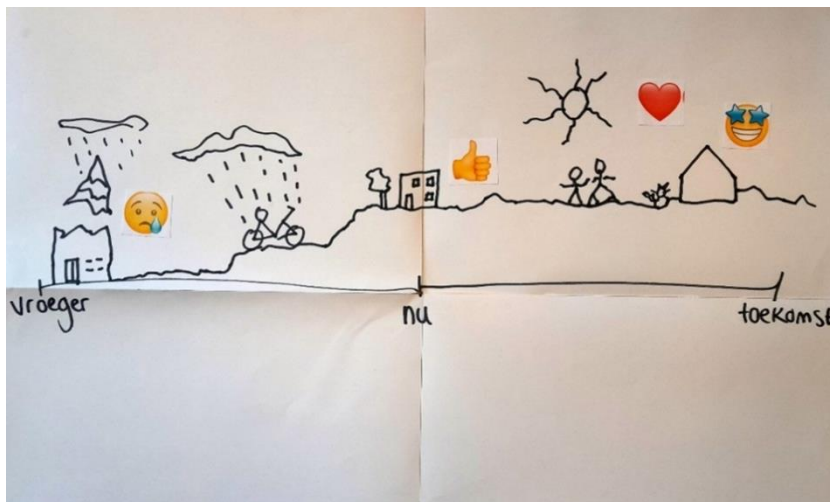
Figuur 2: Beperkingen en problematiek geïnterviewde deelnemers *Stap voor Stap*

Van de 34 deelnemers die participeerden in de eerste interviewronde (vanaf nu 'T1') deden er 23 mee aan een tweede interview ('T2'). Eén deelnemer was uit beeld geraakt en voor de tien andere deelnemers hebben we in overleg met hen en hun begeleiders besloten het tweede interview over te slaan, omdat het bijvoorbeeld te belastend zou zijn of extra druk zou opleveren omdat er nog geen concrete stappen waren gezet. Voor de derde interviewronde ('T3') was ons streven om alle 34 deelnemers uit de eerste interviewronde weer te spreken. We hebben 29 deelnemers kunnen spreken. Twee deelnemers waren uit beeld geraakt. Voor de andere drie deelnemers was een interview op dat moment vanwege privéomstandigheden te belastend. In overleg met twee van hen hebben we het laatste interview met hun begeleider gehouden in plaats van met henzelf; met de derde deelnemer heeft er geen interview plaatsgevonden.

Voor T1 spraken we mensen over hun (huidige) ervaringen in dagbesteding. T2 vond plaats kort na een betekenisvol moment in het traject van deelnemers, zoals een stap naar werk, opleiding, of andere ontwikkelingen. T3 vond plaats aan het einde van het programma *Stap voor Stap*³. In het laatste interview hebben we bij de deelnemers gecheckt of de causale verbanden die we in onze analyses hebben gelegd tussen hun levensverhaal en hun huidige ideeën over werk, herkenbaar voor hen waren. Ter afsluiting voerden we ook twee groepsinterviews met begeleiders, jobcoaches werkgevers en één groepsinterview met beleidsprofessionals.

De opzet van de interviews is gebaseerd op literatuur over levensverhaalinterviews (Meininger, 2010; Vedeler, 2009) en theorie over volwaardige participatie op de arbeidsmarkt (Celentano 2019, 2020; Fraser & Honneth, 2003; Fraser, 2006, 2007). De eerste interviewronde had de vorm van een levensverhaalinterview, waarbij we *life mapping* gebruikten als visuele ondersteuning (Worth, 2011). Deze methode helpt deelnemers belangrijke gebeurtenissen, mensen en plaatsen te visualiseren en bevordert reflectie en eigenaarschap over het gedeelde verhaal (Flaherty & Garret, 2022; Kolar et al., 2015). Life mapping bleek effectief bij het versterken van de vertrouwensband en het betrekken van deelnemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (Söderström, 2020). Op enkele uitzonderingen na, werden de life maps gemaakt tijdens het eerste interview, hergebruikt en besproken in het tweede, en opnieuw opgesteld in het derde interview om veranderingen in beeld te brengen.

Hieronder ziet u een voorbeeld van een life map. Deze respondent beeldde zijn levensverhaal uit als een hobbelige weg met veel tegenslagen, zoals heuvels en slecht weer. Zijn jeugd was rumoerig en bood hem geen stabiliteit (het huis zonder dak). Zijn doel is om een stabiel 'thuis' te maken, en betaald werk speelt hierin een belangrijke rol.



Figuur 3: Voorbeeld life map gemaakt tijdens interview met deelnemer

Voor de analyse van de interviews pasten we thematische narratieve analyse toe (Riessman, 2005), gericht op inhoudelijke patronen binnen en tussen verhalen. Hierbij stonden de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie centraal – economisch, sociaal-cultureel, politiek en contributief – met ruimte voor aanvullende thema's vanuit de data (Bowen, 2006). De

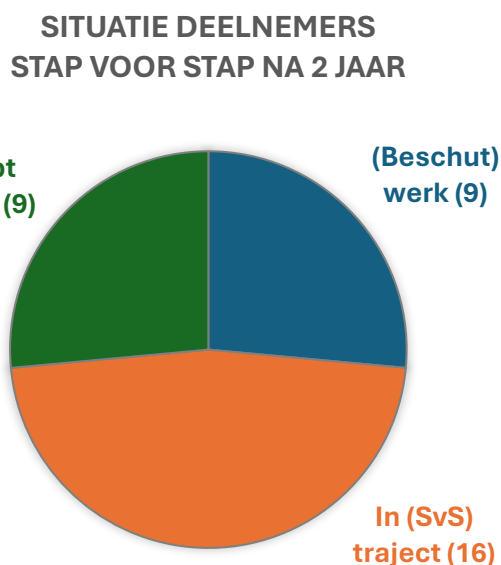
³ De oorspronkelijke duur van het *Stap voor Stap* project was 2 jaar (januari 2023-december 2024). Sommige deelnemende organisaties hebben een verlenging van een half jaar of jaar gekregen. T3 vond plaats in de eerste maanden van 2025.

inzichten uit de life maps versterkten de analyse, onder andere door het gebruik van metaforen van de deelnemers zelf (Bagnoli, 2009; Worth, 2011).

De drie groepsinterviews boden een aanvullend perspectief vanuit de institutionele context. We hebben twee groepsinterviews in april 2025 georganiseerd met begeleiders, jobcoaches en werkgevers (n=4 en n=4). Daarin gingen we in gesprek over de belangrijkste bevindingen van het onderzoek en kregen we belangrijke informatie over de institutionele context die ons hielp om de ervaringen van deelnemers aan *Stap voor Stap* te duiden. Het derde groepsinterview voerden we met beleidsprofessionals (n=4) en vond plaats in mei 2025. In dit groepsinterview gingen we in gesprek over onze conclusies en gaven beleidsprofessionals input voor de aanbevelingen. We verwijzen naar deze groepsinterviews als respectievelijk groepsinterview 1, 2, of 3.

2. RESULTATEN: DRIE ROUTES, DRIE VERHALEN

We hebben 34 deelnemers twee jaar lang gevolgd om te begrijpen welke factoren van belang zijn bij het zetten van de stap van dagbesteding naar (beschut) werk. In dit hoofdstuk delen we de belangrijkste resultaten. We beginnen met een overzicht van de huidige situatie (april 2025) van de 34 deelnemers: zitten ze nog in het *Stap voor Stap* traject, zijn ze gestopt, of hebben ze een betaalde baan? Uit deze drie 'routes' bespreken we vervolgens steeds één verhaal. Daarbij zullen we toelichten welke voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie wanneer een rol hebben gespeeld; in relatie tot de institutionele context en het levensverhaal van de deelnemer. We sluiten elke 'route' af met een 'bredere blik' waarin we laten zien op welke manier het gepresenteerde verhaal illustratief is voor de verhalen van andere deelnemers in deze 'route'.



Figuur 4: Situatie geïnterviewde deelnemers *Stap voor Stap* na 2 jaar

Route 1: (Beschut) werk

Van de 34 mensen hebben negen mensen na twee jaar (april 2025) de stap naar (beschut) werk gezet. Sommigen deden dit al rond het eerste interview en anderen op een later moment. Van deze negen mensen kregen er zes een betaalde baan binnen de organisatie waar ze dagbesteding deden. Drie deelnemers kregen een (beschutte) werkplek bij een andere organisatie.

Route 2: In (*Stap voor Stap*) traject

De meeste deelnemers zijn na twee jaar nog steeds aan het ontdekken of en hoe ze de stap naar betaald werk kunnen zetten. Van deze 16 mensen hebben sommigen concrete stappen gezet naar betaald werk, zoals meeloopdagen, externe stages en in één geval zelfs een contract voor een betaalde functie van een half jaar. Toch hebben zij de stap naar werk niet duurzaam gezet⁴.

Route 3: Gestopt met *Stap voor Stap*

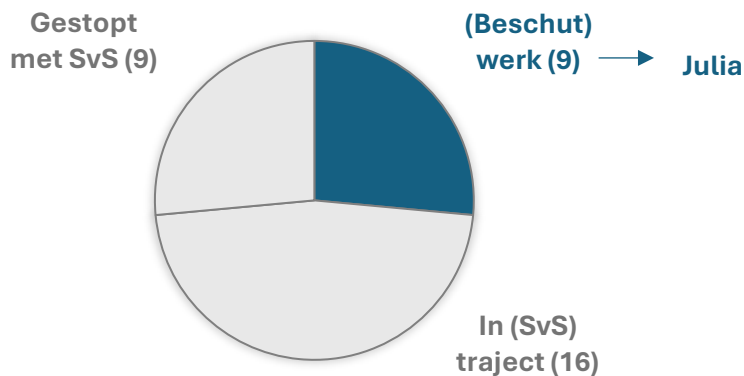
Maar liefst negen deelnemers zijn gestopt met *Stap voor Stap* en ook niet meer 'in traject' naar

⁴ Zo werd het (betaalde werk) contract van een deelnemer na een half jaar niet verlengd, waardoor hij nu opnieuw verkent hoe hij via dagbesteding de stap naar betaald werk kan zetten. Ook de deelnemer die eerder stopte met *Stap voor Stap* om in de dagbesteding te blijven, maar inmiddels weer met zijn jobcoach in gesprek is over nieuwe mogelijkheden, rekenen we tot de groep die nog 'in traject' is.

werk. Vijf van hen werken nog op de dagbestedingslocatie waar ze werkten bij de start van *Stap voor Stap*. Vier van hen zijn gestopt met dagbesteding.

Route 1: (Beschut) werk – het verhaal van Julia

SITUATIE DEELNEMERS STAP VOOR STAP NA 2 JAAR



Figuur 5: Situatie geïnterviewde deelnemers *Stap voor Stap* na 2 jaar: (Beschut) werk

Julia⁵ is één van de negen mensen die tijdens het *Stap voor Stap* programma betaald werk heeft gekregen. Julia is 42 jaar wanneer we haar voor het eerst spreken. Ze heeft een mbo-opleiding afgerond, maar vanwege een chronische ziekte heeft ze haar vervolgopleiding niet af kunnen ronden.

Van thuis in de bijstand naar arbeidsmatige dagbesteding

Tien jaar lang ontving Julia een bijstandsuitkering en zat ze thuis. In deze periode had Julia ook last van psychoses. Toen ze weer aan het werk wilde, wist zij niet goed waar te beginnen:

“Toen zat ik huilend aan de telefoon met de gemeente van: ‘Ik wil aan het werk maar ik weet niet hoe. [...] Ik weet ook niet hoeveel ik kan werken en ik ben zo bang dat ik ergens terecht kom waar ik niet gelukkig ben.’ En toen kreeg ik iemand aan de telefoon die ontzettend lief was, die ook echt luisterde naar mij. En die zei: ‘Het komt goed, wij hebben een organisatie waar je terecht kan en waar ze kijken wat gewoon goed bij je past’.” (Julia, T1)

Julia kon dankzij de contactpersoon van de gemeente starten met arbeidsmatige dagbesteding bij een organisatie waar ze in haar eigen tempo kon wennen aan het opbouwen van meer taken en verantwoordelijkheden. Tijdens die ontwikkeling ervaarde ze veel steun van haar werkbegeleider en wijkcoach.

“[Mijn werkbegeleider] is echt iemand die zegt waar het op staat. Dus als zij ziet dat ik te snel ga, of te veel wil, remt ze me af. Dat ze zegt van ‘goh wat denk jij? Is het verstandig? Wat voel je zelf? Kan je het aan?’ [...] Ze vraagt altijd wat ik ervan vind.” (Julia, T1)

⁵ Pseudoniem. Julia heeft toestemming gegeven om haar verhaal te delen in het rapport.

Terugblikkend op haar eigen jeugd, vertelt Julia dat haar omgeving weinig meedacht over haar school, werk en toekomst. Daarom hecht Julia extra waarde aan begeleiders die wel met haar meedenken en haar serieus nemen in wat ze kan en wil doen qua werkzaamheden. Op basis van haar levensverhaal kunnen we stellen dat **inspraak** en **gehoord worden**, des te belangrijker zijn voor Julia omdat ze dat eerder in haar leven gemist heeft. Tegelijkertijd wordt ze omringd door mensen en een institutionele context (werkbegeleider, gemeenteambtenaar) die haar serieus nemen in wat ze wil en een platform bieden waarin deze politieke voorwaarde tot zijn recht komt. Ze ervaart daardoor veel **inspraak** binnen de organisatie waar ze werkt.

Naast serieus genomen en gehoord worden, hecht Julia ook veel waarde aan de **voldoening** die de dagbesteding haar geeft. Gevraagd naar wat maakt dat zij voldoening ervaart, antwoordt zij:

“Je *maakt* iets [...] je brengt iets voort wat je helemaal zelf maakt. En waar je trots op kan zijn. Ja. Je doet het voor jezelf eigenlijk [...] het voelt echt dat ik ermee groei, hier [...] Ik vind het heel prettig dat ik kan bijleren [...] dus ik sta niet stil, ik doe niet elke dag hetzelfde werk. [...] Nee. Ik kan hier gewoon ontwikkelen.” (Julia, T1)

In het interview legt Julia zelf een verband tussen het belang dat zij hecht aan voldoening en ontwikkeling en haar verleden van ‘stilzitten’:

“Je gaat na een lange tijd stilzitten [...] niet iets doen wat je helemaal niet leuk vindt. Want dan is de kans groot dat je weer terugkomt in hetzelfde vaarwater. Dan denk je waar ben ik mee bezig? Je moet wel vooruitgaan, je moet wel iets doen... je moet je leven leuk maken. Werk is niet alleen maar werk. Werk is ook een bezigheid in je leven... het moet ook iets zijn wat je leuk vindt.” (Julia, T1)

Contributieve voorwaarden als **zingeving** en **voldoening** spelen een belangrijke rol in Julia's traject. Dat valt goed te begrijpen in het licht van haar levensverhaal. Door haar ervaring van thuiszitten met chronische gezondheidsproblemen hecht ze extra waarde aan een dagbestedingsplek waarin ze zich kan blijven ontwikkelen, kennis en kunde kan opdoen. Het is ook een manier om een ritme vast te houden. Julia noemt dat ze vaak ‘enorm moe’ is na een werkdag. Dat heeft te maken met haar chronische vermoeidheidsproblemen en verminderd afweersysteem. Omdat haar werkzaamheden haar voldoening geven, en ze zichzelf erin kan blijven ontwikkelen, lukt het Julia naar eigen zeggen beter om de werkweek vol te houden. Tegelijkertijd is het de organisatie zelf, en de werkzaamheden die daar worden aangeboden aan deelnemers, die ervoor hebben gezorgd dat Julia's verlangen naar een werkplek met voldoening werkelijkheid kon worden.

Julia omschrijft haar werk als een wereldje met mensen die vergelijkbare dingen hebben meegemaakt. Ze voelt zich thuis tussen haar collega's en ervaart veel **steun en (h)erkenning** vanuit haar werkplek, meer nog dan van haar geliefden:

“Die [familie/vrienden] kennen je situatie, maar die weten niet echt hoe het is [...] Ze weten niet wat er in je hoofd omgaat. Hoe die ervaring is om eigenlijk een soort van buitenstaander te zijn [...] De mensen hier wel. Ze snappen precies wat ik bedoel [...] Ik bedoel het blijft iets van jezelf, maar de (h)erkenning was heel erg groot. Dat je samen het proces doorgaat van weer terug de maatschappij in. Zo voelt het ook echt.” (Julia, T1)

Sociaal-culturele voorwaarden als **erkenning** en gedeeld leed zijn dus van belang voor Julia's traject. De organisatie waar ze dagbesteding doet, voelt als een veilige haven omdat ze omringd wordt door mensen die soortgelijke dingen hebben meegemaakt. Op een andere plek gaan werken en opnieuw mensen leren kennen en je kwetsbaar opstellen, zou voor Julia een te grote stap zijn.

Een betaalde werkplek bij dezelfde organisatie

Julia was dan ook blij verrast toen ze na ongeveer twee jaar een betaalde werkplek aangeboden kreeg binnen dezelfde organisatie. Toen ze een salaris ontving in plaats van een bijstandsuitkering gaf haar dat een prettig gevoel. Niet zozeer omwille van het geld zelf, maar omwille van wat een salaris in haar ogen symboliseert: het gevoel '**normaal**' te zijn en '**mee te doen**' in de samenleving:

"Ik trek geen uitkering meer, ik doe mee. Ik heb ook een salaris [gelach], ik heb werk, ik hoef niet meer te zeggen dat ik van de bijstand leef [...]. Ik was ook echt in de zevende hemel [toen ik een contract aangeboden kreeg]. Ik denk ja dat is fantastisch. Nu heb ik helemaal het gevoel dat ik er weer in zit. [...] En het gaat niet echt om die bijstand en dat salaris.... Je krijgt weer een beetje het gevoel dat je weer een beetje normaal bent of zo." (Julia, T3)

Julia voelde zich naar eigen zeggen 'niet normaal' toen ze tien jaar thuis zat en een bijstandsuitkering kreeg: *"Als je van een bijstandsuitkering leeft en je werkt niet, dat voelt niet normaal [...]. Normaal is gewoon meedoen, opstaan, naar je werk gaan, je salaris op je rekening krijgen."* (T1). Met een contract heeft Julia het idee dat ze weer kan meedraaien in de maatschappij. Dat is voor haar extra belangrijk, omdat ze zo lang niet kon werken. Geld symboliseert naast 'normaal zijn' en 'meedoen' ook dat je **bijdrage gewaardeerd** wordt door de samenleving: Julia schetst het contrast met dagbesteding zonder salaris:

"Dan ben je er gewoon nog niet. Je werkt wel. Maar het lijkt wel alsof je het meer voor jezelf doet dan voor het bedrijf of zo. Zoiets. Dat je nog een soort van aan het aanrommelen bent. [...] En nou ben je serieus bezig of zo [...]. Misschien zoiets. Nou word ik ervoor betaald... Dan is het voor 'het echie' [...]. Het levert iets op. Ik word ervoor betaald." (Julia, T3)

Kortom, de economische voorwaarde van een **salaris** staat voor Julia symbool voor sociaal-culturele en contributieve voorwaarden als '**normaal zijn**', '**meedoen**' en een **bijdrage leveren** aan de samenleving die **gewaardeerd** wordt. Ook dat begrijpen we beter in het licht van Julia's levensverhaal, waarin meedoen en een bijdrage leveren verhinderd werden door haar gezondheidsproblemen. Maar ook de institutionele context speelt hierin een belangrijke rol. Haar werkbegeleider (later werkgever) heeft zich hard gemaakt voor het creëren van een betaalde werkplek: *"Omdat ze [werkbegeleider] wist dat die bijstandsuitkering echt een ding is. En dat het iets is waar ik naar uit keek als ik werk zou vinden; dat ik geen uitkering meer zou krijgen."* (Julia, T1).

In gesprek met Julia's werkgever horen we over de moeite die het kost om de financiële onzekerheid weg te nemen die vaak komt kijken bij het maken van de stap van dagbesteding naar betaald werk:

“En juist het opstapelen van al die regelingen, dat maakt het ingewikkeld om het uit te zoeken. Dat stukje is bij de Participatiewet ingewikkeld. En als het gaat om WIA-uitkeringen, als mensen, dan heeft het weer te maken met of iemand beoordeeld is of die wel of geen arbeidsvermogen heeft. [...] Maar die berekening is dus echt heel erg ingewikkeld om te maken, zelfs voor het UWV. Dus uiteindelijk is er in [plaatsnaam] een contactpersoon die dan intern, zo hard aan de boom schudt dat uiteindelijk toch die berekening er komt. Maar dat kun je niet eventjes op de website opzoeken, of zo.” (Werkgever Julia, groepsinterview 1)

Om te zorgen dat werken ook altijd loont, heeft Julia's werkgever het, in samenwerking met de gemeente, mogelijk gemaakt dat mensen zoals zij een groter contract krijgen dan het aantal uren dat ze daadwerkelijk werken:

“En bij ons hebben we het - ook in samenwerking met de gemeente - mogelijk gemaakt dat mensen een groter contract krijgen qua aantal uren dan dat ze daadwerkelijk werken [...]. Dat betekent dat ze dan bijvoorbeeld een contract krijgen van 28 uur. En daarmee kom je in theorie qua inkomen dan boven de bijstandsuitkering uit, bijvoorbeeld.” (Werkgever Julia, groepsinterview 1)

Het succes van Julia

Inmiddels werkt Julia al twee jaar met veel plezier op deze beschutte werkplek. Het succes van Julia's verhaal binnen het *Stap voor Stap* programma kan worden begrepen vanuit de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie: zo gaat de **politieke voorwaarde** voor Julia vooral over goed begeleid worden door mensen die met je meedenken; de **sociale voorwaarde** over omringd worden door collega's die vergelijkbare dingen hebben meegemaakt; de **contributieve voorwaarde** over zich blijven ontwikkelen en een bijdrage leveren die (financieel) gewaardeerd wordt; en de **economische voorwaarde** over salaris verdienen als bevestiging van meedoen aan de samenleving.

Dat deze zaken voor Julia van betekenis zijn, is te begrijpen in het licht van haar **levensverhaal**. Ze kreeg weinig steun en begeleiding van mensen uit haar omgeving om met haar mee te denken (politieke voorwaarde). Tien jaar lang zat ze thuis en ervoer ze weinig (h)erkenning vanuit haar omgeving. Ze maakte zich voortdurend zorgen over het feit dat ze geen bijdrage kon leveren aan de samenleving. Ook voelde ze zich 'niet normaal' door het ontvangen van een bijstandsuitkering. De **institutionele context** waarin Julia zich bevond speelde een doorslaggevende rol: die faciliteerde een omgeving waarin haar mening serieus werd genomen, voorzag in (h)erkenning van collega's, in werkzaamheden die Julia voldoening geven, en een werkgever die zich actief inzette om binnen de veilige kaders van de werkplek een betaalde werkplek te creëren.

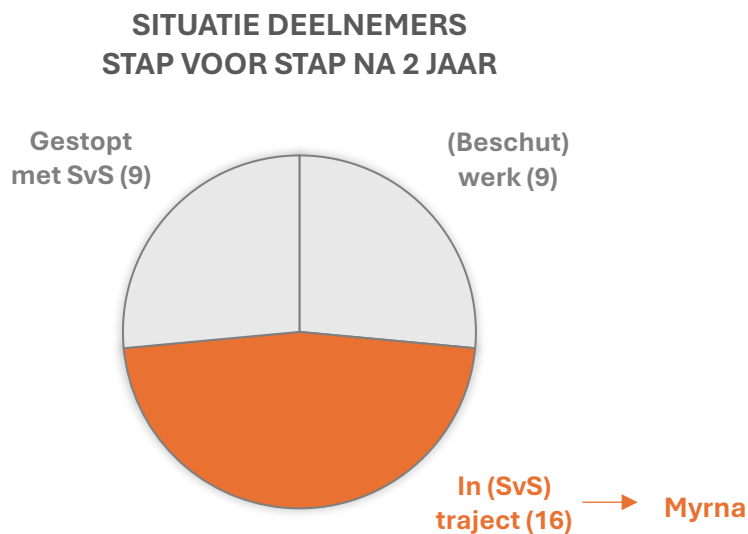
Een bredere blik op Julia's verhaal

Het verhaal van Julia is dat van één van **negen deelnemers die de stap naar (beschut) werk** heeft gezet. We kozen haar verhaal omdat het goed samenvat wat ook in de andere acht verhalen naar voren komt: het laat zien hoe (beschut) werk, mits zorgvuldig georganiseerd en ingebed in een veilige, vertrouwde omgeving, kan bijdragen aan alle vier de voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie: **erkenning, inspraak, geld en voldoening**. Pas wanneer een stap voldoet aan die vier voorwaarden zien we dat er sprake is van een 'succesvolle' stap van dagbesteding naar betaald werk. Eén deelnemer uit deze 'route' ervaarde eerst wel voldoening in zijn werk,

maar beloofde doorgroeimogelijkheden vielen weg. In zijn huidige functie ervaart hij geen voldoening meer waardoor hij zich niet op zijn plek voelt. Daarmee bevestigt zijn verhaal dus ook hoe belangrijk het is dat alle vier de voorwaarden serieus genomen worden. Ook de begeleiders in de groepsinterviews benadrukten het belang van iets te kunnen bijdragen voor deelnemers.

Zes van de negen mensen in deze 'route' hebben, net zoals Julia, een contract gekregen op de plek waar ze eerst ook al in dagbesteding werkten. Dit biedt deelnemers de mogelijkheid om in de veilige omgeving die ze al kennen betaald werk te gaan doen: daar kennen ze de collega's al en ze voelen zich er thuis. Deze veiligheid is extra belangrijk in het licht van een levensverhaal getekend door uitsluiting. Bij de drie deelnemers die bij een andere organisatie (beschut) werk zijn gaan doen dan waar ze voorheen dagbesteding deden, is die veiligheid op een andere manier gewaarborgd. De uren werden bijvoorbeeld stapsgewijs opgebouwd zodat ze zich daar ook veilig en vertrouwd voelden en konden ondervinden of ze ook daar zichzelf konden zijn. Een ondersteunende institutionele context blijkt dus cruciaal voor een duurzame stap naar (beschut) werk. Een andere overeenkomst tussen Julia's verhaal en dat van de andere deelnemers in deze 'route' is de ervaring dat een betaalde baan bijdraagt aan '**normaal zijn**' en dus **erkenning vanuit de samenleving**. Het bevestigt hun status als gelijke die net als anderen meedraait in de samenleving, en kan worden begrepen vanuit ervaringen in het verleden waarin zij zich bijvoorbeeld door hun beperking of uitkering 'niet normaal' voelden of als zodanig bejegend werden.

Route 2: In *Stap voor Stap* – het verhaal van Myrna



Figuur 6: Situatie geïnterviewde deelnemers *Stap voor Stap* na 2 jaar: In (SvS) traject

Dit is het verhaal van Myrna⁶. Myrna is één van de 16 mensen die nog bezig is met ontdekken of en hoe betaald werk mogelijk is. Myrna is 30 jaar en werkt op een zorgboerderij. Na haar VBMO-diploma begon ze aan twee opleidingen, die ze allebei niet heeft afgemaakt. Na een periode met veel fysieke problemen en medische trajecten ontwikkelde Myrna psychische problemen.

Op de zorgboerderij

De eerste twee keren dat we haar spreken werkt Myrna (onbetaald) op een zorgboerderij. Het werk daar bevalt haar erg goed. Wat ze het leukste vindt, is creatief bezig zijn, bijvoorbeeld schilderen of meubels opknappen. Er wordt ook rekening gehouden met wat ze leuk en minder leuk vindt. Als ze een bepaald klusje (zoals werken in de moestuin) niet ziet zitten, wordt daar door haar werkgever op ingespeeld. Desondanks verlangt ze er ook naar zelf **geld te verdienen** en niet afhankelijk te zijn van een uitkering:

Myrna: “Ik zou hier voor altijd willen blijven, maar op een gegeven moment ‘moet’ ik toch weg.”

Interviewer: “Waarom?”

Myrna: “Ja ik wil wel een betaalde baan.” (T1)

Myrna gelooft dat een betaalde baan haar (meer dan de dagbesteding) een gevoel van uitdaging en ‘**voldoening**’ zou geven:

“Want ik merk wel dat ik toe ben aan weer een nieuwe uitdaging. Want hier vind ik het wel leuk, maar hier is het niet uitdagend voor mij. Het is meer gezellig en lekker bezig zijn. Maar het is niet dat ik... Ik heb wel een voldaan gevoel als ik thuiskom, maar het is, denk ik, anders dan dat ik een betaalde baan zou hebben.” (Myrna, T2)

⁶ Pseudoniem. Myrna heeft toestemming gegeven om haar verhaal te delen in het rapport.

Daarnaast staat een betaalde baan voor Myrna symbool voor ‘**meedoen** aan de maatschappij’ (T1) en ‘**erbij horen**’ (T2):

“Ik merk sowieso dat ik het fijn zou vinden om m'n eigen geld weer te verdienen, omdat ik nu een uitkering heb. Dat zou heel fijn zijn, want dan heb ik het gevoel dat ik wat meer bijhoor.” (Myrna, T2)

Het feit dat Myrna nu een Wajong-uitkering krijgt en in dagbesteding werkt, maakt dat ze zich soms **minderwaardig** voelt. Bij het eerste contact met de onderzoeker vertelt ze dat ze steeds meer naar haar eigen gevoel probeert te luisteren in plaats van naar wat anderen denken, maar ook dat dat nog erg lastig is. Ze vertelt dat anderen over haar dagbesteding zeggen ‘oh, werk je hier...’. De onderliggende verwachting, dat ze een betaalde baan zou moeten hebben, is ze gaan internaliseren. Bij haar ouders kan ze **trots** zijn op het werk dat ze doet bij de zorgboerderij, maar bij haar schoonouders bijvoorbeeld nog niet:

“Ik merk dat ik nog niet helemaal vol trots kan zeggen van: oh, ik werk op De Boerderij en ik heb het daar naar mijn zin en een baan komt wel. Zo voel ik het nog niet. De kracht of de, hoe zeg je dat? Zo sterk ben ik nog niet om dat vol trots te kunnen zeggen. Het is altijd nog een beetje met schaamte, van: ik werk op De Boerderij en... Dat doe ik nu. Ik loop dan een beetje vast en weet nooit zo goed wat ik moet zeggen.” (Myrna, T2)

Myrna worstelt met hoe er vanuit de samenleving gekeken wordt naar dagbesteding: als iets dat **minderwaardig** is, iets waardoor je er niet helemaal bij hoort en ook niet helemaal meedoet. Kortom, Myrna lijkt vooral veel belang te hechten aan ‘erbij horen’ en als **gelijkwaardig** gezien te worden door haar omgeving. Een **salaris** lijkt vooral een belangrijke rol te spelen in Myrna’s verhaal door wat het symboliseert: je eigen geld verdienen betekent dat je werkzaamheden uitdagend zijn, dat je meer doet dan ‘gezellig en lekker [voor jezelf] bezig zijn’. Kortom, dat je een **bijdrage** levert die gewaardeerd wordt, en dat je daardoor ook **meedoet** en **erbij hoort** in de samenleving. **Erbij horen** is voor Myrna extra belangrijk door wat ze heeft meegemaakt in het verleden:

“Ik denk dat het [verlangen om erbij te horen] er wel mee te maken heeft, dat ik vanaf kinds af aan er voor mijn gevoel nooit bij heb gehoord. Omdat ik heel vaak in het gips zat en in een rolstoel en speciale schoenen had en beugels - en wat niet eigenlijk - kon ik nooit meedoen met mijn leeftijdsgenoten en heb ik me altijd minderwaardig gevoeld.” (Myrna, T2)

Proefdraaien in een productiehal

Doordat Myrna zo verlangde naar een betaalde baan werd ze vanuit het *Stap voor Stap* programma begeleid naar een nieuwe werkplek in een productiehal. Na een paar weken was ze weer terug op de zorgboerderij. Tijdens het laatste interview reflecteerde Myrna op haar uitstap naar de nieuwe werkplek, en kwam ze tot de conclusie dat haar verwachtingen van een betaalde baan (meer uitdaging, voldoening, erbij horen) daar niet waargemaakt konden worden:

Myrna: “Dus die [T-shirts] moesten dan eerst uitgepakt worden en daarna weer terug in zakjes en in de doos. [...] En dat ging echt om honderden T-shirts. Op een gegeven moment dacht ik echt van: ‘ik kan geen T-shirt meer zien’. En dat vond ik

niet zo prettig. Dat ik echt dacht van: ‘wat doe ik hier?’ Dan denk ik van: ‘aan wie probeer ik wat te bewijzen?’ Ik wil zo graag dat ik trots ben dat ik hier ben en dat ik ook bijdraag aan de maatschappij in plaats van dat ik maar wil bewijzen van: ‘kijk, ik heb een baan, ik heb een baan.’ [...] Dus, soms denk ik wel van: waarom zou ik mijn best doen om naar een betaalde baan [te gaan] wat me alleen maar meer stress geeft, terwijl ik hier [op de dagbesteding] helemaal mezelf kan zijn en het naar mijn zin heb en mijn ei kwijt kan?”

Interviewer: “En wat bedoel je met je ei kwijt kan?”

Myrna: “Hier kan ik lekker creatief bezig zijn, maar als ik een keer in de tuin wil werken - nu is het een beetje lastig - maar met mooi weer zijn we lekker fysiek bezig en dat voelt ook heel fijn. Hier kan ik lekker, 's ochtends in de keuken ben ik lekker bezig, wat ik heel fijn vind om te doen, de lunch voorbereiden. Dat geeft me ook meer voldoening als we dan met zijn allen gaan lunchen, dat je denkt van: dat heb ik toch wel weer gedaan. Dat mensen zeggen: de soep smaakt lekker. Of als, Eva⁷ vraagt altijd: heeft iedereen genoeg gegeten? En dan zeggen ze: ja, was lekker. Dan denk ik toch: dat vind ik wel fijn om mensen een goed gevoel te geven.” (T3)

Myrna's teleurstelling kunnen we begrijpen aan de hand van verschillende voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie. Ten eerste zien we dat ze de **politieke voorwaarde** van inspraak *extra* waardeert na haar uitstap naar de nieuwe werkplek. Terwijl ze op de zorgboerderij ruime keuze had in het soort werkzaamheden en er rekening werd gehouden met wat ze minder leuk vond (zoals werken in de moestuin), ontbrak die afwisseling volkomen op de nieuwe werkplek. Ten tweede gaat het niet alleen over het gebrek aan inspraak in werkzaamheden, maar ook over de bijdrage die ze leverde, oftewel de **contributieve voorwaarde**. Terwijl Myrna er eerder nog van uitging dat een betaalde baan automatisch ook voor meer uitdaging en voldoening zou zorgen, kon de nieuwe werkplek dit niet waarmaken. Het repetitief in- en uitpakken van de T-shirts zorgde voor fundamentele vragen over wat ze daar eigenlijk aan het doen was, en voor wie. Voldoening halen uit de bijdrage die ze levert ervaart ze op de dagbestedingsplek wel, bijvoorbeeld wanneer een collega haar direct complimenteert voor de lekkere soep.

Bovendien kreeg Myrna ook te maken met negatieve ervaringen die we kunnen linken aan de **sociaal-culturele voorwaarde** voor volwaardige arbeidsparticipatie. Daar waar ze zich op de zorgboerderij altijd gelijkwaardig behandeld voelde door collega's, ontbrak dit ook op de nieuwe werkplek:

Myrna: “Daar was het wel een beetje van: sommige mensen voelden zich beter, omdat ik in het magazijn werkte en zij op kantoor. Zij deden heel arrogant en dan voelde ik me niet zo op mijn gemak [...]”

Interviewer: “Dus omdat het soort werk anders was, voelden zij zich beter?”

Myrna: “Ja.”

⁷ Pseudoniem.

Interviewer: “[...] En hier is dat dus niet zo?”

Myrna: “Nee, hier is dat helemaal niet zo. Dat vind ik juist ook prettig aan een plek waar ik ook ben - ook in mijn vriendengroep - ik vind het fijn als iedereen **gelijkwaardig** wordt behandeld en dus... Maar dat heb ik soms wel eens dat ik me minder voel, omdat ik dan dagbesteding doe en geen betaalde baan.” (T3)

Daar waar een betaalde baan voor Myrna de belofte inhield van ‘**erbij horen**’ en als **gelijkwaardig** behandeld worden door de samenleving, ervoer ze gevoelens van minderwaardigheid in het directe contact met collega’s op de nieuwe werkplek. Gevolg is een tegenstelling tussen collegiale erkenning en maatschappelijke erkenning. Enerzijds is dagbesteding voor Myrna bij uitstek de plek waar ze zich erkend voelt door collega’s maar niet door de maatschappij. Anderzijds ervoerde ze op de nieuwe werkplek erkenning van de maatschappij (want: betaalde baan) maar niet in het contact met collega’s. Op de betaalde werkplek ervoer ze precies datgene dat ze al haar hele leven zo pijnlijk vindt – geen gelijke status, maar als minderwaardig gezien worden – en dat op een plek die juist bedoeld is om die gevoelens weg te nemen.

Continue tweestrijd

Hoewel ze na haar uitstap naar de nieuwe werkplek een aantal zaken aan dagbesteding extra waardeert, blijft het voor Myrna een continue tweestrijd. Kijkend naar de **vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie** kunnen we stellen dat de zorgboerderij eigenlijk aan alles voldoet, behalve aan het gevoel erbij te horen op het niveau van de maatschappij (**sociaal-culturele voorwaarde**). Daartegenover staat dat de betaalde werkplek op meerdere voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie ernstige gebreken vertoonde: zo werd Myrna niet als gelijkwaardig behandeld op de werkvloer (**sociaal-culturele voorwaarde**) en ervoer ze een soort zinloosheid door de werkzaamheden die ze moest verrichten (**contributieve voorwaarde**). Dit punt roept fundamentele vragen op met betrekking tot het soort beschutte werkplekken dat momenteel beschikbaar is voor mensen met beperkingen: zijn er wel voldoende werkplekken waar mensen naast een degelijk salaris ook uitdagende en afwisselende werkzaamheden kunnen uitvoeren? En, in hoeverre is er dan óók aandacht voor sociale dynamieken op de werkvloer en processen van in- en uitsluiting?

Een bredere blik op Myrna’s verhaal

Tot slot stippen we kort nog even de overeenkomsten aan tussen Myrna’s verhaal en de verhalen van andere deelnemers binnen deze ‘route’. Daarnaast plaatsen we haar verhaal in de context van beleid en uitvoering, op basis van de groepsinterviews met professionals.

Een deel van de 16 deelnemers binnen deze ‘route’ heeft stappen gezet zoals het uitbreiden van uren, taken en verantwoordelijkheden binnen de eigen dagbestedingsplek. Een deel heeft, net als Myrna, stappen gezet richting betaald werk door op andere werkplekken mee te lopen. Maar ook deze gezette stappen bleken niet duurzaam, en mensen binnen deze ‘route’ keerden eveneens tijdelijk terug naar hun dagbesteding.

De ervaringen van mensen in deze ‘route’ kunnen we begrijpen vanuit de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie. Zoals bij Myrna, zijn de stappen die zij richting betaald werk hebben gezet op andere werkplekken (nog) niet succesvol door een **gebrek aan erkenning**,

voldoening, inspraak en/of geld. Net zoals bij Myrna zien we ook bij veel andere deelnemers dat hun gevoel over het betaalde werk snel bekoelde, nadat ze zich realiseerden dat ze alleen maar taken mochten uitvoeren die zij niet leuk vonden. Daarin ervoeren ze een **tekort aan inspraak** en aan **voldoening**. Bij een van de 16 deelnemers in deze ‘route’ voldeed de stap naar betaald werk ook niet aan de economische voorwaarde. Het leverde haar dan wel een salaris op in plaats van een uitkering, maar dat **salaris was zo laag**, dat de stap ervaren werd als een enorme tegenvaller. Begeleiders zien in de hoge verwachtingen van betaald werk een terugkerend patroon: deelnemers overschatten wat werk hen zal opleveren. *“Dat is het: ik wil een betaalde baan, want dan heb ik geld, en dan kan ik mijn eigen huis krijgen, mijn rijbewijs, en dan ga ik dit en dat”*, aldus een begeleider (groepsinterview 2). Deze verwachtingen botsen vaak met de realiteit, waarin betaalde banen niet altijd de beloofde waardering of vooruitgang met zich meebrengen.

Een andere ervaring die Myrna’s verhaal mooi illustreert en die we vaak zien terugkomen binnen deze ‘route’ is het **gebrek aan erkenning** op de nieuwe werkplek. Deze ervaringen staan vaak in schril contrast met hun ervaringen in de dagbesteding, waar ze zich wel thuis, begrepen en serieus genomen voelden. Begeleiders in de groepsinterviews benadrukken dat je op je gemak voelen op een werkplek geen bijkomstigheid is, maar een cruciale voorwaarde voor het slagen van een duurzame stap naar betaald werk: *“Als ik kijk naar de [deelnemers] die ik ken, dan is het toch altijd wel leidend dat iemand zich op zijn gemak voelt en goed voelt, want anders werkt het niet”* (groepsinterview 2). Het gevoel van veiligheid en erkenning op de werkvloer wordt gezien als fundament waarop verdere ontwikkeling mogelijk is. Wanneer dat ontbreekt, heeft dat volgens begeleiders niet alleen gevolgen voor het functioneren op werk, maar werkt het ook door op andere leefgebieden, zoals de gezondheid, het zelfvertrouwen en de thuissituatie.

Dat dit soms al op het meest basale niveau misgaat, blijkt uit ervaringen van begeleiders met de eerste werkdag van deelnemers. Eén van hen beschrijft hoe een deelnemer werd gerustgesteld door de toezegging dat een vertrouwde contactpersoon hem zou begeleiden bij de introductie op de nieuwe werkplek. *“Ik zorg ervoor dat ik er ben, die eerste dag, dan stel ik je voor. Mij ken je al.”* (begeleider, groepsinterview 2). Maar op het cruciale moment kwam die contactpersoon niet opdagen. De deelnemer stond er alleen voor, terwijl de medewerkers op de werkvloer niet op de hoogte waren van zijn komst: *“De mensen die hem dan daar ontvangen op het werk, die hebben zoiets van: maar wie ben jij, en wat kom jij hier doen?”* (begeleider, groepsinterview 2).

Wanneer al bij de eerste kennismaking het gevoel ontbreekt dat iemand **welkom** is en **erbij hoort**, ondermijnt dat direct het vertrouwen in de werkplek. Juist voor mensen die vaak al een kwetsbare positie hebben, kan zo’n ervaring blijvende terughoudendheid oproepen om verdere stappen richting werk te zetten.

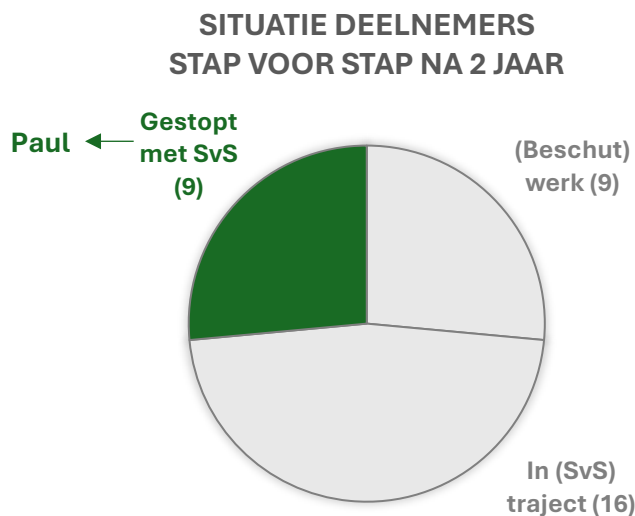
Wat opvalt is dat deelnemers in deze groep desondanks nog steeds sterk verlangen naar betaald werk. Want, daar waar dagbesteding bij de meesten wel voorziet in voldoening, inspraak en erkenning van collega’s, missen ze het gevoel van erbij te horen op het niveau van de maatschappij. Het stigma van dagbesteding speelt daarbij een cruciale rol. Meer nog dan het salaris op zich, lijkt het belang van ‘gewoon’ mee te doen op de arbeidsmarkt door een betaalde baan te hebben de wens van **maatschappelijke erkenning** te vervullen. Maar zolang de beloftes van betaald werk niet worden waargemaakt, voelen veel deelnemers binnen deze groep, net zoals Myrna, een continue tweestrijd.

Hun ervaringen staan daarmee in schril contrast met de ervaringen van deelnemers uit 'route 1' die succesvol de stap richting (beschut) werk gezet hebben. Daar zagen we dat het werk wél voldeed aan de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie. Dat die voorwaarden verwezenlijkt konden worden, kwam voornamelijk doordat de betaalde functie gerealiseerd werd binnen de bekende, veilige omgeving van de dagbestedingsorganisatie. Uit Myrna's verhaal wordt namelijk duidelijk hoe kwetsbaar de stap naar betaald werk kan zijn als de werkplek geen passende begeleiding, werkomgeving of werkzaamheden biedt. Ook begeleiders signaleren dat juist bij werkgevers knelpunten bestaan. In de groepsinterviews vertellen zij dat het vinden van een passende werkgever met de juiste begeleiding de grootste drempel is: *"Voordat je echt een juiste werkgever hebt gevonden die matcht, en waar ook de juiste begeleiding aanwezig is... dat is het lastigste."* (groepsinterview 1).

Professionals in de groepsinterviews observeren daarbij zowel *onwil* als *onkunde* bij werkgevers. Zij zien bijvoorbeeld dat veel werkgevers terugschrikken voor de investering in tijd en begeleiding, ondanks beschikbare regelingen. Werkgevers blijven vaak vasthouden aan hoge eisen en zijn onvoldoende bereid om werkplekken aan te passen aan de mogelijkheden van de deelnemer. Andere professionals benadrukten in de groepsinterviews juist dat het aan de kant van werkgevers geen onwil, maar onkunde is om passende condities te scheppen op de werkvloer. Beleidsmatig is er ruimte, en het management staat er open voor, maar er is nog onvoldoende nagedacht over hoe beschut werk er in de praktijk uit moet zien. Begeleiders merken op dat de gemeente hierin een sterkere voortrekkersrol zou kunnen vervullen, door actief ruimte te creëren voor maatwerkplekken. Nu blijven veel verantwoordelijkheden liggen bij individuele werkgevers of begeleiders, terwijl structurele ondersteuning nodig is om duurzame oplossingen te realiseren. Veel gemeenten blijven echter hangen in standaardopties als schoonmaak, groenvoorziening of verpakkingswerk. *"Ze hebben hier toch nog wel de oude WSW, om het zo te zeggen,"* aldus een van de begeleiders (groepsinterview 2).

Terwijl het beleid inzet op maatwerkbanen, is de praktijk dus nog vaak rigide en eenvormig. De ervaringen van deelnemers zoals Myrna met **eentonig werk** en **gebrek aan inspraak** weerspiegelt precies dit bredere knelpunt: de belofte van passend, betekenisvol werk wordt vaak niet waargemaakt. De **institutionele context** biedt in deze gevallen niet de noodzakelijke voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie.

Route 3: Gestopt met *Stap voor Stap* – het verhaal van Paul



Figuur 7: Situatie geïnterviewde deelnemers *Stap voor Stap* na 2 jaar: Gestopt met SvS

Het derde verhaal dat we bespreken is dat van Paul⁸. Paul is één van de negen mensen die gestopt is met *Stap voor Stap*. Paul is 33 jaar oud tijdens het eerste interview, heeft een licht verstandelijke beperking en fysieke klachten.

Vrijheid in dagbesteding, maar toch de wens om geld te verdienen

Paul werkt op een dagbestedingsplek in een magazijn voor detailhandel. Paul heeft veel verantwoordelijkheden op zijn werkplek: hij vertelt dat hij voorraden bestelt en aanvult, lijsten bijhoudt en zelfs financiën invoert. Voor Paul, die sinds kort vader is, is dagbesteding een uitlaatklep van het gezinsleven en een plek waar hij andere mensen kan ontmoeten: *“ja... de deur uit gaan en ook andere mensen ontmoeten, sociale contacten... het is gewoon super goed voor je”* (T1). Hij vertelt dat de **sfeer er fijn is**, dat het hem een dagelijkse **structuur** biedt en, op de momenten dat hij het nodig heeft, ook **begeleiding**. Daarnaast is dagbesteding voor Paul ook een plek waar hij **inspraak** ervaart:

“Ik kan zelf een beetje mijn tijd indelen. Dus zowel op het werk, maar als ik bijvoorbeeld thuis nodig ben, kan ik ook heel erg makkelijk draaien met dagen. Dus ik kan omzetten en omwisselen met dagen. En dat soort dingen, dat is voor mij wel ja... vind ik wel fijn.” (Paul, T1)

Zijn begeleider vertelt in het groepsinterview dat Paul sterk hecht aan de **vrijheid** om er direct voor zijn kinderen te kunnen zijn wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld als een van hen ziek is of opgehaald moet worden. Die mate van flexibiliteit, zoals hij die op zijn dagbestedingsplek ervaarde, acht zij op een reguliere werkplek nauwelijks haalbaar.

De eerste keer dat we Paul spreken vertelt hij dat hij er wil blijven werken, maar ook dat hij er graag voor betaald zou willen worden. **Geld**, in de vorm van een **salaris**, is voor Paul tijdens dat eerste gesprek een belangrijke motivatie om betaald werk te doen. Het gaat hem niet alleen om wat geld

⁸ Pseudoniem. Paul heeft toestemming gegeven om zijn verhaal te delen in het rapport.

symboliseert (bv. ‘meedoen’ of ‘erbij horen’), zoals bij Myrna en Julia, maar ook om het geld zelf en wat hij daarmee zou kunnen doen: groter wonen met zijn gezin. Ook voor zijn zoontje wil hij er financieel op vooruit gaan.

Daarnaast vindt Paul geld verdienen met name belangrijk omdat zijn vriendin betaald werkt. Als zij het kan, zo redeneert Paul, zou hij dat toch ook moeten kunnen? Zijn vriendin heeft zich volgens Paul in het verleden uitgesproken over het feit dat ze het ‘jammer’ vindt dat hij niet betaald krijgt voor zijn werk. Het belang van geld verdienen krijgt dus vorm in relatie tot zijn geliefden, opmerkingen daarover die in het verleden zijn gemaakt (‘jammer’), en een toekomst waarin ze hopen wat meer te besteden hebben.

Pauls gebrek aan geld zorgt er ook voor dat hij het gevoel krijgt dat zijn **bijdrage niet gewaardeerd** wordt. In reactie op zijn vriendin, die het ‘jammer’ vindt dat hij geen geld verdient voor wat hij doet, zegt Paul: *“Ik doe eigenlijk meer dan een betaalde kracht”* (T1). Het lijkt erop dat zijn inspanningen daarmee voor een deel miskend worden: hij doet erg veel maar wordt er desondanks niet financieel voor gewaardeerd. Die miskening van zijn bijdrage zien we ook terug in het feit dat Paul, net als veel andere deelnemers, doorheen de drie interviews herhaaldelijk benadrukt dat wat hij doet in dagbesteding óók echt ‘werk’ is. Hij noemt het daarom nadrukkelijk geen dagbesteding: *“Ja ik noem het gewoon werk in principe, vrijwilligerswerk”* (Paul, T1).

Tegenover het geld dat een betaalde baan Paul zou bieden, zet hij de ‘vastigheid’ die dagbesteding hem geeft: *“maar aan de andere kant heb ik wel vastigheid, en weet ik waar ik aan toe ben”* (T1). Hier hecht hij veel waarde aan. Terugblikkend op zijn levensverhaal merken we op dat Paul veel instabiliteit heeft ervaren, met meerdere verhuizingen en uithuisplaatsingen. In het laatste interview vroegen we hem of het kan dat hij hierdoor stabiliteit extra belangrijk vindt, waarop hij kort maar krachtig ‘ja’ antwoordt.

Paul wist al voordat we hem voor het eerst spraken dat een betaalde baan niet mogelijk zou zijn binnen zijn huidige dagbestedingsorganisatie. In het laatste interview vertelt hij hoe hij vijf jaar geleden een poging ondernam om er als betaalde kracht te werken. Terwijl zijn begeleiders hem daarin steunden, werd er van hogerhand gezegd dat ze er het geld niet voor hadden. Terugblikkend op deze fase, kunnen we stellen dat dagbesteding voor Paul eigenlijk in grote mate voldeed aan verschillende voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie: het bood hem **vastigheid, fijne sfeer** en **structuur, inspraak**: allemaal dingen waar hij gezien zijn levensverhaal (extra) aan hechtte. Alleen verlangde hij ook naar **geld verdienen**, omdat hij dan meer te besteden zou hebben en zich meer gewaardeerd zou voelen voor zijn inspanningen.

Die **economische voorwaarde** kon of wilde de institutionele context hem echter niet bieden. Daarmee zien we een duidelijk voorbeeld van hoe het zetten van nieuwe stappen gemotiveerd kan worden door een bepaalde voorwaarde voor arbeidsparticipatie (economische bij Paul), maar dat daarmee andere voorwaarden (politieke, sociaal-culturele) ook op het spel kunnen komen staan. Desalniettemin ondernam Paul een nieuwe poging om een stap te zetten door zich in te schrijven bij het *Stap voor Stap* programma.

Dagbesteding is óók werk

Wanneer we Paul een tweede keer spreken blijkt hij gestopt te zijn met *Stap voor Stap*:

“Daarom ben ik er ook mee gestopt, [...] omdat de druk van presteren te hoog werd voor mij, waardoor ik heel gestrest raakte. Sinds ik daarmee gestopt ben, gaat het eigenlijk een stuk beter. Ben ik rustiger, gaat het eigenlijk gewoon z'n gangetje.” (Paul, T2)

Op de vraag of hij het belangrijk vindt dat hij zelf die keuze gemaakt heeft om te stoppen met *Stap voor Stap*, antwoordt Paul:

“Ja, absoluut. Ik heb liever zelf de regie in handen dan dat iemand anders de regie overneemt en zegt van: ‘Je moet nu stoppen, want anders kukel je om’. Dan heb ik liever dat ik zelf de handdoek in de ring gooi. Zelf het touwtje vasthoud van red ik het wel of red ik het niet. Ik ben altijd iemand, ik wil het altijd proberen, maar ik ben ook altijd degene die als eerste de stekker eruit trekt [...]”

Interviewer: “En hoe voel je je dan daarbij als je zelf zo'n keuze maakt?”

“Een stuk zelfverzekerder. Want je geeft toch een bepaalde grens aan. Ik ben wel iemand die moeite heeft om grenzen aan te geven, in bepaald opzicht, door wat mij is overkomen in het verleden. Dan is het wel fijn als je sterker in je schoenen staat, doordat je wel je grens aangeeft en je daardoor een stuk zelfverzekerder voelt.” (T2)

In Pauls woorden zien we het belang van controle hebben en **inspraak** over wanneer je grenzen bereikt zijn. Hij benoemt zelf hoe het belang hiervan gevormd is door zijn levensverhaal: juist omdat hij in het verleden moeilijk zijn grenzen aangaf, vindt hij het nu zo belangrijk om dat wel te doen. Nadat Paul besloten heeft om te stoppen met het *Stap voor Stap* programma valt op dat het belang van zelf **kiezen** op de voorgrond komt, en dat de motivatie om te gaan werken vanwege het **geld** meer naar de achtergrond verdwijnt. Wel wijst hij zijn vriendin er regelmatig nog op dat hij met dagbesteding toch ook een beetje verdient naast zijn uitkering:

“Ik zeg ook altijd tegen haar: ‘Ik verdien er wel geld mee.’ Want ik mag gewoon 150 euro bijverdienen. Je werkt daar toch voor wat geld. Het is natuurlijk niet een heel salaris wat je krijgt, maar je krijgt ook waardering voor je werk en dat vind ik belangrijker dan dat je ergens op je werk zitten en je gaat iedere keer met een chagrijnige rotkop naar huis, dan of je vrijwilligerswerk doet of niet.” (Paul, T2)

Terwijl hij het geld dat hij bijverdient benadrukt, gebeurt hier ook nog iets anders: in zekere zin maakt hij **geld** ondergeschikt aan andere vormen van waardering krijgen voor je werk, en aan de **voldoening** die je daardoor voelt. Wanneer duidelijk is dat betaald werk er nu niet in zit (nadat hij is gestopt met SvS), benadrukt Paul het belang van om zijn bijdrage werk te noemen nog meer. Hij verzet zich tegen de miskenning die hij ervaart:

“Als ik wel aan het werk ben, dan ben ik wel gewoon aan het werken. Dan kom ik net zo kapot thuis dan dat jij kapot thuiskomt van je eigen werk. Je merkt wel dat mensen er een beetje lacherig over doen, een beetje laatdunkend. Dan denk ik bij mezelf: je moet maar eens een dagje met me meedraaien dan weet je in ieder geval wat.” (Paul, T2)

Hieruit blijkt enerzijds dat hij zijn eigen bijdragen als werk ziet, maar dat hij ook ervaart dat mensen om hem heen dat niet allemaal zo zien. Er wordt lacherig en laatsdunkend over gedaan; hij ervaart **miskenning**. Tegelijkertijd lijkt Paul ook een soort ‘berusting’ te hebben gevonden in werken in dagbesteding. Zo vervolgt hij bovenstaand citaat over mensen (inclusief zijn vriendin) die laatsdunkend over dagbesteding doen met *“Ik stoer mij daar verder niet zo heel erg aan”* (Paul, T2). Wanneer de onderzoeker daarop doorvraagt (‘Als je vriendin zo iets zegt, wat doet dat dan met je?’) antwoordt hij: *“Niet zo heel veel. Ik denk bij mezelf van: werk is werk, of je nou vrijwilligerswerk doet [of iets anders]. Dit is mijn werk.”* (Paul, T2).

Onzekere toekomst

Ook wanneer mensen in dagbesteding blijven, speelt de institutionele context en de mate waarin die voorziet in de verschillende voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie een belangrijke rol. Terwijl Paul bij het eerste interview omschreef hoe dagbesteding voor hem een plek is waar hij **inspraak** ervaart, blijkt hij in deze ‘politieke voorwaarde’ teleurgesteld te zijn. Paul vertelt tijdens het laatste interview dat de dagbesteding waar hij werkt zal worden overgenomen door een andere zorgorganisatie, omdat de cliënten ‘niet genoeg geld in het laatje brengen’. Waar Paul vooral boos over is, is de manier *waarop* het werd verteld.

Paul: “Bij mij kwam het binnen met een brief door de brievenbus. Ik las dat en dacht van: oké. [...] Elke cliënt had dat en die zijn toen best wel chagrijnig en boos geweest, dus. Niet zozeer op de begeleiding daar, want [...] het kwam bij hen ook rauw op hun dak. Zij wisten het een week eerder dan dat wij het wisten. Maar dan denk ik bij mezelf van: kom dan uit hogerhand [...] uitleg geven op het werk zelf. In plaats van dat je het zo doet met een brief [...]. Maar ik heb daar ook een hele boze mail over gestuurd. Nooit een reactie op gehad.”

Interviewer: “Ik kan me voorstellen dat je daar boos over bent.”

Paul: “En ik heb er ook geen reactie op gehad, op die brief, dus ik dacht bij mezelf van: oké, als dat het is, jammer dan.”

Interviewer: “Voelde je je dan wel serieus genomen daarin of niet?”

Paul: “Nee, absoluut niet.” (T3).

Paul linkt het **gebrek aan serieus genomen** worden (politieke voorwaarde) aan de **economische voorwaarde**:

Paul: “Je krijgt wel een vrijwilligersvergoeding van één euro per uur. Dat vind ik ook helemaal prima. Maar je wordt inderdaad dan wel [...] minder serieus genomen.” (T3)

Samenvattend helpen de vier voorwaarden voor volwaardige participatie ons begrijpen waarom Paul stopt met *Stap voor Stap*. Zijn huidige dagbesteding biedt hem veel: hij ervaart **voldoening** in het werk wat hij doet, waarin hij ook veel **verantwoordelijkheden** heeft (contributieve voorwaarden), **voelt zich thuis** dankzij fijne collega’s en begeleiding (sociaal-culturele voorwaarde) en waardeert de **flexibiliteit** en **structuur** (politieke voorwaarden). Deze structuur is extra betekenisvol voor hem, gezien zijn verleden van veelvuldige verhuizingen.

Zijn verhaal laat zien dat het belang wat hij aan verschillende voorwaarden hecht ook kan verschuiven. In het eerste interview wilde hij nog graag **geld verdienen** (economische voorwaarde) als **erkenning** voor zijn **bijdrage**. Na zijn keuze om te stoppen, benadrukt hij vooral de **waarde van zijn bijdrage** (contributieve voorwaarde), door het werk wat hij doet te vergelijken met het werk in een betaalde baan. Ook hecht hij meer belang aan de **structuur** en **flexibiliteit** die dagbesteding hem biedt. Bovendien draagt de keuze om te stoppen met *Stap voor Stap* bij aan zijn zelfvertrouwen en gevoel van **controle** (politieke voorwaarde); iets wat voor hem essentieel is door een ingrijpende ervaring uit het verleden. Een overstap naar betaald werk zou die stabiliteit en duidelijkheid die dagbesteding hem biedt ondermijnen, omdat het in zijn geval zou betekenen dat hij naar een nieuwe werkplek zou moeten gaan.

Bovendien laat zijn verhaal zien dat, hoewel **dagbesteding** aan **meer voorwaarden** voor volwaardige arbeidsparticipatie voldoet, dat **geen garantie** is dat dagbesteding ook blijft voldoen aan die voorwaarden. De inspraak die hij zo waardeert staat onder druk, omdat zijn werkplek binnenkort verdwijnt en hij en zijn collega's daarin geen stem hebben.

Een bredere blik op Pauls verhaal

Tot slot kijken we opnieuw naar de overeenkomsten tussen het illustratieve verhaal, in dit geval van Paul, en de verhalen van andere deelnemers binnen deze 'route'. Pauls verhaal is illustratief voor de mensen binnen deze 'route' die na het stoppen met *Stap voor Stap* in dagbesteding zijn blijven werken⁹. Om de verhalen van de mensen die deze 'route' hebben afgelegd in een breder perspectief te plaatsen, kijken we ook naar context van beleid en uitvoering. Daarvoor baseren we ons op de groepsinterviews.

Veel deelnemers die gestopt zijn met *Stap voor Stap* benadrukken net als Paul dat de dagbesteding die ze doen óók gewoon werk is. We zien daarin een overeenkomst met de groep deelnemers in 'route 2' (In *Stap voor Stap*): allemaal weten en voelen zij dat de waarde die zij zelf hechten aan dagbesteding niet overeenkomt met de waarde die er door de samenleving aan wordt gehecht (**contributieve en sociaal-culturele voorwaarden**). Een verschil tussen de twee groepen is dat deelnemers die definitief gestopt zijn met toewerken naar betaald werk, vaker tegen deze opvatting in **verzet** komen: betaald werk hoeft niet het hoogste goed te zijn, en werken in dagbesteding kan net zo zinvol zijn. In andere woorden, deelnemers uit deze groepen tonen vaak 'weerstand' tegen het verhaal dat dagbesteding geen 'echt werk' is omdat je geen salaris verdient. Dat doen ze voor een deel noodgedwongen: er is immers voor Paul en vele anderen geen uitzicht meer op betaald werk dat aan alle voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie voldoet. In reactie daarop gaan zij de voorwaarden opnieuw definiëren: bijvoorbeeld door het verschil tussen een uitkering en salaris te bagatelliseren door te stellen dat zij er ook voor moeten werken, en dat hun werk ook echt vermoeiend is. We zien ook bij meerdere deelnemers uit deze 'route' dat financiële zelfstandigheid ondergeschikt wordt gemaakt aan **voldoening** halen uit je werk, of aan **inspraak** hebben.

Doordat we mensen door de tijd heen volgden, konden we observeren hoe narratieve veranderingen tijd en moeite kosten. Een van de deelnemers maakte met haar *life map* mooi visueel hoe lastig ze het in eerste instantie vond om zich neer te leggen bij haar keuze om te stoppen met de ontwikkeling richting betaald werk. Ze koos drie pijltjes die van richting

⁹ Dit zijn vijf van de negen mensen uit deze 'route'. De overige vier zijn ook weggegaan bij de dagbestedingsorganisatie (zie methoden).

veranderen om uit te drukken hoe ze terugkijkt de keuze om te stoppen met *Stap voor Stap*. Ze heeft daarbij een duimpje omhoog en een duimpje naar beneden geplakt, omdat ze eerst moeite had om het idee van betaald werk te laten varen, maar er nu blij mee is. De ruimte tussen de



Figuur 8: Fragment life map deelnemer route 3

duimpjes staat voor het gegeven dat ze er wat tijd voor nodig had. Naarmate de tijd verstreek hechtte ze meer waarde aan de voldoening die ze ervaart door haar werkzaamheden in dagbesteding. De interviewer vroeg haar waarom ze tijd nodig had om te accepteren dat de stap naar beschut werk er voorlopig niet in zit. Dit wijdt ze aan het feit dat ze altijd heeft gedacht dat betaald werk wel haalbaar zou zijn, en aan dat ze zich veel vergelijkt met anderen.

Mensen als Myrna en Paul nemen dus verschillende houdingen aan tegenover het niet hebben van een betaalde baan. Voor Myrna en anderen die nog in *Stap voor Stap* zitten, blijft het een tweestrijd tussen trots en een gevoel van minderwaardigheid. Paul en andere deelnemers die gestopt zijn, vinden daarentegen meer berusting in de gedachte dat hun werkzaamheden in de dagbesteding ook als werk gelden. Die berusting komt niet altijd vanzelf, het kan ook moeite kosten om je verhaal aan te passen aan de nieuwe situatie. Hierbij speelt de institutionele context, in dit geval het UWV, een belangrijke rol. Na de stress en druk die Paul ervoer ten tijde van het *Stap voor Stap* programma, kreeg hij ontheffing voor een aantal jaar. De ‘berusting’ die Paul laat zien kan dus enkel bestaan omdat er door instanties (voorlopig) geen druk op hem wordt uitgeoefend. Ook bij andere deelnemers uit deze ‘route’ zien we hoe de berusting tot stand komt doordat de ervaren druk is weggevallen.

Bij deelnemers die stoppen met *Stap voor Stap* zien we dat de voorwaarden voor volwaardige participatie waar dagbesteding aan voldoet (erkenning, voldoening, inspraak) belangrijker worden en het verdienen van een eigen salaris minder belangrijk (economische voorwaarde). Ze beseffen dat een betaalde baan ze wel een salaris zou geven, maar mogelijk niet de erkenning, voldoening en inspraak die ze wel ervaren in dagbesteding. We geven enkele voorbeelden van ervaringen uit deze ‘route’ die dit verduidelijken. Voor één deelnemer was er dusdanig veel financiële onzekerheid bij de stap naar beschut werk, dat ze ervoor koos om in dagbesteding te blijven. Zij kwam recent van school af, had even betaald werk gehad en koos er nu voor om een Wajong-uitkering aan te vragen in plaats van het financiële risico te lopen om beschut werk te gaan doen. Ook gaf ze aan dat ze in het betaalde werk wat ze kon gaan doen minder afwisseling zou hebben dan in de dagbesteding die ze nu doet. Ook voor een andere deelnemer was het laag gewaardeerde, laagbetaalde, repetitieve werk waar hij zich op kon oriënteren tijdens zijn deelname aan *Stap voor Stap*, reden om in dagbesteding te blijven. Bovendien geven deze deelnemers aan, net als Paul, dat ze eigenlijk niet weg willen van de plek waar ze dagbesteding doen, omdat ze zich er thuis voelen. Iets wat niet vanzelfsprekend is op een nieuwe werkplek. Dit laat zien dat de keuze om te stoppen met *Stap voor Stap* te begrijpen is vanuit het ontbreken van voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie in betaald werk. Dagbesteding biedt **erkenning** (fijne collega’s), **inspraak** en **voldoening**; iets wat niet vanzelfsprekend is in het soort betaalde werk waar ze zich op konden oriënteren, dat soms ook nog **financiële onzekerheid** met zich meebrengt.

Nu we deze drie verschillende ervaringen besproken hebben, willen we nog even stilstaan bij het belang van het zetten van kleine stappen. In het verhaal van Julia (route 1), zagen we dat ze onder goede begeleiding van haar werkbegeleider op eigen tempo stappen kon zetten richting betaald

werk. Ook professionals in de groepsinterviews benadrukken het belang van het zetten van **kleine stappen**. Ze signaleren dat te snel willen gaan kan leiden tot overbelasting of terugval, en dat duurzame ontwikkeling juist gebaat is bij vertragen wanneer dat nodig is. Ondanks de mogelijkheid om kleine stappen te zetten binnen *Stap voor Stap* ervaren sommige deelnemers toch veel stress door hun deelname. Dit is voor deelnemers een reden om te stoppen met *Stap voor Stap*. Ook begeleiders herkennen dat het vooruitzicht van betaald werk druk kan veroorzaken bij deelnemers. Zo vertelt een begeleider van twee deelnemers aan *Stap voor Stap*, dat het project op papier ruimte biedt voor mogelijkheden, maar dat dit in de praktijk juist als belastend kan worden ervaren. Deelnemers krijgen volgens haar het gevoel dat er iets van hen verwacht wordt: “*Nu móét ik een stap maken*” (groepsinterview 1). Met name het idee dat ze uiteindelijk ergens anders zouden moeten gaan werken, levert veel spanning op, zoals voor Paul. Ook bij Myrna en anderen die nog in *Stap voor Stap* zitten, zijn de stappen die zij maken naar andere werkplekken veelal niet succesvol. Hierin zien we een duidelijk verschil met het verhaal van Julia, die **binnen dezelfde organisatie** stappen kon zetten richting betaald werk. Dit maakt duidelijk dat **je thuis voelen** (erkenning) van cruciaal belang is in het transitieproces van deelnemers aan *Stap voor Stap*.

3. CONCLUSIE: (ON)VOLWAARDIGE PARTICIPATIE

In het vorige hoofdstuk presenteerden we de verhalen van Julia, Myrna en Paul, als voorbeelden van de verschillende routes die deelnemers bewandelden binnen het *Stap voor Stap* programma. In deze conclusie beantwoorden we de onderzoeksvragen en vatten we de belangrijkste bevindingen samen. De stap van dagbesteding naar (beschut) werk wordt in beleid en praktijk vaak benaderd met oog voor economische aspecten zoals inkomen of uitkering, maar volwaardige participatie op de arbeidsmarkt vraagt meer. We hebben onderzocht hoe naast *economische*, ook *sociaal-culturele*, *politieke* en *contributieve* voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie ons helpen begrijpen waarom een stap van dagbesteding naar betaald werk al dan niet wordt gezet. De hoofdvraag van het onderzoek is dan ook:

Hoe spelen economische, sociaal-culturele, politieke en contributieve voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie een rol in het transitieproces van deelnemers aan het *Stap voor Stap* programma en hoe kunnen we dit begrijpen in het licht van hun levensverhaal?

Om deze vraag te beantwoorden stelden we drie deelvragen die we hierna achtereenvolgens beantwoorden. De twee deelvragen die we als eerste beantwoorden zijn: **(1) Wat betekenen de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie voor deelnemers aan het *Stap voor Stap* programma, en hoe kunnen we dit begrijpen in het licht van hun levensverhaal? (2) Hoe spelen de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie een rol in de stappen die ze (al dan niet) kunnen zetten?**

De vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie helpen ons begrijpen waarom de stap naar betaald werk soms wel, maar vaak ook niet gezet wordt. Bij een succesvolle stap naar betaald werk wordt er op de werkplek voldaan aan de vier voorwaarden voor volwaardige participatie: geld en zekerheid, je thuis voelen, inspraak en kunnen bijdragen aan de samenleving. Dat zagen we bij Julia, die als voorbeeld diende van iemand die de stap heeft gemaakt naar (beschut) werk (route 1). Wanneer één of meerdere van de voorwaarden ontbreken, wordt de stap moeilijk of niet gemaakt. Dat zagen we bij Myrna en Paul. Bij Myrna ontbrak het aan zingeving op haar nieuwe plek en daardoor brak zij haar werk af en ging terug naar dagbesteding (route 2). Paul vond het idee van een salaris aantrekkelijk, maar hecht sterk aan de stabiliteit en rust van dagbesteding. Uiteindelijk weegt het vooruitzicht van een salaris niet op tegen de stress die het vooruitzicht van betaald werk bij hem oproept. Daarom zet hij die stap naar betaald werk uiteindelijk niet en blijft hij in dagbesteding (route 3).

Impact van levensverhaal op werk

Het belang van de vier voorwaarden kunnen we begrijpen door te kijken naar het levensverhaal van deelnemers (verleden, heden, toekomst). De levens van deelnemers aan *Stap voor Stap* zijn vaak anders gelopen dan gehoopt en worden gekenmerkt door ervaringen met uitsluiting. Het relatieve gewicht dat de verschillende voorwaarden voor volwaardige participatie hebben voor mensen, wordt begrijpelijk in het licht van hun levensverhaal. We lopen ze hieronder even langs.

Sociaal-culturele voorwaarden, zoals erkenning en sfeer, wegen voor deelnemers aan *Stap voor Stap* die de stap naar betaald werk overwegen het zwaarst. Werken met collega's die een vergelijkbare achtergrond hebben en snappen hoe je in elkaar zit, biedt een gevoel van veiligheid. Deelnemers willen zich thuis voelen en zichzelf zijn. Dat vinden zij vaak in dagbesteding en dat willen zij niet op het spel zetten. Dit maakt het lastig om de stap naar betaald werk te zetten. De waarde die zij hechten aan sociaal-culturele aspecten, zoals erkenning en sfeer, wordt begrijpelijk in het licht van hun levensverhaal. Veel van hen hebben een verleden met gepest worden op school of op het werk. Vaak hadden zij het gevoel er niet bij te horen. Op hun dagbestedingsplek voelen zij zich wel geaccepteerd en erkend. Maar

erkenning gaat voor veel deelnemers zowel over erkenning tussen collega's, als over erkenning door de samenleving. Daarom willen zij er niet alleen bij horen op de werkvloer, zij willen ook geaccepteerd worden door de maatschappij.

Economische voorwaarden, zoals geld en financiële zekerheid, zijn belangrijk maar niet doorslaggevend voor het zetten van de stap naar betaald werk. In een leven vol onzekerheden draagt financiële onafhankelijkheid bij aan meer grip op de situatie van deelnemers en meer vertrouwen in de toekomst. Andersom is onduidelijkheid over de financiële implicaties een reden om de stap naar betaald werk niet te zetten, en te kiezen voor de stabiliteit van een uitkering. Het ontvangen van een salaris heeft echter meer symbolische dan financiële betekenis. Een salaris helpt om als 'normaal' gezien te worden. Ook dit is goed te begrijpen in het licht van hun levensverhaal dat bij velen is getekend door de ervaring als anders gezien te worden. Een salaris geldt vaak als de norm en daarom versterkt een uitkering het gevoel anders te zijn.

Politieke voorwaarden, zoals invloed en keuze, spelen vooral een rol wanneer het gaat om de taken die deelnemers op hun werk uitvoeren. Natuurlijk denken zij ook graag mee over de keuze van (beschut) werk, maar ze vertrouwen daarvoor in belangrijke mate op hun begeleider. Vooral als deelnemers vinden dat zij in hun leven vaak verkeerde keuzes hebben gemaakt, geven zij de zeggenschap hierover graag uit handen. Tegelijkertijd kan het maken van een keuze (zoals stoppen met het *Stap voor Stap* programma) ook zelfvertrouwen geven en bijdragen aan een gevoel van grip op het leven.

Contributieve voorwaarden, zoals iets bijdragen en daardoor voldoening ervaren, ervaren deelnemers als heel belangrijk in hun werk. Ze willen bijvoorbeeld mensen helpen of iets moois of nuttigs maken. Dit geeft het gevoel vooruit te gaan. Dat vormt een scherp contrast met eerdere perioden waarin zij zonder werk zaten en het gevoel hadden niets bij te kunnen dragen. Net als acceptatie en een salaris, geeft iets bijdragen aan de maatschappij het gevoel erbij te horen en normaal te zijn, opnieuw in tegenstelling tot vroeger.

Impact van werk op levensverhaal

Het levensverhaal helpt ons om het belang van de verschillende voorwaarden te begrijpen. Maar het levensverhaal is voortdurend in ontwikkeling. Daarom hebben wij ook de derde deelvraag gesteld: **(3) Hoe passen deelnemers hun levensverhaal aan in reactie op de stappen die zij (al dan niet) kunnen zetten?** Voor de meeste deelnemers aan *Stap voor Stap* (25 van de 34) is het op korte termijn niet haalbaar gebleken om de stap naar (beschut) betaald werk te zetten. Bij deze mensen zien we een verschuiving in prioriteiten. Economische aspecten als een eigen inkomen worden (noodgedwongen) minder belangrijk, terwijl de sociale aspecten als je thuis voelen, jezelf kunnen zijn, en contributieve aspecten zoals het leveren van een bijdrage, juist in belang toenemen.

Deze herschikking van prioriteiten verandert ook het levensverhaal. De wens om als 'normaal' gezien te worden door de maatschappij blijft voor veel deelnemers belangrijk. Voor velen lag hun motivatie om de stap naar betaald werk te zetten niet uitsluitend in financiële zekerheid, maar vooral in de behoefte aan maatschappelijke erkenning. Wanneer deze stap uiteindelijk uitblijft, zoeken zij een alternatieve route naar erkenning. Dat doen zij door hun werk in de dagbesteding sterker als 'echt werk' te framen. Daarmee herschrijven zij als het ware hun eigen verhaal: eerder was betaald werk de norm, nu proberen zij hun bestaande werk te herwaarderen. Deze reframing laat zien hoe het transitieproces – ook wanneer het niet leidt tot betaald werk – wél leidt tot aanpassingen in het levensverhaal. Deelnemers herijken hun normen en prioriteiten, waardoor hun zelfbeeld verandert. Dagbesteding biedt hun een plek waar zij collegiale erkenning ervaren en zich nuttig voelen. Tegelijkertijd botst dat met het maatschappelijk beeld dat dagbesteding geen 'echt werk' is. Hierdoor draagt dagbesteding

zowel bij aan herstel van een geschonden levensverhaal, als aan het voortbestaan van het gevoel van miskenning.

Kortom, dagbesteding voldoet eigenlijk aan alles, behalve dat het als minderwaardig gezien wordt door de samenleving, en dat het risico op uitbuiting op de loer ligt. Het woord dagbesteding doet geen recht aan hoe deelnemers het werk zelf ervaren; ze noemen het werk en dat is het ook. Maar omdat de samenleving het niet zo ziet, internaliseren deelnemers het idee dat dagbesteding minderwaardig is en voelen zij dat ook zo. (Beschut) betaald werk wordt door de samenleving wél als werk gezien. Hoewel je er een salaris voor krijgt en daarmee de erkenning van de samenleving, voldoet het vaak niet aan een of meerdere andere aspecten zoals veiligheid, inspraak en voldoening. Daarmee wordt de keuze tussen dagbesteding en (beschut) betaald werk een keuze tussen twee kwaden¹⁰.

Deelnemers die nog midden in dit proces zitten – zoals Myrna (route 2) – leven als het ware in een tussenruimte: enerzijds voelen zij zich op hun plek in de dagbesteding, anderzijds blijft de hoop op maatschappelijke erkenning via betaald werk bestaan. Die spanning maakt dat zij minder berusting vinden in het idee dat dagbesteding óók werk is. De plek van werk in hun levensverhaal is nog onbestemd. Zij zijn nog gericht op een toekomst waarin werk wél voldoet aan alle vier voorwaarden voor volwaardige participatie. Dit in tegenstelling tot Paul, die zich wel heeft neergelegd bij het feit dat zijn werk in de dagbesteding niet aan alle voorwaarden voldoet.

Kortom, ter beantwoording van de hoofdvraag van het onderzoek, stellen we dat de economische, sociaal-culturele, politieke en contributieve voorwaarden allemaal een rol spelen in het transitieproces van deelnemers aan het *Stap voor Stap*-programma. Wat deze voorwaarden voor hen betekenen, moet begrepen worden in het licht van hun levensverhaal – dat vaak anders is gelopen dan gedacht en wordt gekenmerkt door ervaringen van uitsluiting en miskenning. Of de stap naar (beschut) werk wel of niet gezet wordt, hangt af van de mate waarin het werk aansluit bij deze vier voorwaarden. Als de stap naar (beschut) werk succesvol gezet wordt, voldoet het werk aan deze vier voorwaarden en krijgen mensen weer het gevoel erbij te horen in de maatschappij. Wanneer een of meerdere van deze voorwaarden ontbreken – zoals financiële onzekerheid, je niet thuis voelen, nutteloos werk doen of geen keuzes kunnen maken – wordt de stap moeilijk of niet gemaakt. Daarbij verschuift ook de waarde die ze aan de verschillende voorwaarden hechten. Op die manier proberen deelnemers hun ervaringen opnieuw betekenis te geven.

Risico's in de institutionele context

Het levensverhaal laat zien *waarom* bepaalde voorwaarden zwaar wegen voor deelnemers, maar het is **de institutionele context** die bepaalt *of* en *hoe* aan die voorwaarden kan worden voldaan. Of er een betaalde werkplek ontstaat waar iemand zich thuis voelt, inspraak heeft, betekenisvol werk kan doen en financiële zekerheid ervaart, hangt sterk af van de inrichting van die werkplek. In de praktijk blijken dagbestedingsplekken vaak beter te voldoen aan de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie dan beschutte werkplekken. Daaruit volgen twee belangrijke conclusies. Ten eerste: er zijn te weinig passende beschutte werkplekken. De plekken die er wél zijn, bieden vaak onvoldoende financiële zekerheid, beperkte keuzevrijheid, weinig uitdaging en

¹⁰ Dit contrast schetsen wij op basis van de verhalen van de deelnemers die wij gesproken hebben. Een projectadviseur wees ons er terecht op dat mensen in beschut werk soms te weinig maatschappelijke erkenning ervaren en dat ze te maken hebben met stigma's. Dat werd bijvoorbeeld duidelijk tijdens de grote landelijke actiedag van 27 mei, waarop werknemers uit sociale ontwikkelbedrijven en beschutte werkplekken massaal in actie kwamen voor meer respect en bestaanszekerheid (zie <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2025/05/grote-landelijke-actie-voor-en-door-mensen-met-arb>).

missen een gevoel van 'thuis'. Ten tweede roept dit een fundamentele vraag op: als dagbesteding beter aansluit bij wat deelnemers nodig hebben, moeten we dan nog wel blijven streven naar doorstroom naar betaald werk? Als deelnemers dagbesteding zelf als volwaardig werk ervaren, waarom zouden we dat niet serieus nemen? Toch zijn er twee belangrijke bezwaren.

Ten eerste: een **gebrek aan maatschappelijke waardering** voor dagbesteding. Deelnemers voelen zich vaak alsnog 'anders', juist omdat de samenleving hun werk niet erkent als 'echt'. "Ik noem het werk" is een veelgehoorde uitspraak van deelnemers. Daarmee benadrukken ze dat het werk in de dagbesteding voldoet aan wat zij belangrijk vinden én drukken ze een verlangen uit om 'erbij te horen'. Het woord dagbesteding doet volgens hen geen recht aan wat ze doen en bijdragen. Ook gemeenten en werkgevers vermijden die term en spreken liever over bijvoorbeeld waardevol werk, met woorden als 'makers', 'collega's' en 'ontwerpers' in plaats van cliënten. Deze zoektocht naar andere taal weerspiegelt een poging om het werk meer gelijk te waarderen. Tegelijkertijd blijft de maatschappelijke erkenning uit: dagbesteding wordt nog steeds gezien als iets laagdrempeligs of 'minder'. Dat beïnvloedt de eigenwaarde van deelnemers, en versterkt het verlangen naar betaald werk – als vorm van erkenning en normaliteit. In termen van Nancy Fraser (Fraser & Honneth, 2003) gaat het hier om onvolwaardige participatie: het feit dat er geen salaris tegenover staat, maakt dat mensen het gevoel hebben niet echt bij te dragen. Ze willen laten zien dat ze iets terugdoen voor de samenleving. Dagbesteding biedt veiligheid en ruimte voor herstel van hun geschonden levensverhaal, maar draagt tegelijk bij aan datzelfde gevoel van uitsluiting, doordat het niet als 'echt werk' wordt gezien.

Ten tweede: zolang dagbesteding onbetaald blijft, bestaat er een **risico op uitbuiting** – zeker wanneer mensen langdurig en structureel onbetaald blijven bijdragen aan productieve werkzaamheden. Veel deelnemers noemen het werk dat zij in dagbesteding doen niet voor niets 'gewoon werk'. Ze dragen immers daadwerkelijk bij: ze produceren goederen of leveren diensten waar soms ook inkomsten tegenover staan voor de organisatie. Toch blijven zij zelf financieel afhankelijk van een uitkering. In sommige gevallen zijn de verantwoordelijkheden van deelnemers zo omvangrijk dat het de vraag is of het nog te rechtvaardigen is dat zij daar niet voor betaald worden. Zo was er een deelnemer die zelfstandig bestellingen aannam en uitvoerde, én daarbij een collega begeleidde. Op advies van het UWV vroeg zij haar werkgever of haar functie kon worden omgezet in een beschutte werkplek. Volgens haar kreeg ze als antwoord dat ze daar "te goed voor" zou zijn. Hoewel het perspectief van de werkgever ontbreekt, roept deze reactie vragen op over mogelijke financiële motieven in het wel of niet creëren van betaalde werkplekken. Daarbij speelt ook het bredere financieringssysteem een rol. Gemeenten hebben vanuit de Participatiewet een sterke financiële prikkel om mensen met een bijstandsuitkering te laten doorstromen naar betaald werk. Deze prikkel ontbreekt bij mensen met een Wajong-uitkering, want die regeling wordt gefinancierd door het Rijk. In de drie verhalen waar uitbuiting op de loer lag, ging het steeds om deelnemers met een Wajong-uitkering. Dit suggereert dat financiële prikkels binnen het systeem kunnen doorwerken in de kansen op betaalde arbeid – en daarmee in het risico op structureel onbetaald werk.

4. AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk formuleren wij aanbevelingen voor beleid en praktijk op basis van de conclusies uit het vorige hoofdstuk. Deze conclusies hebben wij besproken in een groepsinterview met professionals die op verschillende manieren betrokken zijn bij *Stap voor Stap*. Een overkoepelende boodschap aan **alle betrokkenen** is: bekijk de stap van dagbesteding naar betaald werk niet alleen in termen van geld. Ons onderzoek laat zien dat geld zéker meespeelt, maar dat financiële gevolgen lang niet altijd de belangrijkste overweging zijn. Het is ook belangrijk om je erkend te voelen, inspraak te hebben en voldoening te ervaren. Dit brengt ons tot zeven aanbevelingen die we hieronder toelichten.

1. Werk vanuit een gelaagd mensbeeld

Het mensbeeld in de huidige wetgeving is te eendimensionaal en simplistisch, en sluit onvoldoende aan bij de leefwereld van burgers. Deze kritiek wordt breed gedeeld (zie ook Gebhardt en Feijten, 2022). Zoals een programmamanager in het derde groepsinterview stelt: *“Het mensbeeld onder de Participatiewet is negatief. Het is een beeld van niet-willers”*.

Als reactie op de kritiek op het mensbeeld wordt in de voorgestelde herziening van de Participatiewet voorgesteld om uit te gaan van vertrouwen en van een ‘positief en realistisch mensbeeld’ en om de intrinsieke motivatie van mensen te ondersteunen en versterken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023, p. 34). Ons onderzoek biedt handvatten om dit verder te concretiseren. Voldoende bestaanszekerheid is van groot belang, maar de wens om (weer) betaald werk te zoeken komt ook voort uit het verlangen om bij te dragen aan de samenleving en om erkenning te krijgen. Deelnemers aan dagbesteding zijn geen ‘niet-willers’, maar het zijn mensen met ambities, reflectievermogen en een sterk verlangen om mee te doen in de samenleving – mits de voorwaarden daarvoor aanwezig zijn. Zij zoeken niet alleen economische zekerheid, maar vooral ook betekenis, sociaal contact en erkenning. Een realistisch mensbeeld houdt dus rekening met deze gelaagdheid: mensen willen bijdragen én gezien worden, maar kunnen dat alleen als de omstandigheden het toelaten.

Als de **herziening van de Participatiewet** werkelijk wil uitgaan van een positief en realistisch mensbeeld, dan vraagt dat om beleid dat deze bredere motivatie en kwetsbaarheid erkent. Dat betekent: serieus nemen van dagbesteding als waardevolle bijdrage, vermijden van prestatiedruk die tot stress leidt, en tegengaan van uitbuiting wanneer mensen langdurig productief werk verrichten zonder loon. Een realistisch mensbeeld is niet alleen een kwestie van vertrouwen in de wil van mensen om te participeren, maar ook van erkenning van wat zij nodig hebben om dat op een waardige manier te kunnen doen.

2. Wettelijk recht op volwaardige participatie voor mensen met een beperking

Een recent VN-rapport over de positie van mensen met een beperking in Nederland laat zien dat de arbeidsmarkt nog ernstig tekortschiet voor deze groep. De werkloosheid is hoog en structurele belemmeringen blijven bestaan. De VN roept op tot wetswijzigingen en pleit ervoor de verantwoordelijkheid voor het creëren van passende werkplekken nadrukkelijker bij werkgevers te leggen. Beleidsinspanningen kunnen beter vertrekken vanuit mensenrechten en het recht op volwaardige participatie, in plaats van beperkingen (United Nations, 2024, p. 17). Onze bevindingen bevestigen deze analyse. De ervaringen van deelnemers aan het programma *Stap voor Stap* laat zien dat het vinden van een passende werkplek met voldoende begeleiding vaak een grote uitdaging is. Vooral bij externe werkplekken ervaren zij onvoldoende inspraak, voelden zij zich niet altijd welkom en haalden zij weinig voldoening uit het werk. Tegelijkertijd vertelden

andere betrokken dat er voor werkgevers nog veel onduidelijk is over hoe je werkplekken structureel kunt aanpassen aan de behoeften van mensen met een beperking. Hoewel beleidskaders zoals de Participatiewet en Simpel Switchen verbetering beogen, krijgen deelnemers vaak werk aangeboden dat zij niet als passend ervaren. Daarom pleiten we voor een wettelijk recht op passend werk mét begeleiding. Voor passend werk zijn **wettelijke verankering**, **publieke verantwoordelijkheid** en **voldoende middelen** nodig.

Een mensenrechtenbenadering zoals waar de VN voor pleit, vraagt om het erkennen van het recht op betekenisvol werk, ook als dat niet binnen de kaders van regulier of zelfs beschut betaald werk valt. Dit betekent dat de definitie van werk moet worden opgerekt, zodat ook dagbesteding als volwaardige bijdrage kan worden erkend — mits vrijwillig, niet stigmatiserend en met voldoende bescherming tegen uitbuiting.

3. Zorg voor meer en passender aanbod

We constateerden dat de vier voorwaarden voor volwaardige participatie op veel beschutte werkplekken ontbreken. Veel van de mensen die wij spraken voelen zich niet thuis in een grote productiehhal en halen weinig voldoening uit repetitief werk.

Het is daarom zaak dat werkgevers nadenken over hoe zij de vier voorwaarden in beschut betaald werk wel kunnen realiseren. De **sociaal ontwikkelbedrijven** zijn momenteel in transitie. Zij zouden hun visie kunnen baseren op de vier voorwaarden. Dit verhoogt de kans op duurzame instroom vanuit dagbesteding. De vier voorwaarden bieden ook voor bedrijven op **de reguliere arbeidsmarkt** een passend kader bij de ontwikkeling van beschutte werkplekken.

Uit ons onderzoek blijkt dat deelnemers die erin slagen de stap naar betaald werk te zetten dat vaak doen binnen de organisatie waar zij eerst dagbesteding hadden. Op deze plek voelden zij zich thuis, ervoeren ze voldoening en inspraak. Met de stap naar betaald werk komt er een salaris bij. Het succes kan vooral worden verklaard uit het feit dat de zaken die zij waardeerden in hun dagbesteding niet op het spel kwamen te staan. Toch is doorgroeien naar een betaalde functie op de dagbestedingsplek niet voor iedereen weggelegd. Sommige deelnemers kregen te horen dat dit ‘niet mogelijk’ was. Deze deelnemers gaan vervolgens meestal niet op zoek naar andersoortig beschut werk, maar blijven in dagbesteding. Bij deelnemers die wel elders beschut betaald werk gaan doen, is het van belang blijvend te zorgen voor erkenning, inspraak en voldoening.

De sleutel tot de ontwikkeling van meer en passender aanbod ligt bij **gemeenten**. Daar lopen welwillende deelnemers en professionals soms tegen een muur aan. Gemeenten kunnen een stuk flexibeler zijn in de mogelijkheden tot beschut betaald werk. Bijvoorbeeld door dit niet alleen in de eigen ontwikkelbedrijven te zoeken, maar ook bij sociale ondernemingen of binnen de dagbesteding zelf. Het moet niet uitmaken *waar* het werk plaatsvindt, zolang het maar aansluit op wat iemand nodig heeft en belangrijk vindt. Regels en quota vanuit de aanbestedingen staan hierbij echter in de weg. Maar snelle plaatsing verdient geen voorrang boven het vinden van passende werkplekken. Het traject naar beschut werk verloopt nu eenmaal traag. Gemeenten doen er goed aan zich bewust te zijn van het feit dat dit een proces is van kleine stappen, dat begeleiding en tijd vergt. Het is belangrijk dat de professionals die deze begeleiding bieden zich gesteund voelen door gemeenten, en niet tegengewerkt. In dit opzicht zijn er grote verschillen tussen gemeenten, die moeilijk uitlegbaar zijn. Waarom mogen deelnemers in de ene gemeenten zelf met hun jobcoach een beschutte werkplek uitzoeken en is in de andere gemeente hun keuze beperkt tot het gemeentelijke ontwikkelbedrijf?

4. Ook dagbesteding is werk

De vierde aanbeveling is om *arbeidsmatige dagbesteding* voortaan gewoon *werk* te noemen. Hiermee sluiten wij ons aan bij een eerder gehouden pleidooi¹¹. ‘Dagbesteding’ heeft een negatieve connotatie, alsof iemand iets voor je bedacht heeft om te doen, en het louter een manier is om jezelf bezig te houden. De term doet geen recht aan wat mensen bijdragen en aan de betekenis die dagbesteding voor mensen heeft. Zoals deelnemers zelf treffend zeggen: “Ik noem het werk.” De term dagbesteding reproduceert het idee dat hun bijdrage minder waard is.

Er zijn alternatieve termen in omloop, zoals betekenisvol werk, waardevol werk, of activerend werk. Maar dit wekt de suggestie dat er ook betekenisloos werk is of waardeloos werk. Wij pleiten daarom voor het **landelijk invoeren** van één duidelijke en positieve term die niet stigmatiserend is: werk. Dit impliceert ook dat de term ‘dagbestedingsindicatie’ moet worden geschrapt en wetgeving moet uitgaan van ‘recht op werk’. Dit draagt bij aan het doorbreken van het stigma rondom dagbesteding en doet recht aan de ervaring en inzet van de mensen om wie het gaat.

5. Ga uitbuiting tegen

De vijfde aanbeveling gaat over het tegengaan van uitbuiting. Verschillende professionals spraken het vermoeden uit dat **gemeenten, werkgevers en zorgorganisaties** soms perverse financiële prikkels hebben om iemand in dagbesteding te houden. Om uitbuiting van deelnemers aan dagbesteding tegen te gaan, is het essentieel dat er duidelijke regels komen die voorschrijven wanneer een salaris vereist is. Veel deelnemers lopen, net als mensen met een beperking in het algemeen, nog steeds aan tegen onduidelijke procedures en financieel afhankelijke situaties. Dit maakt hen kwetsbaar voor misbruik of onderwaardering van hun inzet. Het gebrek aan expertise bij gemeenten, in combinatie met financiële prikkels om te besparen op begeleiding of loonkostensubsidie, kan ertoe leiden dat mensen op plekken terechtkomen waar zij ten onrechte niet betaald worden of op andere manieren niet tot hun recht komen. Daarom pleiten wij voor structurele investeringen in sociale ontwikkelbedrijven die voldoen aan de vier voorwaarden voor volwaardige participatie, en voor duurzame begeleiding om te kunnen zorgen voor betere matching van deelnemers en beschut werk.

In het licht van deze aanbeveling is de recent aangenomen wetswijziging ‘Vereenvoudiging van de Banenafpraak en de Quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking’ een stap in de goede richting. De wetswijziging zorgt ervoor dat werkgevers structureel financieel worden gestimuleerd om banen te creëren, omdat het loonkostenvoordeel blijvend wordt.

6. Betaald werk moet lonen

Uit het rapport *Meedoen zonder beperkingen* (Nationale ombudsman, 2022) blijkt dat mensen met een beperking er soms bewust voor kiezen om niet betaald te werken, omdat dat financieel niet loont. Door ingewikkelde regels rondom uitkeringen kunnen zij er zelfs op achteruitgaan als zij (meer) gaan werken. Dit ontmoedigt deelname aan de arbeidsmarkt. Hoewel deelnemers aan het programma *Stap voor Stap* hun afweging niet alleen maken op basis van loon, zou het financiële risico bij een overstap naar betaald werk geen reden mogen zijn om die stap niet te zetten. Mensen hebben de garantie nodig dat zij er niet op achteruit gaan en dat zij ook zonder financiële risico’s kunnen terugkeren als ze dat willen. In plaats van uitkeringen te verlagen zodat mensen gemotiveerd raken om de stap naar werk te zetten, pleiten wij voor hogere lonen voor

¹¹ Zie bijvoorbeeld [Podcast: moet de gehandicaptenzorg stoppen met 'traditionele dagbesteding'? | Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland](#)

mensen met een arbeidsbeperking. Dit versterkt hun bestaanszekerheid. Betaald werk moet lonen door inkomenszekerheid te garanderen, óók bij parttime, beschut of begeleid werk. Om dit te realiseren is samenwerking tussen **gemeenten, werkgevers** en het **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** nodig. En betaald werk moet lonen in de volle breedte: financieel, sociaal én in de vorm van inspraak en ervaren voldoening. Pas dan is er sprake van volwaardige arbeidsparticipatie.

7. Ga in gesprek over de vier voorwaarden en het levensverhaal

Uit ons onderzoek blijkt dat keuzes voor (betaald) werk lastig zijn en dat naast de vier voorwaarden ook het levensverhaal een belangrijke rol speelt bij de keuzes die mensen maken met betrekking tot werk. Wie bijvoorbeeld gepest is, kan extra veel waarde hechten aan fijne collega's en veiligheid op de werkvloer. De keuze voor betaald werk of dagbesteding gaat daarmee om meer dan contractvorm of salaris. Hoewel de keuzehulp Simpel Switchen¹² en de recent gelanceerde website www.zetikdestap.nl duidelijke informatie verschaffen over wat het kan betekenen om bijvoorbeeld de stap te zetten van dagbesteding naar beschut werk of andersom, wordt er onvoldoende aandacht gegeven aan andere dimensies die werk betekenisvol maken, en ontbreekt de nodige aandacht voor het levensverhaal van mensen. We raden **deelnemers** en **begeleiders** aan om de keuze te bekijken vanuit het levensverhaal en de vier voorwaarden voor volwaardige arbeidsparticipatie: biedt het een goed inkomen, voel ik me er thuis, heb ik inspraak, en kan ik bijdragen aan de samenleving? Vind ik geld verdienen belangrijk, en zo ja waarom? En hoe verhoudt zich dat tot bijvoorbeeld het gebrek aan inspraak of erkenning door de samenleving? Om het gesprek hierover te ondersteunen, hebben wij het 'Werkwaarden Dilemmaspel'¹³ ontwikkeld.

¹² Zie <https://keuzehulp.simpel-switchen.nl>

¹³ Heeft u interesse in het spel, dan kunt u een e-mail sturen naar s.wouters@uvh.nl

DANKWOORD

Op deze plek willen we alle mensen bedanken die belangrijk zijn geweest bij de uitvoering van dit onderzoek. Om te beginnen willen we alle organisaties die deelnemen aan het *Stap voor Stap* programma bedanken voor hun gastvrijheid en medewerking aan ons onderzoek. We willen iedereen die we hebben geïnterviewd bedanken voor hun bereidheid om mooie en persoonlijke verhalen met ons te delen. Niet iedereen zal zijn of haar eigen verhaal terugzien in dit rapport, maar dat betekent niet dat het voor ons niet belangrijk is geweest om tot inzichten te komen. We bedanken de contactpersonen en begeleiders die met ons mee hebben gedacht. Vanwege de beloofde anonimiteit kunnen we al deze mensen niet bij naam noemen, maar dat maakt onze dankbaarheid er niet minder om. Ook bedanken wij de deelnemers aan onze groepsinterviews, met wie we ideeën hebben kunnen uitwisselen.

We willen Instituut Gak, in het bijzonder Gina Jongma en Jorrit van Mierlo, bedanken voor het mogelijk maken van ons onderzoek '*Levensverhalen over werk*', waar dit rapport het eindresultaat van is. We willen de (gast)leden van onze begeleidingscommissie, Marcel van der Lit, Lineke van Hal, Joris Barendrecht, Daniël Toebes, Sofie Sergeant en Frans Leijnse bedanken voor het bieden van waardevolle input tijdens de inspirerende bijeenkomsten. We willen student-assistent Koen Rutten bedanken, voor zijn flexibele inzet en waardevolle input. We bedanken Emily Kalkhove voor de prachtige vormgeving van onze tussenrapportage; het magazine '*Welkom Werk*' en het beschikbaar stellen van haar ontwerp voor het titelblad van deze eindrapportage. Marjolein Rutgers bedanken we voor het mooie ontwerp van het Werkwaarden Dilemmaspel.

En tot slot spreken wij onze dankbaarheid uit naar alle mensen, organisaties en gemeenten die zich hard maken voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Sanne Wouters
Thomas Kampen
Melissa Sebrechts
Evelien Tonkens

Universiteit voor Humanistiek
Utrecht, juni 2025

LITERATUUR

- Achbab, S. & Bosselaar H. (2020). Beschut werk: het verhaal gaat door. Een narratieve analyse van de institutionele ontwikkelingen na invoering van de Participatiewet. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Bagnoli, A. (2009). Beyond the standard interview: The use of graphic elicitation and arts-based methods. *Qualitative research*, 9(5), 547-570. <https://doi.org/10.1177/1468794109343625>
- Ballin, E. H., Jaspers, A. P. C., Knottnerus, J. A., & Vinke, H. (2021). *De toekomst van de sociale zekerheid: De menselijke maat in een solidaire samenleving*. Boom juridisch.
- Blonk, L., Huijben, T., Bredewold, F., & Tonkens, E. (2020). Balancing care and work: a case study of recognition in a social enterprise. *Disability & Society*, 35(6), 972-992. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1669434>
- Celentano, D. (2019). *Cooperating as peers: Labor justice between distributive and relational equality*. [Doctoral dissertation, University of Catania]. <https://tesidottorato.depositolegale.it/handle/20.500.14242/76396>
- Celentano, D. (2020). Work Justice Beyond Redistribution and Recognition. In *Paradigms of Justice* (pp. 90-117). Routledge India.
- Danermark, B., & Gellerstedt, L. C. (2004). Social justice: redistribution and recognition—a non-reductionist perspective on disability. *Disability & Society*, 19(4), 339-353. <https://doi.org/10.1080/09687590410001689458>
- Echtelt, P. V., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D. W., & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/234/Rapport%2BEindevaluatie%2Bvan%2Bde%2BParticipatiewet.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Flaherty, J., & Garratt, E. (2023). Life history mapping: Exploring journeys into and through housing and homelessness. *Qualitative Research*, 23(5), 1222-1243. <https://doi.org/10.1177/1468794121107278>
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*. Verso.
- Fraser, N. (2006). Reframing justice in a globalizing world. In *Nationalism and Global Solidarities* (pp. 178-196). Routledge.
- Fraser, N. (2007). Identity, exclusion, and critique: A response to four critics. *European Journal of Political Theory*, 6(3), 305-338. <https://doi.org/10.1177/1474885107077319>
- Gebhardt, W., & Feijten, P. (2022). Mensbeelden bij beleid. SCP, consulted on 16th of July 2024, <https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/1353/Mensbeelden%2Bbij%2Bbeleid.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomberg, P. (2007). *How to make opportunity equal: Race and contributive justice*. John Wiley & Sons.
- Gomberg, P. 2016. "Why Distributive Justice Is Impossible but Contributive Justice Would Work."
- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering* [Doctoral dissertation, Universiteit van Amsterdam]. Uitgeverij Van Gennep.
- Knijn, T., & Van Berkel, R. (2003). Again revisited: Employment and activation policies for lone parents on social assistance in the Netherlands. In J. Millar and M. Evans (eds.) *Lone parents and employment: International Comparisons of What Works* (pp. 87-108). CASP Centre for the Analysis of Social Policy, University of Bath.
- Kolar, K., Ahmad, F., Chan, L., & Erickson, P. G. (2015). Timeline mapping in qualitative interviews: A study of resilience with marginalized groups. *International journal of qualitative methods*, 14(3), 13-32. <https://doi.org/10.1177/160940691501400302>
- Meininger, H. P. (2010). Connecting stories: A narrative approach of social inclusion of persons with intellectual disability. *Alter*, 4(3), 190-202. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2010.04.001>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016). *Kennisdocument beschut werk. Veelgestelde vragen en antwoorden*. https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/kennisdocument_beschut_werk_def_mrt_2016_0.pdf

- Movisie (2020). Simpel switchen op de kaart. Verkenning van belemmerende en bevorderende factoren bij het switchen tussen dagbesteding en werk. Geraadpleegd op 20 april 2023 op <https://www.movisie.nl/simpelswitchen>
- Nationale Ombudsman. (2022). *Meedoen zonder beperkingen: De financiële problemen van jongeren met een beperking in de Wajong en Participatiewet*. Nationale Ombudsman
- Ritchie, J., Lewis, J., McNaughton Nicholls, C., & Ormston, R. (ed. 2014). *Qualitative Research Practice. A guide for social science candidates & Researchers*. Sage.
- Sayer, A. 2009. "Contributive Justice and Meaningful Work." *Res Publica*, 15(1): 1-16. <https://doi.org/10.1007/s11158-008-9077-8>
- Sayer, A. (2018). Income, work and justice. In *Handbook on Global Social Justice* (pp. 35-45). Edward Elgar Publishing.
- Sebrechts, M. (2018). *When doing your best is not good enough: Shaping recognition in sheltered workshops* [Doctoral dissertation, Universiteit van Amsterdam].
- Söderström, J. (2020). Life diagrams: A methodological and analytical tool for accessing life histories. *Qualitative Research*, 20(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/1468794118819068>
- Talman, J., Schenderling, P., De Ruig, L. (2023). *Doorgroeien van dagbesteding naar werk: oplossingen voor financiële knelpunten. Inspirerende voorbeelden van Simpel Switchen tussen dagbesteding en werk*. De beleidsonderzoekers & Berenschot. <https://beleidsonderzoekers.nl/wp-content/uploads/2023/06/P0273-Financiele-belemmeringen-Simpel-Switchen-definitief.pdf>
- Tonkens, E., Grootegoed, E., & Duyvendak, J. W. (2013). Introduction: Welfare state reform, recognition and emotional labour. *Social Policy and Society*, 12(3), 407-413. <https://doi.org/10.1017/S147474641300016X>
- Trezzini, B., Schuller, V., Schüpbach, S., & Bickenbach, J. (2021). Environmental barriers to and facilitators of labour market participation as experienced by disabled people living in Switzerland. *Disability & society*, 36(6), 925-951. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1768053>
- United Nations - Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2024). *Concluding observations on the initial report of the Kingdom of the Netherlands* United Nations. 27 September 2024. tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FCO%2FNLD%2FCO%2F1&Lang=en
- Wilthagen, T., & Stolp, M. (2021). De arbeidsmarkttransitie: Naar meer waarde en meer werk. *NSvP (Nederlandse Stichting voor Psychotechniek)*, 1-106.
- Worth, N. (2011). Evaluating life maps as a versatile method for lifecourse geographies. *Area*, 43(4), 405-412. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4762.2010.00973.x>

