

“Vergeten, loslaten en niet te ver vooruit kijken”:

Een onderzoek naar de gevolgen van het ontslag voor de werknemers van de Research & Development afdeling bij MSD in Oss



Thaddeus Bergé

Radboud Universiteit Nijmegen

Studentnr. 3053504

Begeleider: Roos Pijpers

Vergeten, loslaten en niet te ver vooruit kijken

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van een half jaar vol leerzame momenten, frustraties, diepe inzichten en leuke ontmoetingen. Voor het derde jaar van mijn studie Sociale Geografie goed en wel begonnen was, was ik al aan het nadenken over het onderwerp voor mijn bachelorscriptie. Het onderwerp moest en zou tot het einde toe interessant blijven en dus moest er lang over nagedacht zijn. Zoals u misschien zelf wel ervaren heeft begint het kiezen van een onderwerp altijd heel groot en duurt het even voordat de kern bereikt en verwoord is. Uiteindelijk kwam ik uit op het feit dat ik mij zeer verbaasde over de huidige tijd en cultuur waarin wij hier in het Westen leven. Een tijd waarin de kranten elke week het einde van de Eurozone voorspellen, de VS met onbemande vliegtuigjes de oorlog tegen het terrorisme onverminderd voortzet, China en India steeds meer hun macht doen gelden, kabinetten het niet langer dan 18 maanden uithouden en kiezers hun heil zoeken bij populistten, extreem rechts of extreem links en sociale media iedereen met elkaar “verbindt”. Deze fascinatie maakte dat ik de cultuur en tijdsgeest wilde begrijpen; hoe zijn we gekomen waar we nu zijn en hoe is deze ontwikkeling te duiden.

Door een lezing van Zygmunt Bauman op de Radboud Universiteit kwam ik in contact met zijn visie op de huidige cultuur als een tijd die gekenmerkt wordt door ‘vloeibaarheid’. Mijn eerste idee was om de betekenis van klasse te onderzoeken in deze huidige ‘vloeibare’ tijd. Bestaat klasse nog wel in een tijd waarin waarden en normen zo veranderd zijn dat afkomst nauwelijks invloed lijkt te hebben op je kansen in de maatschappij? Via klasse kwam al snel de betekenis van werk en de invloed van werk op je positie in de maatschappij naar voren. De grote vraag: “Hoe zijn wij gekomen tot de cultuur waarin wij vandaag de dag leven?”, heb ik teruggebracht tot de arbeidsmarkt en de invloed van globalisering hierop. Dat was ook mijn uitdaging om een allesomvattend onderwerp als globalisering terug te brengen tot mensen en de gevolgen die zij ervan ervaren. Of mij dit gelukt is, laat ik de lezer bepalen.

Een aantal mensen ben ik zeer veel dank verschuldigd. Allereerst mijn begeleidster Roos Pijpers die mij elke keer weer wist te inspireren en maakte dat ik mijn eigen werk meer op waarde ging schatten. Daarnaast wil ik ook Saskia heel hartelijk bedanken voor haar inzet om zoveel mogelijk respondenten voor mijn interviews te krijgen. En ten slotte wil ik alle geïnterviewde oud-medewerkers van Organon bedanken voor hun tijd en openheid tijdens de interviews.

Thaddeus Bergé

Nijmegen, 2012

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting.....	7
1 Inleiding	11
1.2 Globalisering.....	11
1.3 Flexibilisering van de arbeidsmarkt.....	13
1.4 De betekenis van werk	14
1.5 Doelstelling	15
1.6 Onderzoeksverslag	16
2 Globalisering, flexibilisering en de arbeidsmarkt	17
2.1 Wat is globalisering?	17
2.2 Globalisering en mensen	19
2.3 Globalisering, sociale structuren en de staat	20
2.4 Globalisering en de arbeidsmarkt	24
2.5 Craftmanship en zelfrespect.....	26
2.6 De toekomst van de arbeidsmarkt	29
3 Methodologie	32
3.1 Onderzoeksstrategie	32
3.2 De data	33
3.3 De sampling	34
3.4 Onderzoeksmateriaal	34
3.5 De analyse	35
3.6 Het coderingsproces.....	37
4 Van insuline tot anticonceptiepil.....	41
Overnames en reorganisaties.....	42
5 Effecten van globalisering op lokaal niveau	46
5.1 De gevolgen van globalisering.....	46
5.2 Gevolgen van het ontslag	48

5.3 Gevolgen voor het zelfrespect	53
5.4 Strategieën om met het ontslag om te gaan.....	57
5.5 Amour de soi en amour propre	62
5.6 De toekomst van de arbeidsmarkt	63
6 Conclusies	66
7 Aanbevelingen.....	68
7.1 Kritische reflectie.....	68
Literatuurlijst	70
Bijlage 1: Topiclijst voor het afnemen van de interviews	73
Bijlage 2: Gemarkerde codelijsten (Open coding).....	74
Bijlage 3: Codelijsten na opschonen (open coding)	87
Bijlage 4: Netwerkmodellen van de interviews (Axial-coding en Selective-coding)	98

Figuren

- Figuur 1 Sociaal Contact met Derden.....	20
- Figuur 2 Schematische weergave van een structuurvennootschap.....	44

Samenvatting

Dit onderzoek is een case-study naar de gevolgen van globalisering op lokaal niveau. Aan de hand van het opheffen van de Research & Development(R&D) afdeling van MSD, het voormalige Organon, in Oss is onderzocht hoe werknemers zijn omgegaan met het ontslag en hoe zij dit hebben ervaren. Voor deze casus is gekozen, aangezien het voormalige Organon is overgenomen door het Amerikaanse farmacieconcern Merck dat wereldwijd opereert. Aan de hand van deze casus en de interviews met oud-medewerkers zijn de theoretische inzichten van Zygmunt Bauman met betrekking tot globalisering en de inzichten van Richard Sennett met betrekking tot de invloed van globalisering op de arbeidsmarkt getoetst en geëvalueerd. Daarnaast zijn drie hypothesen met betrekking tot de toekomst van de arbeidsmarkt getoetst. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in het beantwoorden van de hoofdvraag van dit onderzoek:

Welk effect heeft het ontslag, als gevolg van ontwikkelingen elders in de wereld, op het zelfrespect van (oud)medewerkers van MSD-Organon en welke strategieën ontwikkelen (oud)medewerkers om met deze effecten om te gaan?

De huidige kredietcrisis en de Eurocrisis hebben in een klap duidelijk gemaakt hoezeer nationale economieën met elkaar verbonden zijn en hoe een ontwikkeling elders in de wereld een zeer ingrijpend effect kunnen hebben op andere landen en hun economie. De ontwikkelingen die dit mogelijk hebben gemaakt zijn samen te vatten onder globalisering. De belangrijkste ontwikkelingen die ten grondslag liggen aan globalisering zijn:

De toegenomen centrale organisatie van de financiële structuur waarmee geld wordt gecreëerd, verdeeld en waardoor geld een steeds belangrijkere individuele rol is gaan spelen in de economie (Amin & Thrift, 1994, p.2-3). De mobiliteit van kapitaal, arbeid, goederen en diensten is sterk toegenomen (Pike et al, 2006, p.4). Door de liberalisering van het internationale handels- en kapitaalverkeer in combinatie met het beschikbaar komen van betere en snellere communicatie- en transportmiddelen is er een wereldmarkt ontstaan. Kapitaal is mobieler geworden en daarmee zouden nationale arbeidsmarkten steeds meer onder invloed staan van de internationale concurrentieverhoudingen. Daarnaast is 'kennis' een belangrijkere rol gaan spelen in de economie en wordt zij als een belangrijke factor in de productie gezien. Kennis en het uitwisselen hiervan heeft grote invloed gehad op de manier van het organiseren van het productieproces, zowel op globaal als lokaal niveau (Amin & Thrift, 1994, p.3). In het verlengde van deze ontwikkeling ligt het ontstaan van meer 'knowledge-based' industrieën die zeer afhankelijk zijn van technologische innovatie zoals telecommunicatie en farmaceutische industrieën. Daarnaast maakt de technologische ontwikkeling dat productieprocessen anders kunnen worden vormgegeven door de inzet van robots bijvoorbeeld.

Als gevolg van de hierboven genoemde ontwikkelingen, grotere mobiliteit van kapitaal, technologische ontwikkelingen en verandering van productiemethoden in combinatie met het toegenomen gemak waarmee informatie kan worden uitgewisseld en goedkoop transport, is het voor bedrijven zeer voordelig op wereldschaal actief te zijn (Amin & Thrift, 1994, p.4). Zo ook het Amerikaanse farmaceutische bedrijf Merck dat Organon in 2009 overnam van Schering Plough. Als gevolg van de steeds hogere kosten voor het ontwikkelen van medicijnen in verhouding met de opbrengsten en het aflopen van patenten besloot Merck wereldwijd om acht R&D afdelingen te sluiten, waaronder die in Oss. Voor dit onderzoek zijn zes oud-medewerkers geïnterviewd over hun ervaringen rondom het ontslag en hoe zij hiermee zijn omgegaan.

Deze semi-gestructureerde interviews zijn vervolgens geanalyseerd met behulp van de 'grounded theory' methode van Strauss & Corbin. In de interviews is gevraagd naar het gevoel dat de medewerkers hadden bij het ontslag en vervolgens is ingegaan op de gevolgen die het ontslag had op het leven van de betreffende persoon. Tot slot is gevraagd naar de strategie die medewerkers hebben toegepast om met het ontslag en de gevolgen om te gaan. De resultaten die uit de analyse naar voren kwamen zijn vervolgens naast de theoretische inzichten van zowel Bauman als Sennett gezet en is er gekeken naar overeenkomsten en verschillen.

De ontwikkelingen die wij onder globalisering scharen zijn zeer divers en hebben gevolgen op allerlei gebieden, economisch, politiek en cultureel. Daarmee krijgt het debat met betrekking tot globalisering ook een sterk morele lading aangezien het vragen betreft over wat een goede manier van samenleven is, hoe een land geleid moet worden en hoe handel gedreven moet worden. In dit licht is het debat met betrekking tot globalisering in te delen in een groep die vooral de positieve kanten van globalisering benadrukt en een groep die een meer kritische houding aanneemt tegenover de effecten van globalisering. Zygmunt Bauman en Richard Sennett behoren tot die laatste groep en zij zetten vraagtekens bij de gevolgen van globalisering. Zo wijst Bauman op het feit dat globalisering ervoor heeft gezorgd dat structuren zijn veranderd. De hoge snelheid van informatiestromen zorgt ervoor dat boodschappen en informatie meteen een grote groep mensen kunnen bereiken zonder dat er interpretatie of duiding van deze informatie heeft plaatsgevonden. Boodschappen of informatie komen vanuit de hele wereld de lokale gemeenschappen binnen en dit ontnemt de lokale leiders de kans om hun visie op de informatie te geven of de boodschappen te vertalen naar de lokale situatie.

Op het niveau van de staat heeft globalisering ervoor gezorgd dat zij steeds meer taken heeft afgestoten en daarmee haar traditionele drie pijlers, te weten: het militaire apparaat, economie en cultuur, grotendeels heeft ontmanteld. Om toch hun wet en handhavingstaken te kunnen blijven

uitvoeren zijn staten allianties aan gegaan waarmee zij grote delen van haar soevereiniteit uit handen heeft gegeven. Wat voorheen als de kerntaken van de staat werd gezien, hebben staten in hun huidige vorm deze voor een deel uit handen gegeven (Bauman, 1998, p.64-65).

Richard Sennett wijst op het feit dat globalisering naast de structuur van de lokale gemeenschap en de natiestaat ook de structuren van bedrijven ingrijpend heeft veranderd. In de negentiende eeuw constateerde Max Weber dat bedrijven en instituties militariseerden. Daarmee doelde hij op het feit dat bedrijven en instituties steeds meer georganiseerd werden rondom een structuur die het leger hanteert. Met het opbreken van het Bretton Woods systeem in 1970 werd kapitaal veel mobieler door het loskoppelen van andere valuta aan de Amerikaanse dollar. Aandeelhouders konden nu over de hele wereld aandelen in bedrijven kopen en verkopen. Daarmee verschoof de macht in grote bedrijven van het management naar de aandeelhouders. Konden voorheen de opdrachten van bovenaf langs de 'chain of command' in de organisatie geherinterpreteerd en aangepast worden aan de actuele situatie op de grond, door nieuwe communicatiemiddelen als e-mail worden orders zonder interpretatie of aanpassing naar iedereen binnen de organisatie gestuurd. Daarmee neemt het gevoel van 'agency' van de werknemers af.

Sennett wijst daarnaast op de betekenis die het hebben van een baan voor mensen kan hebben. Naast het genereren van inkomen is het ook belangrijk voor het structureren van tijd, het verschaffen van sociale contacten, het mogelijk maken een bijdrage te leveren aan de maatschappij, het leveren van status en identiteit, kortom men ontvangt respect, het biedt kansen tot zelfontplooiing en ontwikkeling van competenties en vaardigheden (Echtelt, 2010, p.17). Volgens Sennett doet een werknemer zelfrespect op in "*doing something well, for its own sake*" (Sennett, 2006, p.104). Sennett brengt het verkrijgen van zelfrespect in verband met 'craftmanship', daarmee bedoelt hij niet alleen vioolbouwers of horlogemaker; voor een 'craftsman' wordt kwaliteit een doel op zich.

Sennett noemt daarnaast drie manieren om zelfrespect te verdienen in de huidige maatschappij: de eerste manier is door middel van zelfontplooiing, het jezelf eigen maken of ontwikkelen van je talenten of kwaliteiten.

De tweede manier om respect te verdienen is om jezelf te kunnen onderhouden, zonder daarvoor afhankelijk te zijn van derden.

De laatste manier om respect te verdienen is door iets terug te doen voor anderen en zo iets terug geven aan de maatschappij (Sennett, 2003, p.63-64).

De bovenstaande veranderingen hebben gevolgen voor de organisatie van de arbeidsmarkt. Er zijn verschillende hypothesen over hoe deze er in de toekomst uit zal komen te zien. De regradatiehypothese legt de nadruk op het belang dat kennis heeft gekregen en krijgt in onze economie. Dit zorgt ervoor dat er een toename in de vraag naar hoogopgeleide arbeidskrachten zal ontstaan en een afname in de vraag naar laaggeschoolde arbeidskrachten. De degradatiehypothese voorspelt dat de technologische ontwikkeling en globalisering juist zorgen voor een uitholling van de kwaliteit van arbeid en maken dat de werknemers steeds meer onder controle komen van de werkgevers. Werknemers hebben steeds minder zelf in te brengen in het productieproces door de inzet van machines. De Polarisatiehypothese combineert bovenstaande hypothesen. Volgens deze hypothese is er aan de bovenkant van de arbeidsmarkt sprake zijn van regradatie en aan de onderkant van degradatie. Hoogopgeleiden werknemers krijgen meer autonomie en de kwaliteit van het werk neemt voor hen toe, terwijl voor laaggeschoolde het werk steeds meer wordt bepaald door machines en computers en er dus een degradatie van de kwaliteit van het werk. Het middenveld zal door deze ontwikkeling steeds kleiner worden en net als bij de regradatiehypothese zal opleidingsniveau steeds belangrijker worden als selectie criterium (De Beer, 2001, p.25).

Dit onderzoek komt tot de conclusie dat het effect van ontslag op het zelfrespect van oud-medewerkers van MSD-Organon aanzienlijk is. Met het verliezen van hun baan verliezen de werknemers vrijwel meteen de drie manieren om zelfrespect te verdienen. Door het ontslag kunnen ze zich niet meer ontplooiën, hun kwaliteiten niet benutten en moeilijker voor zichzelf zorgen. Om in hun onderhoud te voorzien moeten ze een beroep doen op de overheid en kunnen ze niets terug doen voor de maatschappij. Daarnaast komt hun 'craftmanship' onder druk te staan. Ze moeten maar afwachten of ze bij hun volgende baan hun specialisme weer kunnen inzetten of andere kwaliteiten moeten gaan ontwikkelen. Met het ontslag komt veel onzekerheid kijken en de oud-werknemers pasten vrijwel allemaal dezelfde strategie toe, namelijk niet te ver vooruit kijken en met de dag proberen te leven. Sommige bezaten deze instelling al van zichzelf, anderen moesten zich deze strategie eigen maken.

Met betrekking tot de theoretische inzichten kan geconcludeerd worden dat deze grotendeels overeen komen met de bevindingen in de empirie. Zo onderschrijven de ondervraagden allemaal de toegenomen onzekerheid door kortlopende contracten en het steeds meer verweven raken van werk en privé en een hogere werkdruk in vergelijking met een baan van negen tot vijf. Hoe de arbeidsmarkt er in de toekomst uit komt te zien zal moeten blijken. Feit is echter wel dat een hoge opleiding geen garantie is voor het hebben van een vaste baan. Ook hoogopgeleiden krijgen te maken met kortlopende contracten en een toenemende onzekerheid.

1 Inleiding

Wat begon als een hypotheekcrisis in de Verenigde Staten in 2008, na het omvallen van de Amerikaanse bank Lehman Brothers, sloeg om in een wereldwijde bankencrisis. Om hun bankensector te redden staken overheden veel geld in verschillende banken die dreigden failliet te gaan. Vervolgens kwam daar in Europa ook nog de Eurocrisis bovenop waardoor de Eurolanden zich in de schulden moesten steken om de economieën van Griekenland en Spanje te redden. Inmiddels verkeert de Eurozone nog steeds in zwaar weer door de zeer omvangrijke bezuinigingen en hervormingen die worden doorgevoerd om de staatsschuld weer zoveel mogelijk terug te brengen.

De kredietcrisis en de Eurocrisis hebben in een klap duidelijk gemaakt hoe de nationale economieën met elkaar verbonden zijn. Zowel de kredietcrisis als de Eurocrisis stellen overheden voor moeilijke keuzes en maken dat er getwijfeld wordt aan de mogelijkheden van de staat om deze situaties het hoofd te bieden.

1.2 Globalisering

Wat de kredietcrisis en de Eurocrisis heel acuut hebben aangetoond is een ontwikkeling die al veel langer aan de gang is, namelijk globalisering. In het academisch debat is er geen overeenstemming over wat globalisering nu precies is, aangezien het een complex begrip is dat veel zaken omvat en dus ook van verschillende kanten benaderd kan worden. Hier zal in hoofdstuk 2 uitgebreid bij worden stilgestaan. Vast staat in elk geval dat er zich een aantal ontwikkelingen hebben voorgedaan die maken dat de wereld waarin wij leven veranderd is ten opzichte van vijftig jaar geleden. Amin & Thrift noemen de volgende ontwikkelingen die ten grondslag liggen aan globalisering:

De toegenomen centrale organisatie van de financiële structuur waarmee geld wordt gecreëerd en verdeeld en waardoor geld een steeds belangrijkere individuele rol is gaan spelen in de economie (Amin & Thrift, 1994, p.2-3). De mobiliteit van kapitaal, arbeid, goederen en diensten is sterk toegenomen (Pike et al, 2006, p.4). Door de liberalisering van het internationale handels- en kapitaalverkeer in combinatie met het beschikbaar komen van betere en snellere communicatie- en transportmiddelen is er een wereldmarkt ontstaan. Kapitaal is mobieler geworden en daarmee zouden nationale arbeidsmarkten steeds meer onder invloed staan van de internationale concurrentieverhoudingen.

Daarnaast is 'kennis' een belangrijkere rol gaan spelen in de economie en wordt zij als een belangrijke factor in de productie gezien. Kennis en het uitwisselen hiervan heeft grote invloed gehad op de manier van het organiseren van het productieproces zowel op globaal als op lokaal niveau (Amin & Thrift, 1994, p.3). In het verlengde van deze ontwikkeling ligt het ontstaan van meer

'knowledge-based' industrieën die afhankelijk zijn van technologische innovatie zoals telecommunicatie en farmaceutische industrieën.

Daarnaast maakt de technologische ontwikkeling dat productieprocessen anders kunnen worden vormgegeven door bijvoorbeeld de inzet van robots.

Als gevolg van de hierboven genoemde ontwikkelingen is het voor bedrijven voordelig om op wereldschaal actief te zijn (Amin & Thrift, 1994, p.4). Zo ontstaan 'oligopolies', dit zijn multinationals die specifieke kennis en kapitaal bezitten en daarmee belangrijke spelers zijn op de wereldmarkt.

Het toenemende belang en macht van transnationale organisatie als de Verenigde Naties, G7 en de Europese Unie worden als een volgende ontwikkeling genoemd. Dit maakt dat de macht van natiestaten vermindert en het belang van transnationale economische diplomatie toeneemt (Amin & Thrift, 1994, p.4).

Tot slot noemen Amin & Thrift het territoriaal onafhankelijk raken van tekens, betekenissen en identiteiten als gevolg van de steeds grotere mobiliteit van toeristen, vluchtelingen en gastarbeiders:

"Cultural flows which have become 'deterritorialized', that is separated from their original local and national settings, but only to reappear in places as new influences blending in with existing local myths, memories and beliefs" (Amin & Thrift, 1994, p.4).

Door de toegenomen invloed van de media, die gebruiken en gebeurtenissen van over de hele wereld bij mensen onder de aandacht brengt, ontstaan volgens Amin & Thrift 'global geographies' waarin de grenzen vervagen en de wereld steeds meer een 'space of flows' wordt (Amin & Thrift, 1994, p. 5).

In zijn boek 'Liquid time: living in an Age of Uncertainty' karakteriseert de Poolse socioloog Zygmunt Bauman de huidige tijd als een 'liquid time' (Bauman, 2007).

Een tijd waarin:

- Structuren niet langer individuele keuzes beperken, omdat ze niet lang genoeg bestaan om van invloed te zijn.
- Waarin de politiek niet langer de macht bezit om alles te beïnvloeden, maar sterk rekening moet houden met ontwikkelingen op wereldniveau.
- Waarin de staat minder een vangnet vormt voor mensen die niet mee kunnen komen.
- Waarin de samenleving steeds meer gezien wordt als een netwerk in plaats van een structuur.

- En ten slotte leven we in een tijd waarin mensen de volledige verantwoordelijkheid moeten dragen voor hun keuzes die ze misschien niet altijd kunnen overzien, maar waar ze wel de prijs voor moeten betalen (Bauman, 2007, p. 1-4).

Door deze ontwikkelingen is langetermijnplanning moeilijk, omdat minder te voorspellen is wat mensen zullen gaan doen.

Bauman plaatst vraagtekens bij de gevolgen van globalisering. Door globalisering is niet alleen kapitaal, handel en informatie mobiel geworden, maar ook geweld, wapens, criminaliteit en terrorisme. Daarmee is het mooie ideaal van het universalisme met een open economie en samenleving verworpen tot een beeld van een samenleving en economie die zeer kwetsbaar is voor wereldwijde ontwikkelingen waar we geen invloed op hebben. Een land alleen kan niet verzekerd zijn van zijn veiligheid, daarvoor is het afhankelijk van de rest van de wereld. Om veilig te zijn moet het rekening houden met wat er in de rest van de wereld gebeurt (Bauman, 2007, p. 7).

1.3 Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Globalisering heeft ook gezorgd voor veranderingen op de arbeidsmarkt. Kapitaal is steeds mobieler geworden en daarmee zouden nationale arbeidsmarkten steeds meer onder invloed staan van de internationale concurrentieverhoudingen.

“Het internationale kapitaal zoekt immers die arbeidsmarkt waar de prijs-kwaliteitverhouding van arbeid het gunstigst is. Dit betekent dat de vraag-aanbodverhoudingen op de Nederlandse arbeidsmarkt mede worden bepaald door het aanbod en de prijs (lees: het loonniveau) van arbeidskrachten in andere landen. (...) Daarnaast wordt de scherpere internationale concurrentie mede verantwoordelijk geacht voor snelle veranderingen in de vraag naar producten en de noodzaak van een grotere flexibiliteit.” (De Beer, 2001, p.21)

Deze ontwikkeling maakt dat werknemers in Nederland dus concurreren met werknemers over de hele wereld. Een goed voorbeeld hiervan is het opheffen van de Research & Development afdeling van MSD, het voormalige Organon, in Oss door het Amerikaanse farmacieconcern Merck. Een van de redenen hiervoor is dat het voor grote farmaceutische bedrijven steeds moeilijker wordt om het geld dat ze in de ontwikkeling van nieuwe medicijnen stoppen terug te verdienen. Daarnaast lopen de patenten op oude medicijnen af. Daarom moest ook de productieafdeling in Oss worden gereorganiseerd. Hierdoor kwamen 2175 van de 4500 banen te vervallen. Hiermee verloor Oss een belangrijke werkgever voor de regio. Niet het feit dat de R&D afdeling niet functioneerde, de afdeling in Oss was winstgevend, maar ontwikkelingen op wereldschaal, waar de werknemers geen invloed op hadden, veroorzaakten het ontslag voor de werknemers hier in Nederland.

De Europese Unie heeft een speciaal Globaliseringsfonds van vijfhonderd miljoen euro dat bedoeld is voor het opvangen van de gevolgen van veranderende productiestromen (Van der Steen, 2012, p.4). Het bestaan van dit fonds geeft aan dat globalisering van invloed is op de manier waarop productie georganiseerd is en wordt en dat dit gevolgen kan hebben voor de mensen in de regio.

1.4 De betekenis van werk

Naast dat het voor de regio Oss zeer ingrijpend is om een belangrijke werkgever als MSD-Organon te verliezen is het voor de werknemers zelf ook ingrijpend. In het rapport 'Een baanloos bestaan: de betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden' van het Sociaal Cultureel Planbureau wordt verslag gedaan van een onderzoek naar welbevinden van werkenden en werklozen. Er wordt gekeken naar de gevolgen en de beleving van een baanloos bestaan bij de respondenten (Echtelt, 2010, p.9). Een belangrijke constatering in het rapport is het feit dat de betekenis van het hebben van werk tweeledig is. Onderzoek wijst uit dat werklozen in vergelijking met werkenden gemiddeld een lager niveau van welbevinden hebben en dat zij de kwaliteit van hun leven als lager ervaren (Echtelt, 2010, p.16). Dit welbevinden kent zowel een economische als een sociaal-psychologische kant. Economisch gezien zorgt werk voor inkomen, maar daarnaast zorgt het ook voor "sociale integratie en maatschappelijke participatie, ontplooiingsmogelijkheden (...) en [verschafft het] politieke en maatschappelijke invloed." (Echtelt, 2010, p.16-17).

Een veel aangehaald model is het latente deprivatiemodel van Marie Jahoda dat aangeeft dat naast inkomen werk ook zorgt voor:

- Het structureren van de tijd van individuen
- Het verschaffen van sociale contacten
- Het mogelijk maken een bijdrage te leveren aan de maatschappij
- Het leveren van status en identiteit: men ontvangt respect door het werk
- Het bieden van kansen tot zelfontplooiing en de ontwikkeling van competenties en vaardigheden (Echtelt, 2010, p.17)

Het hebben van een baan omvat dus meer dan alleen het genereren van inkomen en daarmee kan het verliezen van een baan grote gevolgen hebben voor het persoonlijke leven van een werknemer. De toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt maakt dat het hebben en vooral behouden van een baan steeds onzekerder wordt. De Amerikaans socioloog Richard Sennett wijst onder andere op het verdwijnen van 'craftmanship', "*doing something well for its own sake*" (Sennett, 2006, p.105). De arbeidsmarkt vraagt van werknemers dat ze flexibel zijn en dus is het toeleggen op een 'craft' steeds minder rendabel, omdat je als werknemer daarmee jezelf teveel beperkt tot één taak. Een gevolg hiervan is dat de onzekerheid voor werknemers toeneemt. Het feit dat werknemers niet meer

zeker zijn van een carrière bij een en hetzelfde bedrijf maakt dat grote uitgaven, zoals het kopen van een huis minder te plannen is en kan men minder op de lange termijn denken (Sennett, 2006, p.24).

1.5 Doelstelling

Dit onderzoek heeft tot doel:

Het onderzoeken van het effect van ontslag op het zelfrespect van mensen en daarnaast hoe mensen met het ontslag omgaan teneinde een, zij het een bescheiden, bijdrage te leveren aan de theorievorming omtrent de gevolgen van globalisering op lokaal niveau en het persoonlijke leven van ontslagen werknemers.

Hiertoe zal het opheffen van de R&D afdeling van MSD, het voormalige Organon, in Oss als casus genomen worden. Voor deze casus is gekozen, aangezien het voormalige Organon is overgenomen door het Amerikaanse farmacieconcern Merck dat wereldwijd opereert. Daarnaast betreft het hier hoogopgeleid personeel dat ontslagen is. Een algemene aanname met betrekking tot globalisering en de gevolgen voor de arbeidsmarkt is dat dit vooral de laag opgeleide werknemers raakt en dat de hoog opgeleide werknemers niks te vrezen hebben (Blinder, 2005, p.10). Aan de hand van deze casus zullen theoretische inzichten van zowel Zygmunt Bauman als Richard Sennett worden getoetst en geëvalueerd, teneinde zo een bescheiden bijdrage te leveren aan de theorievorming. Hierin ligt dan ook de wetenschappelijk relevantie van dit onderzoek: een bijdrage leveren aan de theorievorming met betrekking tot de gevolgen van globalisering op lokaal niveau.

Door de kleinschalige opzet van dit onderzoek en de beperkte tijd voor de uitvoering ervan zal de bijdrage aan de theorievorming vooral bestaan uit het beschrijven van de gevolgen voor de individuele werknemers en hoe zij met deze gevolgen zijn omgegaan. Waar Bauman en Sennett veel nadruk leggen op de oorzaken en gevolgen op macro-niveau, zal dit onderzoek voornamelijk kijken naar het micro-niveau en dan specifiek hoe de werknemers, met de situatie zoals die nu op dit moment is, zijn omgegaan met het ontslag als gevolg van ontwikkelingen op macro-niveau. Dit betekent niet dat het macro-, en micro niveau als twee gescheiden werelden zullen worden behandeld. Echter vanwege de kleinschaligheid van dit onderzoek zal vanuit de empirie op micro-niveau gekeken worden naar de ontwikkelingen op macro-niveau, zoals Bauman en Sennett die behandelen.

De maatschappelijke relevantie blijkt uit het inzicht in hoe mensen in de huidige tijd omgaan met het verliezen van hun baan. Met de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt kunnen ontslagen zoals bij MSD in Oss in de toekomst vaker verwacht worden. Door inzicht te krijgen in hoe werknemers met het ontslag omgaan kunnen aanbevelingen worden gedaan voor beleid met betrekking tot de begeleiding van ontslagen werknemers.

De medewerkers van de Research & Development afdeling van MSD in Oss zijn per 1 juli 2011 ontslagen. Inmiddels hebben een heel aantal alweer een nieuwe baan gevonden en een deel is nog werkzoekende. Dit maakt dat deze casus geschikt is om de volgende vraagstelling te beantwoorden:

Welk effect heeft het ontslag, als gevolg van ontwikkelingen elders in de wereld, op het zelfrespect van (oud)medewerkers van MSD-Organon en welke strategieën ontwikkelen (oud)medewerkers om met deze effecten om te gaan?

1.6 Onderzoeksverslag

In het volgende hoofdstuk zal het theoretisch kader worden behandeld en zullen globalisering, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en zelfrespect, in relatie tot het hebben van een baan, nader worden gedefinieerd. Het derde hoofdstuk bevat een beschrijving van de gevolgde methodologie bij dit onderzoek, waarna in het vierde hoofdstuk de casus MSD Organon in Oss zal worden beschreven. Hoofdstuk vijf bevat de analyse gevolgd door de conclusies van het onderzoek in hoofdstuk zes. Tot slot zal in hoofdstuk zeven een kritische reflectie op het uitgevoerde onderzoek worden gegeven en aanbevelingen worden gedaan.

2 Globalisering, flexibilisering en de arbeidsmarkt

Aangezien in dit onderzoek globalisering gekoppeld wordt aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt en aan het zelfrespect van ontslagen werknemers, zullen in dit hoofdstuk deze thema's achtereenvolgend worden behandeld.

2.1 Wat is globalisering?

Zoals in de inleiding al is benoemd, is in het academische debat geen overeenstemming over wat globalisering eigenlijk is. Uit de ontwikkelingen die volgens Amin & Thrift (1994) aan globalisering ten grondslag liggen is al op te maken dat globalisering veel gebieden raakt. Zowel economisch, politiek als cultureel is globalisering van invloed en dit maakt dat het beschrijven van globalisering en de gevolgen ervan een zeer complexe aangelegenheid is en bij voorbaat onvolledig.

Op economisch gebied raakt globalisering aan zaken als de wereldmarkt, het opbreken van het Bretton Woods systeem, multinationals, de mobiliteit van kapitaal, goederen, arbeid en het kapitalistisch systeem. Op politiek gebied aan de al dan niet tanende macht en invloed van de natiestaat, instituties als het Internationaal Monetair Fonds (IMF), de World Trade Organisation (WTO), transnationale organisaties als de EU en de United Nations (UN). Op cultureel gebied aan migratie, opvattingen over waarden en normen, democratie en mensenrechten. Wat al deze vormen van globalisering met elkaar verbindt, is een idee van één wereld, één samenleving waarin alle regionale, nationale en lokale elementen met elkaar verbonden zijn en met elkaar interacteren (Holton, 1998, p.2). Daarmee krijgt globalisering ook een sterk morele lading met betrekking tot haar effecten:

“Globalization has been evaluated according to a range of values such as social justice and freedom, individual autonomy and the sovereignty of nations to determine their destiny, freedom of personal movement, and human rights to decency and personal security. Developments such as the rise of multinational companies or attempts at transnational political regulation have been scrutinized for their effects on patterns of inequality or national self-determination.” (Holton, 1998, p.2)

Met het evalueren van globalisering aan de hand van haar effecten komen onherroepelijk opvattingen over wat goede en gewenste effecten zijn en wat niet. Opvattingen over hoe men behoort samen te leven, hoe men een land bestuurt, en hoe men handel drijft. Deze morele dimensie zorgt ervoor dat in het debat rondom globalisering twee kampen te onderscheiden zijn, een kamp van voor en tegenstanders. Echter deze tweedeling doet geen recht aan de complexiteit van globalisering.

De omvang van processen die wij onder globalisering scharen zou ons bijna doen vergeten dat er ook andere processen zijn die de wereld om ons heen vormen. Globalisering wordt op haar beurt beteugeld door processen met betrekking tot de natiestaat en etniciteit. Beide processen interacteren met processen van globalisering en sturen op deze manier ook de processen van globalisering en andersom (Holton, 1998, p.7).

We beginnen bij het begin en dit stelt ons meteen al voor een uitdaging: "Wanneer is globalisering begonnen?" Dit is onderwerp van veel discussie omdat het er maar net van afhangt hoe je het fenomeen globalisering karakteriseert. Wanneer je het als een economisch fenomeen karakteriseert kun je in navolging van Wallerstein het begin van globalisering vaststellen in de 16^e eeuw, volgens Wallerstein een belangrijk moment in het ontstaan van de kapitalistische wereldeconomie.

Columbus ontdekte Amerika, de handel in slaven kwam op gang en met de Industriële Revolutie werd loonarbeid de norm (Holton, 1998, p.24). De kritiek op deze periodisering is het feit dat er in de 13^e eeuw al sprake was van handel over lange afstanden tussen Europa en Azië. Academici die de ontwikkeling van beschavingen als hoofdthema nemen in de geschiedenis van de mensheid dateren het begin van globalisering op 2500 v. Chr. aangezien er toen ook handelscontacten waren tussen het Europese vasteland China, India en de Islamitische wereld (Holton, 1998, p.26). Deze benadering is echter problematisch aangezien 'beschaving' een sterke Eurocentrische connotatie heeft. Held et al. wijzen op het feit dat door globalisering als iets van de moderne tijd te zien, getuigt van een bepaald 'historical narrative' dat bepalend is voor de conclusies die, met betrekking tot globalisering, kunnen worden getrokken. Als men globalisering ziet als een ontwikkeling van de moderne tijd, dan is het belangrijk om te weten welke periode deze tijd beslaat. Is dat direct na de Tweede Wereldoorlog of de gehele twintigste eeuw?

Daarom behandelen zij globalisering aan de hand van vier periodes in de geschiedenis:

- Premoderne globalisering (< 1500 na Chr.)
- Vroeg moderne globalisering (ca. 1500 – 1850)
- Moderne globalisering (1850 – 1945)
- Huidige globalisering (1945 – heden)

Globalisering heeft in elke periode zijn eigen kenmerken. Aangezien dit onderzoek zich beperkt tot de 'moderne globalisering' en 'huidige globalisering' zullen alleen de kenmerken van deze twee perioden kort worden behandeld. De periode die Held et al. aanduiden als de tijd van moderne globalisering, kenmerkt zich door de politieke en militaire macht van Europa en Amerika. Deze grootmachten veroverden land overal ter wereld en het Westen kwam in contact met andere culturen en vice versa. Daarnaast ontwikkelden de infrastructuur en transportmogelijkheden zich

steeds verder, het was een tijd van institutionalisering en overheden gingen migratiestromen en de arbeidsmarkt steeds meer reguleren. Deze ontwikkelingen kwamen abrupt tot een einde met het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog en de economie stagneerde gedurende het interbellum (Held et al., 1999, p. 421-424).

De huidige globalisering is sterk gevormd door de gevolgen van de Tweede Wereldoorlog waarin de machtsrelaties verschoven. De Europese imperialistische mogendheden waren moegestreden en de Koude Oorlog tussen de Verenigde Staten en de Sovjet Unie ontstond en daarmee werd *“the strategic space of geopolitics (...) truly global”* (Held et al., 1999, p. 425).

2.2 Globalisering en mensen

In het academische debat met betrekking tot globalisering zijn er twee kampen te onderscheiden: zij die de proces van globalisering omarmen en zij die vraagtekens zetten bij de gevolgen die globalisering bedoeld en onbedoeld heeft voor het leven van mensen.

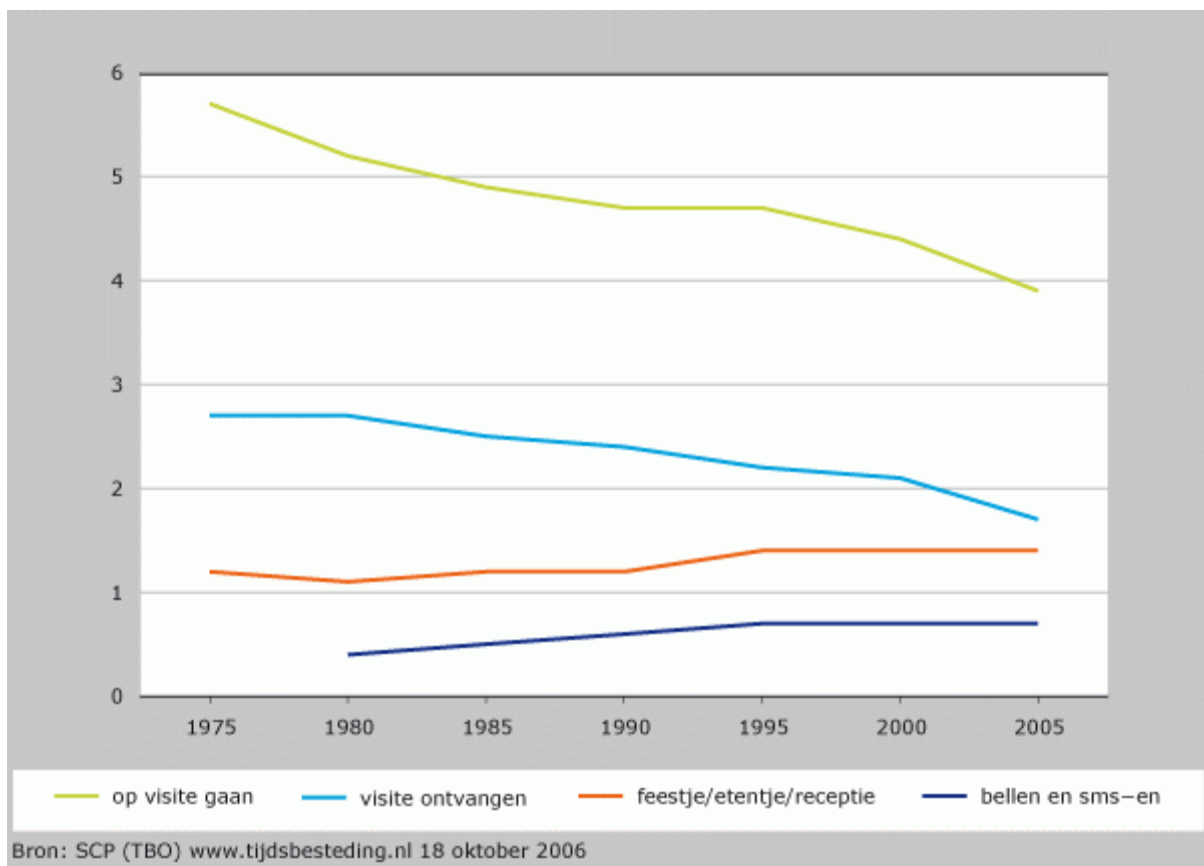
Zygmunt Bauman stelt vraagtekens bij een al te positieve benadering van globalisering. Hij wijst bijvoorbeeld op de ongelijkheid in de wereld, waardoor de uitgangspunten voor iedereen verschillend zijn. Globalisering heeft gezorgd voor ‘time/space compression’ waardoor afstand minder van belang is geworden en een groot deel van de wereldbevolking, goederen en kapitaal mobiel is geworden. Zygmunt Bauman geeft aan dat het vooral de rijke wereldbewoners zijn die het vermogen hebben om ook echt ‘global’ te gaan en niet de arme wereldbewoners die gebonden is aan zijn ‘locality’, de plek waar hij of zij geboren is. In zijn eigen woorden:

“Alongside the emerging planetary dimensions of business, finance, trade and information flow, a ‘localizing’, space-fixing process is set in motion. Between them, the two closely interconnected processes sharply differentiate the existential conditions of whole populations and of various segments of each one of the populations. What appears as globalization for some means localization for others; signalling a new freedom for some, upon many others it descends as an uninvited and cruel fate. (...) All of us are, willy-nilly, by design or by default, on the move. We are on the move even if, physically, we stay put: immobility is not a realistic option in a world of permanent change.”(Bauman, 1998, p.2).

Naast zijn kritiek op de gevolgen van globalisering voor de sociaal-economische status van mensen wijst Bauman ook op de gevolgen op cultureel en politiek gebied. Deze kritiek zal in de volgende paragrafen worden behandeld.

2.3 Globalisering, sociale structuren en de staat

Enerzijds maakt globalisering dat mensen die niet mobiel zijn aan hun lokaliteit gebonden zijn, anderzijds grijpt globalisering ook in op de sociale structuren van lokale gemeenschappen. Zo zorgt de hoge snelheid van informatiestromen ervoor dat boodschappen en informatie meteen een grote groep mensen kunnen bereiken zonder dat er interpretatie of duiding van deze informatie heeft plaatsgevonden. Boodschappen of informatie komen vanuit de hele wereld de lokale gemeenschappen binnen en dit ontnemt de lokale leiders de kans om hun visie op de informatie te geven of de boodschappen te vertalen naar de lokale situatie. Daarnaast ontmoeten mensen elkaar steeds minder in de publieke ruimte. In het verleden ontmoette men elkaar bij de put of langs de kant van de rivier om de was te doen en daar besprak men situaties en gebeurtenissen met elkaar of wisselde informatie uit. Op die manier werden normen vastgesteld over wat goed of slecht, mooi of lelijk, wat sterk of zwak was. Zo ontstonden algemeen geldende criteria voor evaluatie van situaties maar ook hoe men zich diende te gedragen. Vandaag de dag zijn ontmoetingsplekken steeds schaarser en de plekken waar mensen elkaar kunnen ontmoeten, bijvoorbeeld supermarkten, zijn er juist op gericht om mensen in beweging te houden en te verleiden tot het kopen van bepaalde producten (Bauman, 1998, p.25).



Figuur 1: Huiselijk sociaal contact met derden, 12 jaar en ouder, uren per week, 1975-2005 (Breedveld & Van den Broek, 2006)

In figuur 1 is te zien dat mensen tussen 1975 en 2005 steeds minder tijd besteden aan het bij elkaar op visite gaan of visite ontvangen. Het bezoeken van feestjes, etentjes of een receptie vertoont een lichte stijging evenals het bellen en sms-en. In dit onderzoek is het contact via internet en e-mail niet meegenomen wat een mogelijke verklaring zou kunnen zijn voor de daling. Feit blijft echter dat mensen elkaar minder persoonlijk spreken. Mensen spreken elkaar misschien meer in 'cyberspace' maar die 'space' is niet te vergelijken met het sociaal contact in de fysieke wereld. In 'cyberspace' doen fysieke lichamen er niet meer toe en komen de deelnemers los van hun lokaliteit en plaatselijk heersende waarden en normen (Bauman, 1998, p. 20). Deze ontwikkeling heeft ook binnen bedrijven plaatsgevonden. Door het toegenomen gebruik van e-mail kunnen orders van de leiding direct naar iedereen binnen het bedrijf gestuurd worden, zonder dat deze orders onderweg worden geherinterpreteerd of aangepast aan de situatie op de werkvloer door andere leidinggevende in de 'chain of command'. Verderop in dit hoofdstuk zal verder op deze ontwikkeling worden ingegaan.

Op het schaalniveau van de staat heeft globalisering eenzelfde invloed gehad. Voorheen hanteerden lokale gemeenschappen elk hun eigen maten om goederen te wegen, afstanden te meten of prijzen te bepalen. Deze gemeenschappen verenigden zich in corporaties zodat voor het innen van de belasting de staat zich niet behoefde bezig te houden met het omrekenen naar de verschillende maten of valuta's. De staat stelde een quota vast per dorp en liet de verdeling van de lasten aan de lokale corporaties over.

"In the absence of the 'objective' measurements of land holdings, of land registers and inventory of cattle, indirect taxes – levied on activities difficult or impossible to hide in the thicket of interactions obvious to the locals but impenetrable and misleading to occasional visitors – were the means of obtaining income favoured by the pre-modern state" (Bauman, 1998, p.30).

Met het ontstaan van de moderne staat kwam ook de behoefte tot het reguleren van de sociale interacties door de staat. Hiervoor was meer transparantie nodig om zo inzicht te krijgen wie er betrokken waren bij bepaalde interacties om die te kunnen beïnvloeden. Daarmee werd de publieke ruimte geherstructureerd naar de wetten van de staat. De staat ging kaarten uitgeven om zo haar interpretatie van de ruimte te geven. Het ontdekken van het schildersperspectief in de 15^e eeuw door Alberti en Brunelleschi kan gezien worden als een aanleiding tot de nieuwe, moderne opvatting over ruimte. De ruimte kwam los van de interpretatie van de kijker, de blik op de ruimte was nu een objectief punt, vrij van menselijke interpretatie en vrij van cultuur.

De ruimtelijke organisatie kon nu gebeuren in een on-persoonlijke ruimte (Bauman, 1998, p.32). Met deze objectivering van de ruimte veranderde de vraag van 'Wiens perceptie?' naar 'Vanuit welk punt in de ruimte?'. Deze vragen leiden tot morele vragen over hoe een staat geleid dient te worden of

hoe zij ingedeeld moet worden. En zo werd de ruimte ingedeeld of in beeld gebracht zoals het voor de administratie van de staat het meest voordelig was. Hiermee werden de lokale gemeenschappen gedwongen om hun eigen manier van oriënteren overboord te zetten.

Dit was een belangrijke stap richting een grotere uniformiteit. Het creëren van orde en het veranderen van de wereld tot een betere wereld. Dit was althans het idee achter het moderne ideaal van 'universalization', het streven naar een universele orde waarin de mogelijkheden en kansen voor iedereen over de hele wereld hetzelfde zijn.

Waar Bauman de ontdekking van het schildersperspectief als begin neemt van de veranderende opvattingen over ruimte en het streven naar een universele orde, noemen andere academici de Renaissance ook als het begin van het denken over de wereld als een 'single place' (Holton, 1998, p.34). David Harvey noemt in dit verband de herontdekking van de kaart van Ptolemaeus in het Florence van de 15^e eeuw. Door de methode van Ptolemaeus die lengte- en breedtegraden gebruikte, kon de wereld cartografisch worden weergegeven als een 'global space'.

Met het denken over de wereld als een 'global space' kwam ook het utopische ideaal van het universalisme. Bauman merkt op dat van dit ideaal in het proces van globalisering weinig terug te vinden is. Mede door het feit dat staten niet de mogelijkheid hebben om zaken globaal te organiseren. Globalisering is een ontwikkeling die ons allen overkomt, niet een die wij hebben gekozen. Daarmee is de ordening die men zocht in uniformiteit met de staat als organisator, juist verworpen tot een chaos waarin staten juist steeds minder invloed hebben:

"The task of order-making requires huge and continuous efforts of creaming-off, shifting and condensing social power, which in turn call for considerable resources that only the state, in the form of a hierarchical bureaucratic apparatus is able to muster, focus and deploy. Of necessity, the legislative and executive sovereignty of the modern state was perched on the 'tripod' of military, economic and cultural sovereignties; in other words, on the state's dominion over the resources once deployed by the diffuse foci of social power, but now all needed to sustain the institution and maintenance of the state-administered order." (Bauman, 1998, p.61).

Door de jaren heen heeft de staat steeds meer van haar traditionele taken afgestoten en daarmee haar invloed op het militaire apparaat, de economie en cultuur verminderd. Veelzeggend in dit opzicht is het onderzoek dat de Eerste Kamercommissie, onder leiding van senator Roel Kuiper, op dit moment uitvoert naar de privatisering van overheidsdiensten. Onderzocht worden onder meer de aanbesteding van de Nederlandse Spoorwegen, KPN, het UWV en het liberaliseren van de energiemarkt (Plantinga, 2012). In 2011 ging de Tweede Kamer akkoord met een miljard aan

bezuinigingen op defensie en het afstoten van aanzienlijke hoeveelheid materieel van zowel Marine, Lucht- en Landmacht (Van Bommel, 2011). In juni van dat jaar werd er voor 200 miljoen euro bezuinigd op kunst en cultuur (Sabel, 2011).

Om toch hun wet en handhavingstaken te kunnen blijven uitvoeren zijn staten allianties aan gegaan waarmee zij grote delen van hun soevereiniteit uit handen hebben gegeven. Hieronder valt het bewaren van het evenwicht tussen consumptie en productie door middel van export-, of importverboden. Hierdoor is het onderscheid tussen wereld- en interne markt steeds moeilijker te maken. Alleen op het gebied van territorialiteit en ordehandhaving van burgers is dit nog heel duidelijk (Bauman, 1998, p.64-65). Economieën staan niet langer onder controle van de nationale politiek. Staten hebben niet genoeg middelen en ook niet de vrijheid om de druk van de wereldmarkt te kunnen weerstaan (Bauman, 1998, p.66).

“We are still far from the ultimate destination; the process goes on, seemingly unstoppably. ‘The dominant pattern might be described as “releasing the brakes”: deregulation, liberalization, flexibility, increasing fluidity, and facilitating the transactions on the financial real estate and labour markets, easing the tax burden, etc.’ The more consistently this pattern is applied, the less power remains in the hands of the agency which promotes it. (...) One of the most seminal consequences of the new global freedom of movement is that it becomes increasingly difficult, perhaps altogether impossible, to re-forge social issues into effective collective action.” (Bauman, 1998, p.68-69).

In het voorgaande citaat toont Bauman zijn zeer pessimistische opvatting over de macht van de natiestaat. Hier is een kleine nuancering misschien op zijn plaats. Zo wijst David Held erop dat staten geconfronteerd met zowel de krachten van de globale economie als de eisen en verwachtingen op lokaal niveau hun rol moeten heroverwegen. Door te zeggen dat staten geen macht meer hebben wordt de complexiteit van de situatie ontkent volgens Held. Staten hebben nog steeds macht, maar de verwachtingen ten aanzien van de staat zijn steeds groter geworden. Om het publieke belang te kunnen dienen moeten staten vaak transnationale overeenkomsten sluiten, bijvoorbeeld om recessie te voorkomen of het milieu te beschermen (Held, 1999, p. 495).

“So state power and political authority are shifting. States now deploy their sovereignty and autonomy as bargaining chips in multilateral and transnational negotiations as they collaborate and coordinate actions in shifting regional and regional networks.(...) The emerging shape of governance means that we need to stop thinking of state power as something that is indivisible and territorially exclusive. It makes more sense to speak about the transformation of state power than the end of the state” (Held, 1999, p.495).

Bauman stelt Globalisering teveel voor als een niet te stoppen proces waar overheden zich maar naar te voegen hebben. Echter zoals aan het begin van dit hoofdstuk al is genoemd wordt globalisering deels beteugeld door onder meer de staat en processen met betrekking tot etniciteit.

2.4 Globalisering en de arbeidsmarkt

Waar Zygmunt Bauman de steeds verder afnemende invloed van de staat als geheel beschrijft, richt Richard Sennett zich meer specifiek op de ontmanteling van de instituties door de staat en de cultuur die dit schept voor werknemers.

In de negentiende eeuw constateerde Max Weber dat bedrijven en instituties militariseerden. Daarmee doelde hij op het feit dat bedrijven en instituties steeds meer georganiseerd werden rondom een structuur die het leger hanteert. Het leger kent een machtsstructuur die de vorm heeft van een piramide. Naarmate je hoger komt in de structuur zijn er minder mensen die de controle hebben. Maar aan de onderkant heb je juist heel veel mensen. En dit was ook het doel van Otto von Bismarck in het Duitsland van de negentiende eeuw, om zoveel mogelijk mensen binnen die structuur te krijgen. Bismarck zag het zeker stellen van werk als een medicijn tegen onvrede bij (arme)burgers, omdat als, zo redeneerde hij, mensen zeker waren van een plaats in de maatschappij zij geen reden hadden om in opstand te komen (Sennett, 2006, p.21). En door de piramide structuur kon Bismarck ook zeer veel mensen een plaats bieden, aangezien aan de onderkant de piramide breed was. Het doel was dan ook meer om aan zoveel mogelijk mensen een plaats te bieden dan een zo efficiënt mogelijk functionerend apparaat.

Max Weber zag de toenemende rationalisering en intellectualisering in zijn tijd als de oorzaken van de *Entzauberung* (onttovering) van de wereld. Een van de gevolgen van de rationalisering van tijd was dat mensen hun leven begonnen te zien als zijnde een verhaal, in de zin van dat een vaste baan een carrière mogelijk maakte. Dit zorgde voor een zekerheid waardoor je kon plannen om bijvoorbeeld een huis te kopen. Het hebben van zekerheid zorgde voor het denken op de lange termijn en niet voor het behalen van snelle winst (Sennett, 2006, p.24). De militaire structuur hield ook in dat mensen zich aan hun taak moesten houden en vooral niet op eigen initiatief gingen handelen.

De mensen gingen hierdoor in lange termijnen denken; het ging niet om je handelingen op elk moment, maar het leerde werknemers om te gehoorzamen en de beloning wachtte aan het eind van je werkzaamheden en vond men niet in de werkzaamheden zelf. Dit noemde Max Weber 'delayed gratification' (Sennett, 2006, p.31). En zo werd de piramide structuur zoals Weber die beschreef overgenomen in het bedrijfsleven en in belangrijke instituties.

De ontwikkeling in communicatiemiddelen en de toegenomen invloed van de media zorgden ervoor dat boodschappen of nieuws niet meer werden geïnterpreteerd door lokale politici die deze boodschappen of gebeurtenissen konden duiden en interpreteren in het licht van de lokale situatie. Een aspect van de piramidestructuur was dat orders, die van bovenaf gegeven werden naarmate deze afdaalden langs de 'chain of command', voortdurend werden geherinterpreteerd en aangepast aan de actuele situatie op de werkvloer.

Hoe groter de organisatie, hoe meer interpretatie er nodig is en dit was ook de belangrijkste reden dat het 'scientific management' van Frederick Taylor niet werkte, omdat zijn methode werd geherinterpreteerd en onderhandeld op zijn weg naar de werkvloer (Sennett, 2006, p.34). Zo heeft ook het toegenomen gebruik van e-mail ervoor gezorgd dat het delen van informatie binnen de piramide structuur van bedrijven is veranderd. Een opdracht kan nu, met dank aan internet, meteen zonder herinterpretatie of aanpassingen worden doorgegeven aan iedereen binnen de organisatie. Het interpreteren had ook nog een andere functie binnen de benauwende militaire structuur van bedrijven, door te interpreteren kregen werknemers toch een gevoel van 'agency' in hun werk:

"a person, even if generally unhappy, who is given room to make sense of things on his or her own patch becomes bonded to the organization." (Sennett, 2006, p.35).

Met het opbreken van het Bretton Woods systeem in 1970 werd kapitaal mobieler door het loskoppelen van andere valuta aan de Amerikaanse dollar. Aandeelhouders konden nu over de hele wereld aandelen in bedrijven kopen en verkopen. Daarmee verschoof de macht in grote bedrijven van het management naar de aandeelhouders. De nieuwe eigenaren van de bedrijven waren *"often literally foreign, often otherwise indifferent, to the culture that long-term associations and alliances had forged within the corporation"* (Sennett, 2006, p.39). De buitenlandse investeerders wilden hun investering ook graag terugverdienen. Daarom moesten bedrijven zich snel kunnen aanpassen aan de dynamiek van de markt en een dynamische en flexibele organisatie worden. De stabiliteit die in het militaire piramidemodel als doel werd gesteld, werd nu juist gezien als een zwakte van een bedrijf. Door de nieuwe communicatiemiddelen kon informatie over het functioneren van het bedrijf ook sneller beschikbaar komen voor het management, waardoor zij sneller konden ingrijpen in de organisatie of het productieproces.

Met de toenemende automatisering hoefde de onderkant van de piramide ook niet meer groot te zijn, waardoor een bedrijf ook de functie verloor van het bieden van een plek in de samenleving aan zoveel mogelijk mensen. En juist de meest kwetsbare mensen zonder een specifieke 'skill' werden zo afgestoten. Deze ontwikkeling vormt de basis onder de regradiatiehypothese die voorspelt dat in de toekomst op de arbeidsmarkt de nadruk voornamelijk zal komen te liggen op het hoogopgeleide

arbeidskrachten. Daarmee zal een flinke groep, die dit hoge opleidingsniveau niet hebben of kunnen bereiken, uitgesloten worden. Deze hypothese zal in paragraaf 2.6 nog verder worden besproken.

Maar ook juist werknemers met wel een zeer specifieke 'skill' die ze over de jaren zich eigen hadden gemaakt passen niet meer in de vluchtige en op korttermijn gerichte instelling van bedrijven. De term die Sennett gebruikt is 'craftmanship' wat inhoudt: *"doing something well for its own sake"* (Sennett, 2006, p.105). Voor deze vorm van werken is in de huidige economie geen plek meer. Deels komt dat door de eerder genoemde ontwikkelingen in relatie tot globalisering, maar het feit dat productie dynamisch en flexibel moet zijn, heeft ook te maken met dat we in een 'consumers society' (Bauman, 1998, p.82) leven waarin de nadruk ligt op zoveel mogelijk consumeren, om te zorgen dat mensen niet verzadigd raken, moeten ze steeds weer verleid worden tot het kopen van nieuwe goederen. Bauman zegt hierover:

"That all consumption takes time is in fact the bane of consumer society – and a major worry for the merchandisers of consumers goods. There is a natural resonance between the spectacular career of the 'now', brought about by time-compressing technology, and the logic of consumer-oriented economy. As far as the latter goes, the consumer's satisfaction ought to be instant: and this in a double sense. Obviously, consumed goods should satisfy immediately, requiring no learning of skills and no lengthy groundwork; but the satisfaction should also end – 'in no time', that is in the moment the time needed for their consumption is up. And that time ought to be reduced to the bare minimum. The needed time-reduction is best achieved if consumers cannot hold their attention or focus their desire on any object for long; if they are impatient, impetuous and restive, and above all easily excitable and equally easily losing interest. The culture of consumer society is mostly about forgetting, not learning." (Bauman, 1998, p.81-82).

Met het verdwijnen van 'craftmanship' onder werknemers verliezen zij ook het zelfrespect dat zij in hun werk ervaren.

2.5 Craftmanship en zelfrespect

In de inleiding was te lezen dat werk naast het genereren van inkomen ook nog belangrijke andere betekenissen kan hebben voor werknemers, namelijk: het structureren van tijd, het verschaffen van sociale contacten, het mogelijk maken een bijdrage te leveren aan de maatschappij, het leveren van status en identiteit: men ontvangt respect door het werk en het biedt kansen tot zelfontplooiing en de ontwikkeling van competenties en vaardigheden (Echtelt, 2010, p.17). Uit de hoofdvraag van dit onderzoek kan opgemaakt worden dat het onderzoek zich vooral richt op het effect van ontslag op het zelfrespect van werknemers. De Amerikaanse socioloog Richard Sennett heeft jarenlang

etnografisch onderzoek gedaan onder werknemers in Amerika. En voor een definitie van het begrip 'zelfrespect' zal ik mij baseren op zijn werk.

Volgens Sennett doet een werknemer zelfrespect op in *"doing something well, for its own sake"* (Sennett, 2006, p.104). Sennett brengt het verkrijgen van zelfrespect in verband met 'craftmanship', daarmee bedoeld hij niet alleen vioolbouwers of horlogemakers, maar 'craftmanship' kan ook mentaal zijn, het kan zitten in het bezegelen van een goed huwelijk bijvoorbeeld. Voor een 'craftsman' wordt kwaliteit een doel op zich.

"The craftsman – whether musician, cabinetmaker, or indeed executive when focused on the terms of a deal – concentrates on doing the job well, and this provides self-respect. Interpersonal relations, social process, mutuality are not the point; the singer cannot just say to his partner, "I want to support you"; he has to know how." (Sennett, 2003, p.55-56).

Volgens Sennett zorgt de huidige maatschappij ervoor dat wij op drie manier respect kunnen verdienen:

1. De eerste manier is door middel van zelfontplooiing, het jezelf eigen maken of ontwikkelen van je talenten en kwaliteiten. Op deze manier kunnen mensen respect verdienen, aangezien de maatschappij het als een zonde beschouwd als je je kwaliteiten niet benut. Door dit wel te doen verdien je respect.
2. De tweede manier is door voor jezelf te zorgen en niet afhankelijk te zijn van anderen voor je onderhoud. De huidige tijd kenmerkt zich door een afgunst van mensen die frauderen met sociale verzekeringen. Het kabinet Rutte I heeft dan ook sterk ingezet op het zoveel mogelijk aan het werk krijgen van mensen en zo min mogelijk mensen in de sociale voorzieningen als de WW en de Bijstand te hebben.
3. Door iets terug te doen voor anderen en zo iets terug geven aan de maatschappij. Dit is misschien wel de meest universele en diepste bron voor het krijgen van respect (Sennett, 2003, p.63-64).

Tegelijkertijd zorgt diezelfde maatschappij er ook voor dat mensen juist eerder worden 'verleid' om hun zelfrespect te verliezen. De huidige 'consumers society' is erop gericht om de consument voortdurend te verleiden tot het kopen van goederen of diensten. Daarmee leert de maatschappij mensen ook om elkaar te benijden. We leven in een maatschappij die je dwingt om iets van je leven te maken door middel van je eigen talenten en daarbij hoeven we enkel de persoon te imiteren die we graag zouden willen zijn. Maar door dit te doen verliezen we ons zelfrespect, omdat we dan niet meer bezig zijn met ons 'craftmanship', we zijn dan juist bezig om beter te worden als iemand anders

of net zo goed als diegene die wij proberen te imiteren. Hoe wij ons zelfrespect verliezen beschrijft Sennett aan de hand van Rousseau die hier twee termen voor hanteert. Mensen kennen *amour de soi* en *amour-propre*, het eerste is te omschrijven als zelfvertrouwen, de overtuiging dat we onszelf staande kunnen houden in de wereld, de tweede betekent de wil om superieur aan andere te zijn en door hen gewaardeerd te worden. En deze beide gevoelens zorgen voor ongelijkheid:

“He who sings or dances the best, he who is the most handsome, the strongest, and most adroit or the most eloquent becomes the most highly regarded; and this is the first stem towards inequality, and at the same time towards vice.” (Rousseau: in Sennett, 2003, p.90).

Het feit dat wij andere benijden maakt dat we onze opvattingen over de realiteit opschorten en daarmee verloochenen we onze *amour de soi*. Dit hebben we als we onze leeftijd accepteren, zonder ons haar te hoeven verven. En volgens Rousseau is onze *amour-propre* altijd sterker dan onze *amour de soi*. Op deze manier ontstaat er een ongelijkheid in de samenleving waarin de ‘getalenteerden’ de elite zullen uitmaken. Om niet geassocieerd te willen worden met de overgebleven massa zullen mensen er alles aan doen om bij die elite te gaan horen, en daarmee hun *amour de soi* uit het oog verliezen. Binnen de huidige arbeidsmarkt is het moeilijk om *amour de soi* te ontwikkelen, omdat mensen handelen om *amour-propre* te krijgen en niet om een vak te leren of zelfrespect halen uit het goed uitvoeren van iets (Sennett, 2003, p.93). Zo compliceert deze ongelijkheid het ervaren van respect.

De hierboven behandelde ontwikkeling maakt dat een werknemer in de huidige cultuur voor de volgende uitdagingen komt te staan:

“The first concerns time: how to manage short-term relationships, and oneself, while migrating from task to task, job to job, place to place. If institutions no longer provide a long-term frame, the individual may have to improvise his or her life-narrative, or even do without any sustained sense of self. The second challenge concerns talent: how to develop new skills, how to mine potential abilities, as reality’s demands shift. (...) The emerging social order militates against the ideal of craftsmanship, that is, learning to do just one thing really well; such commitment can often prove economically destructive. In place of craftsmanship, modern culture advances an idea of meritocracy which celebrates potential ability rather than past achievement. The third challenge follows from this. It concerns surrender; that is, how to let go of the past. The head of a dynamic company recently asserted that no one owns their place in her organization, that past service in particular earns no employee a guaranteed place.” (Sennett, 2006, p.4)

De huidige samenleving is op zoek naar werknemers die voldoen aan de hierbovengestelde eisen, maar mensen hebben behoefte aan een *“sustained life narrative, they take pride in being good at something specific, and they value the experiences they’ve lived through.”* (Sennett, 2006, p.5).

2.6 De toekomst van de arbeidsmarkt

Maar welke gevolgen hebben deze ontwikkelingen nu voor de arbeidsmarkt in de toekomst.

In het debat over de transformatie van de arbeidsmarkt zijn drie transformatiehypothesen te onderscheiden: de regradatiethese, de degradatiethese en de polarisatiethese (De Beer, 2001, p.19). De drie theses onderschrijven alle drie de eerdergenoemde ontwikkelingen met betrekking tot globalisering. Alleen verschillen ze van mening over het precieze effect van die ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Achtereenvolgens zullen de drie hypothesen hier kort behandeld worden.

1. Regradatiehypothese

De regradatiehypothese legt de nadruk op het belang dat kennis heeft gekregen en nog steeds krijgt in onze economie. Dit zorgt ervoor dat er een toename in de vraag naar hoogopgeleide arbeidskrachten zal ontstaan en een afname in de vraag naar werknemers voor laaggeschoold werk. Machines knappen het ‘vuile’ werk op of het wordt naar andere landen verplaatst en er ontstaat een ‘kennisklasse’.

Voordeel van deze ontwikkeling is evident, aangezien de werkomstandigheden en de werkinhoud in de dienstensector beter zijn dan in de industriële sector. Deze ontwikkeling kan gezien worden als een logisch gevolg van het rationaliserings- en moderniseringsproces van de laatste honderd jaar. Bedrijven die de beste mensen kiezen hebben de grootste kans om te overleven in de strijd tussen internationaal concurrerende partijen.

“Daardoor verliezen traditionele standen- en klasse onderscheidingen aan betekenis en wordt de samenleving steeds ‘opener’. De band tussen de maatschappelijke positie van kinderen en van hun ouders wordt zwakker en in de terminologie van het sociologisch stratificatieonderzoek, de intergenerationele mobiliteit neemt toe” (De Graaf en Luijkx, 1995: in De Beer, 2001, p.23).

Het stijgende opleidingsniveau zou volgens deze hypothese ook zorgen voor een meer verticale bedrijfsstructuur omdat van medewerkers verwacht wordt dat ze meedenken.

Grote keerzijde aan deze ontwikkeling is het feit dat er een grote groep werknemers uitgesloten zal worden van de arbeidsmarkt aangezien zij misschien de capaciteiten ontberen om mee te komen op het steeds hogere arbeidsniveau. Daarnaast ontbreekt het aan geschikte arbeidsplaatsen voor deze groep aangezien het laaggeschoolde werk steeds meer verdwijnt (De Beer, 2001, p.24).

2. Degradatiehypothese

De degradatiehypothese heeft zijn wortels in de Marxistische traditie en voorspelt dat de technologische ontwikkeling en globalisering juist zorgen voor een uitholling van de kwaliteit van arbeid en maken dat de werknemers steeds meer onder controle komen van de werkgevers. Werknemers hebben steeds minder zelf in te brengen in het productieproces door de inzet van machines. Deze hypothese komt ook naar voren in de theorie van de socioloog George Ritzer en zijn beschrijving van de werkwijze in de McDonalds fastfoodketen, waarin de handelingen van de werknemers zoveel mogelijk worden gecontroleerd (De Beer, 2001, p.24). Deze vorm van werken vindt zijn oorsprong in het 'scientific management' van Frederick Taylor. Centraal in zijn visie stond de mechanisering van het menselijk lichaam en het zo efficiënt mogelijk organiseren van de handeling van een medewerker (Cresswell, 2006, p.86).

Met de staking van het schoonmaakpersoneel die op twee januari van dit jaar begon en 15 weken aanhield, pleitte de schoonmakers onder andere voor een minder hoge werkdruk, uitgedrukt in aantallen vierkante meters die een schoonmaker per uur moet schoonmaken. Dit is een voorbeeld waaruit blijkt dat de degradatiehypothese nog steeds actueel is.

3. Polarisatiehypothese

Deze benadering combineert bovenstaande hypothesen. Zo zou er volgens de polarisatiehypothese aan de bovenkant van de arbeidsmarkt sprake zijn van regradatie en aan de onderkant van degradatie. Hoogopgeleide werknemers krijgen meer autonomie en de kwaliteit van het werk neemt voor hen toe, terwijl voor laaggeschoolde het werk steeds meer wordt bepaald door machines en computers en er een degradatie van de kwaliteit van het werk plaatsvindt. Het middenveld zal door deze ontwikkeling steeds kleiner worden en net als bij de regradatiehypothese zal het opleidingsniveau steeds belangrijker worden als selectie criterium (De Beer, 2001, p.25). De arbeidsmarkt zal volgens deze benadering uiteindelijk uiteen vallen in een primaire en een secundaire sector. In de primaire sector hebben werknemers een goede voltijd functie binnen een groot bedrijf met een goed loopbaanperspectief. Voor meer ondersteunende diensten als schoonmaken en beveiliging worden mensen geworven in de secundaire sector waar juist het tegenovergestelde geldt. Korte flexibele contracten, met een zeer Tayloristische invulling, of deeltijdbanen met weinig vooruitzicht op een betere functie (De Beer, 2001, p.26-27).

Veelzeggend in dit opzicht is wederom de staking van schoonmaakpersoneel onlangs, voor het eerst sinds 1933, waarmee zij protesteerden tegen de slechte behandeling van schoonmakers en de steeds lagere lonen als gevolg van een prijzenoorlog tussen de schoonmaakbedrijven.

Uit het voorgaande kan geconcludeerd worden dat er sprake is van polarisatie op de arbeidsmarkt en dat er, met name in de secundaire sector, sprake is van een toenemende flexibilisering. Dit blijkt ook uit het 'Vraag naar Arbeid' rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau. Daaruit blijkt dat in de periode 1994-1996 het percentage tijdelijke contracten 30%-50% bedroeg terwijl dit in de periode 2004-2008 is gestegen naar 70%-80% van de contracten. Daarnaast blijven werkgevers pleiten voor een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt door onder andere de versoepeling van het ontslagrecht (Josten et al., 2012, p.11). De flexibilisering van de arbeidsmarkt met de toename van tijdelijke contracten maakt dat langetermijn planning steeds moeilijker is voor mensen, omdat ze niet weten of hun tijdelijk contract wel verlengd wordt.

In dit hoofdstuk is de kritiek die Zygmunt Bauman heeft op een al te positieve voorstelling van de gevolgen van globalisering voor mensen behandeld. Daarnaast zijn ook zijn opvattingen over de huidige cultuur en de positie van de staat behandeld. Voor de invloed van globalisering op de arbeidsmarkt en het zelfrespect van werknemers is de theorie van Richard Sennett behandeld. Om te besluiten met drie hypothesen over hoe de arbeidsmarkt er in de toekomst komt uit te zien. Deze beiden theorieën en de drie hypothesen zullen naast de bevindingen worden gelegd die uit de analyse van de interviews met oud-werknemers van MSD naar voren zijn gekomen. In de conclusie zullen de overeenkomsten, verschillen en eventuele aanwijzingen of bewijzen voor een van de hypothesen besproken worden.

3 Methodologie

3.1 Onderzoeksstrategie

Dit onderzoek heeft tot doel om *een bijdrage leveren aan de theorievorming omtrent de gevolgen van globalisering op regionaal niveau. Hierbij zal specifiek gekeken worden naar (a)hoe ontslag het zelfrespect van werknemers beïnvloed en naar (b) de strategieën die werknemers ontwikkelen om met hun ontslag om te gaan.* Daarmee is er in dit onderzoek gekozen voor diepgang in tegenstelling tot een onderzoek dat zich meer in de breedte richt. De reden hiervoor is dat er op het gebied van theorieën met betrekking tot de arbeidsmarkt al zeer veel kwantitatief onderzoek is gedaan, onder meer uitgebreid door het Sociaal Cultureel Planbureau. Dit onderzoek wil zicht juist op de individuen richten om van daaruit een bescheiden bijdrage te leveren aan de theorievorming.

Daarom is voor dit onderzoek gekozen voor de methodologie van een 'case study'. Er bestaat discussie over het feit of een 'case study' wel een methodologie is en niet gewoon een keuze voor wat bestudeerd wordt. Jamie Baxter verwoordt het echter als volgt:

"[A] case study is perhaps most appropriately categorized as an (...) methodology (a theory of what can be researched, how it can be researched and to what advantage) rather than as a method (a mechanism to collect 'data'). It is more an (...) methodology than a method because there are important philosophical assumptions about the nature of research that support the value of case research." (Baxter, 2010, p.82)

De belangrijkste reden voor het kiezen van de methodologie van een 'case study' is allereerst het feit dat dit onderzoek zich op diepgang wil richten in tegenstelling tot de breedte. In de sociale wetenschap wordt dit 'idiographic' onderzoek genoemd.

"The primary guiding philosophical assumption is that in-depth understanding about one manifestation of a phenomenon (a case) is valuable on its own without specific regard to how the phenomenon is manifest in cases that are not studied. This depth of understanding may concern solving practical/concrete problems associated with the case or broadening academic understanding (theory) about the phenomenon in general or a case study may do both of these things." (Baxter, 2010, p.82)

Uit het voorgaande citaat blijkt ook meteen de tweede reden voor het kiezen van de 'case study' als methodologie, aangezien dit onderzoek tot doel heeft een bijdrage te leveren aan de theorievorming met betrekking tot de gevolgen van globalisering op lokaal niveau. Aan de hand van interviews met oud medewerkers van MSD Organon in Oss zullen de theoretische inzichten van Zygmunt Bauman

en Richard Sennett worden getoetst aan de werkelijkheid, om zo te komen tot een bijdrage aan de theorievorming. Ook hiervoor is de 'case study' uitermate geschikt als methodologie:

"From an academic point of view, though, case studies are well suited to corroborating existing explanatory concepts ('theory'), falsifying existing explanatory concepts, or developing new explanatory concepts. Perhaps most important, the case study provides detailed analysis of why theoretical concepts or explanations do or do not inhere in the context of the case." (Baxter, 2010, p.82)

Er zijn verschillende type 'case studies' mogelijk. In dit onderzoek is uiteindelijk gekozen voor een enkele 'instrumental case study' (Creswell, 2007, p.74), hierbij concentreert de onderzoeker zich op een probleem of onderwerp en selecteert vervolgens een enkele case om dit probleem of onderwerp te illustreren. Het doel was eerst om een 'multiple case study' uit te voeren en de case Organon in Oss te vergelijken met de case NedCar in Born aan de hand van de in het theoretische kader genoemde hypothesen. Gedurende het onderzoek bleek het heel lastig om contact te leggen met NedCar in Born en is ervoor gekozen om die case te laten vallen en het onderzoek volledig op de case Organon in Oss te richten. Hier leent de methodologie van de 'case study' zich goed voor aangezien het zeer sterk de nadruk legt op een zeer gedetailleerde beschrijving van een case.

John W. Creswell omschrijft de werkwijze van een 'case study' als volgt:

"the investigator explores a bounded system (a case) or multiple bounded systems (cases) over time, through detailed, in-depth data collection involving multiple sources of information (e.g., observations, interviews, audiovisual material, and documents and reports), and report a case description and case-based themes." (Creswell, 2007, p.73)

3.2 De data

De data verzameling bij het uitvoeren van een 'case study' kan uitgebreid zijn. Zo kan er data verzameld worden aan de hand van observaties, interviews, documenten en audiovisueel materiaal (Creswell, 2007, p.75), om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de case. Dit kan de onderzoeker bereiken door een geschiedenis van de case te geven, een chronologie van gebeurtenissen of het dag voor dag beschrijven van handelingen of gebeurtenissen van een case. Na deze beschrijving kan een onderzoeker zich richten op enkele opvallende onderwerpen of thema's om de complexiteit van de case te kunnen begrijpen. Een 'case study' eindigt altijd met een verslag over de betekenis van de case die zowel een les kan zijn als een inzicht in een unieke situatie (Creswell, 2007, p.75).

Concreet betekent dit dat er voor dit onderzoek voornamelijk data verzameld is doormiddel van semigestructureerde diepte interviews met oud-medewerkers van Organon in Oss. Daarnaast is informatie over de case verzameld aan de hand van een radio programma over het ontslag bij Organon en de gevolgen voor de werknemers. Daarnaast zijn nieuwsuitzendingen bekeken over de case en krantenartikelen bestudeerd. En voor de theoretische inzichten zijn de werken van Zygmunt Bauman en Richard Sennett bestudeerd. En tot slot zijn onderzoeken van het Sociaal Cultureel Planbureau of het Centraal Bureau voor de Statistiek bestudeerd. Met betrekking tot de strategie die werknemers hebben toegepast om met het ontslag om te gaan, zijn geen theorieën bestudeerd aangezien op dit gebied nog niet veel theorievorming heeft plaatsgevonden. Dit onderzoek wil met de analyse van de transcripten de strategieën uit de empirie naar voren laten komen en zo eventueel tot een voorzichtige theorie te komen.

3.3 De sampling

De selectie van Organon in Oss als case kwam voort uit het feit dat het hier allereerst om een internationaal bedrijf gaat dat op de wereldmarkt opereert, waardoor het te maken heeft met de gevolgen van globalisering. Daarnaast betrof het hier een bedrijf dat hoogopgeleide werknemers heeft ontslagen. Dit maakte de case interessant aangezien het tegen de hypothese in gaat dat hoger opgeleiden de gevolgen van globalisering op de arbeidsmarkt in mindere mate ondervinden.

De selectie van de oud-medewerkers is volgens de methode van *snowballing* (Verschuren & Doorewaard, 2007, p.209) gegaan. Door contact te leggen met één oud-medewerkster van Organon die een verzoek tot medewerking aan een interview heeft doorgemailed naar oud-collega's is het uiteindelijke aantal geïnterviewde op zes uitgekomen. De uiteindelijke deelname aan de interviews geschiedde puur op basis van de vrijwillige keuze van de oud medewerkers en er heeft dus geen selectie plaatsgevonden op basis van geslacht of leeftijd. Wel is geprobeerd om mensen te interviewen die allemaal een verschillende functie hadden binnen de R&D afdeling. Daarnaast is er ook contact gezocht met het Life Sciences Park dat tegenwoordig op het voormalige Organon terrein gevestigd is. Hier wordt de mogelijkheid geboden aan oud medewerkers om een eigen bedrijfje te beginnen. Dit heeft uiteindelijk nog een interview opgeleverd.

3.4 Onderzoeksmateriaal

De informatie voor dit onderzoek is onder meer voortgekomen uit het bestuderen van de primaire bronnen van de verschillende auteurs. Door middel van deze literatuurstudie konden kernbegrippen worden gedefinieerd en een theoretisch kader geschetst worden. Gebaseerd op deze informatie is een topic lijst (zie bijlage 1) opgesteld voor de semigestructureerde interviews. De onderzoeker heeft tijdens het interview aan de hand van de topics zelf vragen geformuleerd. De interviews

begonnen altijd met de leeftijd van de persoon, welke opleiding zij hadden genoten met hun motivatie en hoe ze bij Organon terecht zijn gekomen. Daarmee kwam het interview op een belangrijk onderdeel, namelijk de betekenis van werk. De onderzoeker stelde hiervoor de volgende vragen:

- Wat zoekt u in een baan?
- Want vond u zo leuk aan uw werk bij Organon?

Daarnaast werd ook minder direct gevraagd naar wat de mensen zochten in een baan, bijvoorbeeld als iemand over zijn hobby vertelde, dan werd gevraagd wat diegene dan in de hobby vond wat hij/zij in het werk niet had. Vaak waren deze vragen genoeg om een beeld te krijgen van de betekenis van werk voor de betreffende persoon. Het lijstje op de topiclijst (structureren van tijd, sociale contacten, bijdrage aan maatschappij, status, identiteit, respect, kansen tot zelfontplooiing) was ter geheugensteun van de onderzoeker om eventueel extra vragen te kunnen formuleren. Vervolgens werd in het interview gevraagd naar het ontslag en de ervaringen daaromtrent. Ook dit bood een gelegenheid om vragen te stellen met betrekking tot de betekenis van werk:

- Hoe was het om geen werk meer te hebben?
- Wat mistte u het meest aan het werk?

Om uiteindelijk naar de ervaringen rond de werkloosheid en het zoeken naar een nieuwe baan te vragen. Dit was ook het moment in het interview om te vragen naar de strategieën die men gebruikte om met de gevolgen van het ontslag om te gaan. Ten slotte werd bij degene die een nieuwe baan hadden gevraagd hoe deze verschilde van hun werk bij Organon en hoe het was om weer werk te hebben.

Dit is om een idee te geven van hoe de interviews zijn gegaan en wat de opzet was. Maar uiteindelijk is elk interview anders verlopen en vertelde de een meer over een bepaald aspect dan de ander, de hoofdlijnen zijn wel steeds aangehouden. Mocht u het transcript van elk interview willen nalezen dan zijn deze bij de onderzoeker op te vragen.

De interviews zijn afgenomen op de nieuwe werkplek van de oud-medewerkers of in een café. De interviews zijn allemaal digitaal opgenomen en vervolgens woordelijk uitgewerkt. De transcripten zijn ter controle naar alle geïnterviewden gestuurd en na goedkeuring geanalyseerd.

3.5 De analyse

Voor de analyse van de interviews is gebruik gemaakt van de 'grounded theory' methode van Strauss & Corbin (1990). Daarbij moet het volgende worden opgemerkt. De 'grounded theory' wordt

aangeraden als methode als er geen theorieën beschikbaar zijn voor het verklaren van een zeker fenomeen. Echter met betrekking tot het onderwerp van dit onderzoek zijn er eerder te veel dan te weinig theorieën over de gevolgen van globalisering en de effecten hiervan op de arbeidsmarkt. Maar juist in deze veelheid aan inzichten en theorieën kan het helpen om dicht bij de data te blijven en te kijken wat daaruit naar voren komt. Echter voorafgaand aan het verzamelen van de data doormiddel van semi-gestructureerde interviews heeft de onderzoeker zich ingelezen in het fenomeen globalisering en de gevolgen voor de arbeidsmarkt. Daarbij heeft de onderzoeker gekozen voor specifieke auteurs met elk hun eigen visie en discours op de huidige tijd en cultuur (voor een uitgebreide behandeling van de verschillende posities in het debat rondom globalisering en de gevolgen die dit heeft zie hoofdstuk 2 van dit verslag).

Voor het afnemen van de interviews heeft de onderzoeker op basis van de gelezen literatuur een aantal hoofdthema's onderscheiden, waarover hij de respondenten wilde vragen. Daarmee heeft de onderzoeker voorafgaand aan de dataverzameling al 'axial coding' toegepast door de in zijn ogen belangrijkste categorieën te onderscheiden en mogelijk causale verbanden tussen categorieën te veronderstellen. Daarmee stuurt de onderzoeker bij het verzamelen van de data eigenlijk al een deel. Voor de 'grounded theory' methode is mede gekozen, aangezien:

"on the practical side, a theory may be needed to explain how people are experiencing a phenomenon, and the grounded theory developed by the researcher will provide such a general framework" (Creswell, 2007, p.66)

Hiermee sluit de 'grounded theory' aan bij het doel van dit onderzoek om te onderzoeken hoe werknemers het ontslag ervaren en hoe dat hun zelfrespect beïnvloedt. Daarnaast is voor de 'grounded theory' methode gekozen om de strategieën die de medewerkers hebben ontwikkeld, met betrekking tot de gevolgen van globalisering, systematisch te kunnen achterhalen, aangezien deze strategieën in het onderzoek niet zijn getheoretiseerd. In dit onderzoek zal uiteindelijk de 'grounded theory' worden vergeleken en zo nodig aangevuld worden met theoretische inzichten.

Met de 'grounded theory' methode van Straus & Corbin geschied de analyse van gegevens in drie fases:

- open coding,
- axial coding
- selective coding

Er wordt begonnen met het coderen van de data volgens 'open coding'. Dit is de eerste stap in het proces om te komen tot een theorie die uit de data naar voren moet komen.

“In open coding, the researcher forms categories of information about het phenomenon being studied by segmenting information. Within each category, the investigator finds several properties, or subcategories, and looks for data to dimensionalize, or show the extreme possibilities on a continuum of, the property.” (Creswell, 2007, p.67).

Dan breekt de volgende fase in het coderingsproces aan, namelijk het ‘axial coding’, waarbij de onderzoeker een categorie kiest die volgens hem centraal staat voor het onderzochte fenomeen. Daarbij onderzoekt hij causale verbanden tussen categorieën die van invloed zijn op de centrale categorie. Hij onderzoekt de interacties tussen de verschillende categorieën en de centrale categorie. De context en mogelijke interveniërende invloeden worden geïdentificeerd en er wordt gekeken naar de gevolgen die dit heeft in relatie tot het onderzochte fenomeen in termen van strategieën en uitkomsten (Creswell, 2007, p.67).

In de derde fase van de codering begint de onderzoeker met het schrijven van een ‘story line’ die alle categorieën met elkaar verbindt. Dit wordt ‘selective coding’ genoemd. In deze fase komt de theorie uit de informatie naar voren. Tot slot kan nog een ‘conditional matrix’ worden gemaakt, waarin de gevonden theorie visueel wordt weergegeven en waarin ook de sociale, historische en economische condities die van invloed zijn op het onderzochte fenomeen worden weergegeven. Echter deze stap is optioneel. (Creswell, 2007, p.67)

3.6 Het coderingsproces

De analyse volgens de ‘grounded theory’ volgens de methode van Strauss & Corbin werd uitgevoerd met behulp van het computerprogramma Atlas.ti. In de eerste fase, het proces van ‘open coding’, werden stukken tekst geselecteerd om daar vervolgens een code aan te “hangen” die de kern van het stuk tekst het best omschreef. In deze fase werd rekening gehouden met de volgende vragen:

- Waar gaat het over?
- Waarover/welk fenomeen wordt er besproken
- Welke actoren zijn betrokken/welke rol spelen ze? Hoe verhouden deze zich tot elkaar?
- Welke aspecten van het fenomeen komen aan de orde en welke niet?
- Wanneer? Hoe lang? Waar?
- Hoe veel? In welke mate?
- Waarom? Voor welke reden? Met welke intentie?
- Hoe? Met welke bedoelingen? Met welke tactieken/strategieën?

Met deze vragen in het achterhoofd werden alle zes de transcripten geanalyseerd. De uiteindelijke lijst met codes is terug te vinden in bijlage 2. In dit document zijn de codes ook gemarkeerd naar het aantal keren dat zij voorkwamen. Deze markering geschiedde als volgt:

- Rood voor codes die 2 keer voorkwamen
- Geel voor codes die 3 keer voorkwamen
- Licht Blauw voor codes die 4 keer voorkwamen
- Groen voor codes die 5 keer voorkwamen
- Licht paars voor codes die 6 keer voorkwamen
- Donker blauw voor codes die 7 keer voorkwamen
- Donker paars voor codes die 8 keer voorkwamen

De codes die maar 1 keer voorkwamen werden niet gemarkeerd.

Vervolgens is de onderzoeker aan de hand van de lijst nog een keer de verschillende coderingen langs gelopen en de citaten een tweede keer bekeken om zo codes samen te voegen en andere codes te verwijderen. Bijvoorbeeld in het interview van Anke waren citaten met betrekking tot haar keuze voor studie en baan onderverdeeld in de volgende codes:

- Persoonlijke interesse
- Doel opleiding

Deze twee codes zijn verwijderd en onder de code 'motivatie studie/werk' ondergebracht. Daarnaast werden veelomvattende codes weer opgebroken in kleinere codes. Bijvoorbeeld de code 'gevoel bij ontslag' werd onderverdeeld in de codes:

- Onverwacht
- Ongeloof
- Boosheid
- Verwacht
- Opluchting
- Verdriet

En de code 'gevolgen overnames' werd onderverdeeld in de codes:

- Bezuinigingen
- Reorganisatie
- Onrust
- Ontslagen
- Projecten gestopt
- Amerikaanse methode

Dit werd gedaan om bij de volgende stap van het 'axial coding' deze losse codes als een familie te kunnen scharen onder de oorspronkelijke code, te weten 'gevoel bij ontslag' en 'gevolgen overnames'.

Bij de codering was het vooral van belang om kernachtige woorden te vinden voor bepaalde passages in de transcripten. Het woord moest de ervaring van de geïnterviewde omschrijven maar dan in een enkel of slechts een paar woorden. Zo konden dezelfde codes ook makkelijker voor alle transcripten gebruikt worden. Voor de uiteindelijke lijst van de codes na de eerste fase zie bijlage 3.

In de tweede fase, de 'axial coding', werd er volgens de methode van Strauss & Corbin gekeken naar:

- Causale relaties/condities
- Intervenierende condities
- Strategieën van actie en interactie
- Gevolgen (Creswell, 2007, p.171)

Om aan de hand van deze categorieën te komen tot hogere codes waaraan de codes uit de eerste fase konden worden gekoppeld.

Dit resulteerde in de volgende hogere codes, in de haakjes achter de codes staan de codes uit de eerste fase van de analyse, dit zijn echter enkele voorbeelden, ze zijn niet uitputtend:

- **Algemene informatie** (plaats, tijdsbepaling, tijdsbestek)
- **Arbeidsgeschiedenis** (opleiding, arbeidsduur, eerste baan, motivatie studie/werk, niveau opleiding)
- **Betekenis werk** (collega's, leren, ontwikkelen, onafhankelijkheid, nuttig zijn)
- **Coping strategie** (vakantie, rust, loslaten, vergeten, sporten, solliciteren)
- **Arbeidsmarkt** (conjunctuur, tekort arbeidsplaatsen, kortlopende contracten)
- **Gevoel bij ontslag** (boosheid, protest, opluchting, ongeloof, geschokt, raar)
- **Gevolgen ontslag** (onzekerheid, eigen bedrijf, sociale verzekeringen overheid)
- **Gevolgen overnames** (onrust, reorganisaties, ontslagen, stress)
- **MSD** (Amerikaanse methode, strategie MSD)
- **Organon** (Waardering bedrijf, bedrijfscultuur, vergroei)
- **Overheid** (Sociale verzekeringen overheid, overheidsbeleid)
- **Geïnterviewde** (Leeftijd, motivatie studie/werk, levenservaring, life event (kinderen), dienstplicht)
- **Schering Plough** (Amerikaanse methode)

- **Werkloosheid** (negatieve spiraal, moeilijk plannen maken)

Niet alle codes waren op alle geïnterviewde van toepassing en werden zodoende niet in axial coding opgenomen van het transcript van die persoon.

In de laatste fase van het coderingsproces, de 'selective coding', is het aan de onderzoeker om een "story line" (Creswell, 2007, p.67) te schrijven door de verschillende categorieën met elkaar in contact te brengen en zogenaamde 'superfamilies' te maken. De superfamilies bestonden uit de volgende codes:

- Staat
- Bedrijven
- Externe factoren
- Persoon
- Effecten

Hieronder staan dan weer de codes uit de tweede fase. Deze laatste fase is ook visueel uitgebeeld met behulp van het programma Atlas.ti. Daarin is voor elke geïnterviewde een netwerkmodel gemaakt. Deze netwerkmodellen zijn in bijlage 4 opgenomen. De 'story line' voor deze 'grounded theory' is als volgt: De *staat* en *bedrijven* hebben te maken met externe factoren als de economische situatie op de wereldmarkt of in een bepaald land. Hierdoor kan het zijn dat zij hun strategie aanpassen en als gevolg hiervan bepaalde afdelingen moeten sluiten. Dit heeft gevolgen voor *personen* die in dienst zijn van dit bedrijf en zij moeten vervolgens met de *effecten* van het ontslag omgaan. In het geval van deze casus zou deze 'story line' concreter gemaakt kunnen worden. MSD heeft te maken met verminderde opbrengsten van medicijnen en het aflopen van patenten, daarom moet zij bezuinigen en kiest zij ervoor om de R&D naar de Verenigde Staten te halen, waar het moederbedrijf gevestigd is. Gevolg voor Nederland is dat er werknemers op straat komen te staan. Zij hebben allemaal herinneringen aan het bedrijf waar ze jarenlang hebben gewerkt. Zij hebben gevoelens bij het ontslag; ongeloof, verdriet, boosheid, opluchting etc. En zij hebben zich hiermee, en met het feit dat ze werkloos zijn, uiteen te zetten en zullen elk hun eigen manier moeten vinden om hier mee om te gaan.

4 Van insuline tot anticonceptiepil

Op 9 juli 1923 zag Organon het licht als dochteronderneming van slachterij en vleesverwerker Zwanenberg in Oss. De directeur Salomon van Zwanenberg wilde een goede bestemming voor het slachtafval creëren en met de ontdekking in 1921 dat uit de alvleesklier van dieren insuline kon worden gewonnen voor suikerpatiënten werd het idee tot het oprichten van Organon geboren. Organon werd opgericht door Jacques van Oss, een docent warenkennis, die Salomon van Zwanenberg in contact bracht met hoogleraar farmacologie en hoofd van het farmacotherapeutische laboratorium van de Universiteit van Amsterdam, professor Ernst Laqueur. Gedrieën legde zij de basis voor Organon dat zich voornamelijk richtte op de productie van hormoonpreparaten en vitamines. Het bedrijf stond onder leiding van Salomon van Zwanenberg, die de commerciële belangen behartigde en Ernst Laqueur, die de wetenschappelijke belangen behartigde. Hij werd in 1926 opgevolgd door Marius Tausk die voor 40 jaar wetenschappelijk directeur zou blijven van Organon (Van Vlijmen, 2009).

Door de jaren heen produceerde Organon verschillende producten. Zoals al eerder genoemd was de insulineproductie erg belangrijk. Dit gebeurde in eerste instantie uit de alvleesklieren van varkens die door Zwanenberg werden geslacht, maar al gauw werd overgegaan op de alvleesklieren van runderen, aangezien deze meer insuline bevatten en uiteindelijk werden de alvleesklieren geïmporteerd vanuit Noord- en Zuid-Amerika.

Naast insuline werd ook het hormoonpreparaat Menformon geproduceerd wat het vrouwelijke geslachtshormoon oestrogeen bevatte om de menstruatiecyclus te herstellen of overgangsklachten te verminderen, maar het kon ook als vruchtbaarheidspreparaat worden gebruikt. Het Oestrogeen werd gewonnen uit de urine van drachtige merries en uit de urine en placenta's van zwangere vrouwen.

Pernaemon werd in 1927 ontwikkeld voor mensen die aan pernicieuze anemie leden. Door een tekort aan ijzer maken deze mensen geen hemaglobine aan die zorgt voor het zuurstoftransport in het bloed.

Medicijnen waren niet de enige producten die Organon produceerde, Salomon van Zwanenberg had een zeer commerciële instelling en zo werd ook Leeropaan geproduceerd waarmee leer bewerkt kon worden en verschillende onkruid- en insectenverdelg middelen. Aan het einde van de oorlog werd Omyl geproduceerd om de luizenplaag te bestrijden. De productie van deze middelen werd echter in de loop van de tijd uitbesteed aan dochterondernemingen, waaronder Orgachemia in Boxtel of verkocht aan het Groningse Aagrunol (Van Vlijmen, 2009).

Organon besloot ook buiten de landsgrenzen ondernemingen op te zetten. Zo richtte ze in 1925 in samenwerking met het Duitse Theodoor Teichgräber een dochteronderneming op onder de naam Tetewop, wat uiteindelijk onafhankelijk verder zou gaan als Degewop. In Frankrijk werd samengewerkt met Guillaume Testu Comte de Balincourt en zijn vennootschap Laboratoire de l'Endopancrine. En ten slotte werd in de Verenigde Staten in samenwerking met het Zwitserse Hoffman-La Roche een verkooporganisatie opgericht voor de Amerikaanse markt.

Aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog werden de belangrijkste onderdelen van Organon verplaatst naar Mijdrecht, binnen de Hollandse Waterlinie. De familie Zwanenberg week tijdens de oorlog uit naar Engeland. Profesor Laqueur was Joods, maar genoot bescherming van hooggeplaatste Duitsers aangezien hij zich in de Eerste Wereldoorlog onderscheiden had. Organon werd door de Duitse bezetter onder toezicht geplaatst en werd onderdeel van het Duitse A.G. Schering.

Na de oorlog in de jaren '50 en '60 ontwikkelde Organon zich gestaag en groeide uit tot een beursgenoteerd bedrijf. Op 5 november 1947 werd de N.V. Zwanenberg-Organon opgericht, die vanaf 1953 bekend kwam te staan onder de afkorting KZO. In 1967 fuseerde de Koninklijke Zwanenberg-Organon met de Koninklijke Zout-Ketjen N.V. Waarmee de Z nu voor Zout kwam te staan. Met de fusie in 1969 met de Algemene Kunstzijde Unie (AKU) werd Organon onderdeel van Akzo. De vleesverwerkende tak van Zwanenberg werd in maart 1970 onderdeel van Unilever (Van Vlijmen, 2009).

Saal van Zwanenberg trad in 1962 af als directeur en overleed op 12 maart 1974 in Apeldoorn. In de jaren '70 wordt Organon opgesplitst en ontstaat Diosynth die actieve farmaceutische grondstoffen ging produceren, de beide bedrijven lagen op hetzelfde industrieterrein en maakte gebruik van elkaars afdelingen.

Grote bekendheid verwierf Organon echter met de ontwikkeling van de anticonceptiepil. In 1962 kwam de anticonceptiepil Lyndiol op de markt, die de positie van de vrouw sterk veranderde. Organon is door de jaren heen de pil en andere anticonceptiemiddelen blijven verbeteren en ontwikkelen.

Overnames en reorganisaties

In 2002 werd het hoofdkantoor van Organon naar Roseland in New Jersey in de Verenigde Staten verplaatst aangezien zich daar de hoofdkantoren van de belangrijkste farmaceutische bedrijven hadden gevestigd. Uiteindelijk kreeg Organon alsnog een tweede kantoor in Nederland. Frans Nauta, voormalig voorzitter van het Innovatie Platform, noemde dit: "Het begin van het einde." in een

uitzending van Nova (donderdag 8 juli, 2010). Nauta was van mening dat de Nederlandse overheid toen actief had moeten optreden.

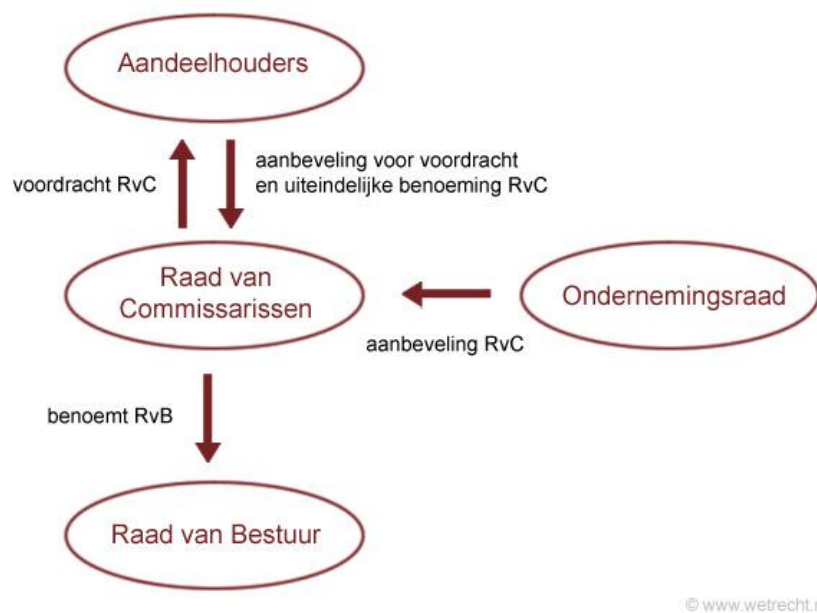
In 2005 werden Organon en Diosynth weer samengevoegd tot een bedrijf. Organon was nog steeds een onderdeel van Akzo Nobel, en volgens oud-topman Kees van Lede de 'kroonjuweel' van Akzo Nobel. Organon was goed voor 70 procent van de waarde van Akzo Nobel (Banning, 2010, p.11). Onder leiding van Hans Weijers besloot Akzo zich meer op de verf en chemie kant te richten en werd een beursgang van Organon Biosciences voorbereid. Echter twee weken voor de beursgang verraste Weijers iedereen door Organon Biosciences te verkopen aan het Amerikaanse Schering-Plough (Banning, 2010, p.13). Met de 11 miljard die dit Akzo opleverde kon zij het Engelse Imperial Chemical Industries (ICI) kopen (Vermonden, 2010). De overname door Schering-Plough was voor de medewerkers van Organon merkbaar in de werkwijze. Door het samenvoegen van de twee bedrijven was er overlap op verschillende onderdelen en moesten er al mensen worden ontslagen. Daarnaast was Organon een onderdeel van een veel groter bedrijf en had het geen hoofdkantoor meer in Oss en moesten er maandelijks rapporten worden opgesteld om naar Amerika te sturen (Vermonden, 2010).

In november 2009 kocht het Amerikaanse farmacieconcern Merck & Co, buiten de VS bekend als Merck Sharpe & Dohme (MSD), op haar beurt Schering Plough, waar Organon Biosciences in op was gegaan. Daarmee werd Merck & Co de op een na grootste farmaceut ter wereld (Vermonden, 2010).

Na een jaar van veranderingen en hervormingen besloot MSD om wereldwijd acht research locaties te sluiten waaronder de R&D afdeling in Oss. Daarmee verloren 1.000 onderzoekers, 975 productiemedewerkers en 250 mensen in ondersteunende functies hun baan (Wittenberg, 2010, p.11). Tot het besluit werd gekomen om kosten te besparen en het bedrijf efficiënter te laten functioneren. MSD had in korte tijd concurrenten overgenomen en dat resulteerde in overcapaciteit en de directie was van mening dat er op te veel plekken research werd gedaan. Daarnaast was Nederland voor MSD ook niet meer interessant om research te bedrijven, mede vanwege het gebrek aan een langetermijnvisie met betrekking tot geneesmiddeleninnovatie, aldus directeur van MSD in Oss Hans Kortlever (EenVandaag, woensdag 21 juli, 2010).

De maatregel kwam overeen met een wereldwijde trend bij farmaceutische bedrijven. De grote bedrijven raakten door hun uitvindingen heen en patenten op geneesmiddelen liepen af. De omzetten daalden en de eigen research afdelingen genereerden te weinig nieuwe middelen om dit te compenseren. Daarom zochten de grote farmaceuten contact met kleinere bedrijfjes in de hoop zo sneller nieuwe medicijnen te vinden (Benedictus, 2010, p.7).

Na het bekend worden van het besluit van MSD om de R&D afdeling te sluiten wees De raad van commissarissen (RvC) van MSD-Organon dit besluit af. Volgens de raad was het niet in het belang van de onderneming en als de raad er niet mee instemt dan is het ontslag van de baan, zo redeneerde de raad van commissarissen (NRC, 2010, p.9). De directie had de toestemming van de raad van commissarissen nodig aangezien MSD-Organon een structuurvennootschap is en binnen deze structuur kan het bestuur geen besluiten nemen die ingrijpen op de arbeidsomstandigheden zoals bijvoorbeeld een massaontslag (NRC, 2010, p.9).



Figuur 2: Schematische weergaven van een structuurvennootschap (www.wetrecht.nl)

Een structuurvennootschap is meestal een grote NV en het belangrijkste verschil met een NV is dat een raad van commissarissen verplicht is en zij benoemt de bestuurders van het structuurvennootschap. Daarmee is de macht van aandeelhouders binnen een structuurvennootschap zeer gering. Zodra een RvC is ingesteld bezitten zij de macht en kunnen de aandeelhouders eigenlijk geen invloed meer uitoefenen. De ondernemersraad heeft de mogelijkheid om aandeelhouders te adviseren in het voordragen van leden voor de RvC. De ondernemingsraad van MSD-Organon besloot het besluit van de directie van Merck aan te vechten bij de Ondernemingskamer. Over het algemeen draait de rechter reorganisaties niet terug als deze goed zijn onderbouwd en het opstellen van een sociaal plan werkt vaak in het voordeel van de multinational. Dit maakt de reorganisatie duur voor de onderneming, maar uiteindelijk trekt de buitenlandse onderneming aan het langste eind, als de rechter de reorganisatie zou verbieden behoudt hij 2.000 banen in Oss, maar onthoudt hij Nederland misschien wel 10.000 banen, omdat buitenlandse bedrijven dan niet meer in Nederland willen investeren (Tamminga, 2010, p.13).

De reorganisatie ging door en de 2.175 werknemers moesten alsnog het veld ruimen, ondanks pogingen van de Ondernemingsraad om naar alternatieven te zoeken. Het bericht van het uiteindelijke ontslag was al via kranten uitgelekt toen de medewerkers van MSD-Organon werden samengeroepen in een sporthal waar hen het besluit om de R&D afdeling definitief op te heffen werd medegedeeld. Woede en verdriet was er bij de ontslagen werknemers over het besluit. De politiek werd verweten te weinig gedaan te hebben om Organon voor Nederland te behouden. De staat had afgelopen jaren 50 miljoen euro geïnvesteerd in innovatie waarvan de helft naar Organon ging en toch ondernam ze niks toen Organon werd overgenomen. Het enige wat demissionair premier Balkenende op de vooravond van het ontslag nog kon doen was bellen naar de CEO van Merck, Richard Clark. Volgens oud Akzo Nobel topman Kees van Lede had de politiek al veel eerder actie moeten ondernemen om Organon voor Nederland te behouden (Banning, 2010, p.11).

Uiteindelijk is er 66 miljoen euro beschikbaar gekomen om in Oss op het voormalige MSD terrein een Life Sciences Park op te richten. MSD heeft de helft van de kosten hiervoor voor haar rekening genomen. Daarnaast participeren de provincie Noord-Brabant, de gemeente Oss, de Brabantse Ontwikkelingsmaatschappij, het Ministerie voor Economische zaken, Landbouw en Innovatie en het Ministerie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Op het Life Sciences Park word aan oud-Organon medewerkers en overige ondernemers de kans geboden om een eigen bedrijfje te beginnen. De bedoeling is dat er zo kruisbestuiving kan plaatsvinden tussen deze kleine bedrijfjes. Sceptici merken echter op dat de belangrijkste patenten zijn meegenomen naar Amerika en dat het voor de kleine zelfstandigen moeilijk zal zijn om zich te ontwikkelen in Oss, omdat het te ver van Health Valley Nijmegen en het BioScience cluster in Leiden ligt (Hulsink, 2010, p.7).

Daarnaast werd de ontslagen werknemers een outplacement traject aangeboden van een half jaar waarin zij een persoonlijke coach kregen toegewezen om hen te helpen bij het vinden van een nieuwe baan.

5 Effecten van globalisering op lokaal niveau

Deze analyse heeft tot doel om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden. Deze luidt:

Welk effect heeft het ontslag, als gevolg van ontwikkelingen elders in de wereld, op het zelfrespect van (oud)medewerkers van MSD-Organon en welke strategieën ontwikkelen (oud)medewerkers om met deze effecten om te gaan?

De analyse zal eenzelfde stramien volgen als het theoretisch kader door te beginnen met het vaststellen van de gevolgen van globalisering voor de casus MSD Organon in Oss. Vervolgens zal de invloed op het zelfrespect van de (oud) medewerkers worden behandeld en vervolgens de strategieën die zij hebben gebruikt om met deze gevolgen om te gaan. Daarna zal aandacht besteed worden aan de discrepanties tussen wat er in de praktijk gevonden is en de theorie.

Tot slot zal de toekomst van de arbeidsmarkt behandeld worden aan de hand van de drie transformatiehypotheseën.

5.1 De gevolgen van globalisering

De gevolgen van globalisering hebben de geïnterviewden ervaren doordat het bedrijf waar zij in dienst getreden waren, werd overgenomen door een Amerikaanse Multinational, eerst Schering Plough en daarna door MSD. Vrijwel alle geïnterviewden geven aan dat de overname merkbaar was. Het meest duidelijk in het feit dat er meteen gereorganiseerd moest worden. Bepaalde projecten moesten stoppen, tijdelijke contracten werden niet meer verlengd en er werden mensen ontslagen. Dit bracht onzekerheid met zich mee over of je wel mocht blijven of niet, Saskia:

“maar je merkt wel mentaliteitsverandering, ja hoe zeg je dat, sfeerverandering bij mensen. Ja de eerste jaren ben je gewoon lekker aan het werk en niks aan de hand en op een gegeven moment dan, wordt het bedrijf overgenomen en dan wordt het een Amerikaans bedrijf, dan gaat er echt een golf door het bedrijf van wat gaat er gebeuren, reorganisatie, dus wie worden er ontslagen en wie niet. Ik werkte met proefdieren en al vrij snel werd bekend van alle mensen die met proefdieren werken mogen blijven. Dus na een zekere periode van stress heb je een klein beetje zo van, nou waarschijnlijk mag ik blijven en achteraf bleek dat dus ook zo”

Veel van de oud-werknemers gaven aan dat ze het selectieve aspect aan die reorganisaties vervelend vonden, Anke:

“de eerste overname van Schering Plough, nou ja je krijgt sowieso herschikking van de projecten (...) en dan moest je maar afwachten hoe dat uit gaat vallen, en euhh, ja wat vooral heel droevig was,

was dat wij van Schering Plough reorganisatie (...) hè er moesten dus mensen weg, en dan is het een kwestie van jij wel, jij niet."

Nicole:

"sommige mensen mochten wel blijven en sommigen niet en dat maakt het wel, daardoor kreeg je heel veel vervelende gezichten en scheve gezichten"

Daarnaast noemen veel van de geïnterviewde de verandering met betrekking tot de werkwijze, de manier waarop ze hun werk moesten doen, Freek:

"[T]oen Organon overging in Schering Plough, toen begon je het al te merken en van Schering Plough naar MSD was nog, ja, steeds erger wil ik niet zeggen, maar je kreeg andere richtlijnen, alles moest op zijn Amerikaans gebeuren, dus op die manier. Een bepaalde vrijheid was je gewend, deed je gewoon je onderzoek, dat deed je gewoon goed, maar van daaruit werd gestuurd, nee het moet op die en die manier gebeuren, de helft van de tijd was je met administratie bezig, jaha en dat wou ik juist niet, ik wil bezig zijn."

En Dorette:

"toen overgenomen door Schering Plough, wat natuurlijk al een Amerikaans bedrijf is en die overgang merkte je wel, in de zin van euhhh, we konden niet meer zelf zomaar beslissingen nemen, bijvoorbeeld in zo'n toxiciteitsploeg, wij waren gewend gewoon alle organen uit te nemen en te beoordelen en zij zeiden dan bijvoorbeeld, nou we willen alleen de lever en de longen zien. En de rest weten we niet, dus zien we niet, weet je wel, zo'n manier, terwijl wij gewend waren om alles te beoordelen want er kan ook iets optreden hè in de hersenen, ik zeg maar wat."

Wat het merendeel van de geïnterviewden daarnaast benoemd is de 'onrust' en de 'stress' die de overname en de daaropvolgende reorganisatie opleverde doordat men zich meteen afvroeg of hij/zij wel zou mogen blijven. Maar daarnaast werden door een aantal ook de manier waarop de werknemers met de reorganisaties en de veranderende werkwijze zijn omgegaan, genoemd als een teken van de veerkracht en flexibiliteit van de werknemers van het voormalige Organon, Anke:

"Nou ik denk wel dat, ja ik denk wel dat dat heel bijzonder is geweest hoe wij als werknemers daarop hebben gereageerd iedere keer. Toch iedere keer weer, ook na die reorganisatie van Schering Plough, toen zijn toch euhh behoorlijk veel van de collega's, moesten eruit. Dit gold niet voor alle categorieën, maar een derde is eruit gegaan. En euhh, toen is een hele reorganisatie gekomen, ook qua indeling, afdelingen, qua werk, taak, collega's. Alles is overhoop gegoooid, en toch iedereen weer de schouders eronder, en weer positief en weer en ja....en dat is toch iets heel wezenlijks geweest van het werk van

voormalig Organon zeg maar, die collega's, van heel veel positieve, positiviteit. Telkens weer die stap willen maken."

Over de afnemende macht van de natiestaat met betrekking tot het sturen van multinationals gaven de geïnterviewden aan dat ze toch naar de overheid keken voor hulp, maar zoals uit de krantenberichten ook bleek kon de overheid vrij weinig doen. Al was de kritiek wel dat premier Balkenende veel te weinig deed en er werd gewezen op de Franse president Sarkozy, die persoonlijk de CEO van Merck belden om ontslagen in Frankrijk te voorkomen, Anke:

"nou daarna is toch wel flink geprotesteerd. Dus euhhh, ja ik ben ook wel veel mee geweest, is ook een manier geweest om toch ook samen te verwerken zeg maar, en om het ook niet zomaar te slikken, maar om het toch ook wereldkundig te maken, want ik had wel heel sterk het gevoel van nou je kunt wel allerlei Nederlandse bedrijven over laten nemen door buitenlandse bedrijven, maar ze snijden het gewoon weg, pikken de krenten uit de pap en laat het voor een volgende keer toch voorkomen worden. Niet eens nog zozeer dat je dan het idee hebt dat je dit nog kunt terugdraaien, maar wel om het toch onder de aandacht te brengen, dat dit dus gebeurt."

Saskia:

"In het geval van MSD had het gewoon nooit aan het buitenland moeten verkopen, maar dat hadden ze een Nederlands bedrijf moeten laten, ik denk dat dat ook wel gescheeld had, want voor Amerika zijn die paar werknemers in Nederland, zijn maar cijfertjes en ze zien gewoon hoeveel geld ze eruit kunnen halen en dan sluiten ze de boel. Als het een Nederlands bedrijf was geweest dan hadden ze nooit toestemming gekregen om zevenhonderd man op straat te zetten."

5.2 Gevolgen van het ontslag

Voor de gevolgen van het ontslag zal eerst gekeken worden naar het gevoel dat de geïnterviewden hadden toen ze ontslagen werden. Vervolgens zal gekeken worden naar de gevolgen die het verliezen van hun baan op hun leven had.

Met betrekking tot hoe de werknemers hun ontslag hebben ervaren lopen de typering van hun gevoelens erg uiteen. Daarom is het moeilijk om algemene uitspraken te doen. Echter bij veel kwam het aspect van de onmacht die ze voelden bij de beslissing die voor hen werd genomen. Daarnaast kwamen gevoelens van boosheid naar voren en voor een aantal kwam het ontslag ook zeer onverwacht. Saskia:

“Er komt ook veel woede bij kijken, want het bedrijf maakt winst en alleen omdat een stel hoge heren in Amerika nog meer winst willen moet de R&D sluiten. De woede gaat ook over dat het buiten je om gaat, dat je er geen invloed op hebt. Dat voelt oneerlijk.”

Dorette:

“[T]och een beetje jaa, euhhh, je beslist zelf niet. Ja kijk toen ik uit Maastricht weg ging heb ik zelf besloten, ik ga hier weg, ik ga een nieuwe baan zoeken. Het overkomt je en het was gewoon heel leuk werk en ik had het heel erg naar mijn zin, dus als het niet gebeurd was, had ik er zeker nog gezeten, maar euhhh, ja dit overkomt je”

Loes:

“overgenomen door Schering Plough, toen is het overgenomen door MSD en het zag d’r euhhh, initieel zag dat er heel goed uit, omdat...we hebben natuurlijk heel veel af lopen bouwen de afgelopen jaren, van dit moest anders en dat moest anders, het moest altijd minder vinden wij en met MSD hadden we het idee van nou, we kunnen wel weer gaan bouwen nu. En als een redelijke donderslag bij heldere hemel is toen aangekondigd we gaan hier R&D sluiten en euhh, ja daar heb je het dan mee te doen.”

Anke:

“Toen waren we net een jaar zeg maar in die nieuwe setting, die reorganisatie bezig en euhh dat kwam toch wel heel koud op je dak vallen, ja (...) MSD kreeg bepaalde projecten toegewezen en toen hadden we zoiets van nou daar zit toch wel brood in. En euhhhh, en dat is....en er waren ook wel zware projecten bij waar veel mankracht op werd euhhh, werd gezet, dus eigenlijk viel het ons weer een beetje mee, en toen kwam ineens de genade klap. En dat is, dat viel heel koud op je dak. (...)ja een week van te voren was het al in de krant uitgelekt dus we voelden natuurlijk wel nattigheid, maar nog niet toen, ik had zoiets van naaaah, dat kan niet, zo rigor... euhh neee, daar wilde je allemaal nog niet aan dat is, maar het was wel degelijk. Maar het was eigenlijk nog erger want volgens mij stond in de krant dat ze alleen maar heel flink gingen snoeien ofzo, maar het werd gewoon helemaal gesloten, dus jaaaa, dan is er ook wel enigszins ongeloof en euhhh, ja en ook wel euhhh, woede, gewoon boosheid, omdat ze toch op een verkeerd been hebben gezet”

Maar Freek en Nicole hadden juist hele andere gevoelens toen ze ontslagen werden:

Freek:

“Ja euhh, van mijn kant was het eigenlijk wel een beetje een opluchting. Je zat er al maanden tegenaan te hikken, wanneer krijgen we het nou te horen. Je kreeg, je had steeds minder werk om handen, ja je ging wel gewoon naar je werk toe, ja je deed gewoon je ding”

Nicole:

“Ja, je had het al wel zien aankomen, want ja zo lang hoorde je al die geruchten, maar als je het dan echt hoort dan is het toch nog even slikken, dan is het toch wel, ja, dan komt het toch wel binnen. Maar het kwam niet als donderslag bij heldere hemel, je hebt het wel zien aankomen.”

Na die eerste gevoelens nadat men ontslagen is breekt een tijd aan waarin de gevolgen van het ontslag op de wat langere termijn zich wat meer openbaren. Bij velen komt een gevoel van onzekerheid naar voren. Ook werknemers die inmiddels alweer een baan hebben krijgen nog steeds te maken met onzekerheid vanwege kortlopende contracten.

Dorette:

“Terwijl iedereen om mij heen zei: Dorette, het komt wel goed met jouw, jij vind wel wat. Maar ik voelde dat zelf niet. Het was wel zo, maar ik voelde het niet. Ik moest het eerst nog maar zien, maar het kwam wel goed.”

Saskia:

“Ja, ja dat is wisselend. Op sommige momenten heb je een beetje zo'n paniek situatie van euhhh, ik moet werk vinden. Aan de andere kant had ik ook zoiets van, ik heb WW tot november dit jaar, of dat had ik en eind van dit jaar had ik, ik heb nog een jaar WW dus in principe kan ik het nog uitzingen en ja dan lijkt het alsof je een jaar tijd hebt en je hoeft je niet druk te maken, maar toch doe je dat wel, dus het ene moment zei ik tegen mezelf: maak je niet zo druk, je hebt nog een jaar WW en het andere moment zei ik: ik moet een baan, ik moet een baan en euhhh, ja heel wisselend, heel wisselend. (...) Ja nu heb je weer een andere situatie, want nu werk je dan op een tijdelijk contract en die loopt over twee maanden af en dan is het weer wordt het wel of wordt ie niet verlengd, dus dat geeft ook weer een bepaalde vorm van stress”

Anke:

“Dat is waar je mee worstelt, want je moet het wel los kunnen laten. Dus je bent, vooral in het begin heel erg bezig naar dat evenwicht, want je wilt wel iets, je moet gewoon iets voor jezelf kunnen doen om het ook los te kunnen laten, maar eigenlijk heb je iets: ik moet een baan vinden. Eigenlijk mag je het niet, als jij gewoon vrij hebt of vakantie dan kun je gewoon genieten van je vrije tijd, dat kun je nu niet, nee. Maar op een gegeven moment dan moet je wel en dan maak je van de nood een deugd en je gaat nu wel dingen, maar je weet tegelijkertijd dat je alles uit handen moet laten vallen zodra jij dus een baan gaat krijgen. Maar euhh, die wetenschap die heb je dus, dus het is ook heel moeilijk om plannen te maken, voor ons ook omdat we het gevoel hebben, we hebben nu wel tijd om iets te doen, maar financiën zitten niet mee.”

De financiële gevolgen waren ook voor iedereen zeer verschillend. Het merendeel van de geïnterviewden vonden vrij snel na het ontslag een baan, begonnen een eigen bedrijf en anderen kwamen tijdelijk in de WW terecht en met de ontslagvergoeding of spaargeld achter de hand is niemand in echte financiële problemen gekomen. Voor Anke waren echter de financiële gevolgen het grootst aangezien haar man ook recentelijk werkloos is geraakt, Anke:

“Nou dat was bij ons behoorlijk groot, omdat mijn man ook werkloos is, dus wij gingen van tweeverdieners naar nul, euhhh, naar een uitkering, mijn man is een jaar voor mij werkloos geworden, en die euhhh heeft geprobeerd zelf een bedrijf op te zetten, maar euhh, de eerste maand werk gehad en daarna is het, de crisis slaat toe en het lukt niet meer. Dus hij is op dit moment ook op vaste banen aan het solliciteren, maar, ja we zitten gewoon met z'n tweeën”

Ten slotte wijzen een aantal ondervraagden ook op het feit dat het ontslag hun kijk op de zaken heeft veranderd. Dorette:

“Nee maar goed als jij mij vijf jaar geleden had gevraagd: Werk jij over tien jaar nog bij MSD? Dan had ik absoluut ja gezegd. Ik denk dat als dit niet gebeurd was dan had ik daar goed tot mijn pensioen kunnen zitten, het was ook een prima werkgever, ik heb een leuke baan gehad, ik heb het altijd naar mijn zin gehad, vijftien jaar lang niet met lood in mijn schoenen naar m'n werk gegaan, dus dan was ik zeker blijven zitten. Misschien ook niet verstandig, maar dat is een andere zaak. Het is soms ook goed om iets anders te doen. Maar je kijk op de zaken veranderd wel ja. Een vaste baan denk ik dat vele van ons niet meer zullen bereiken, misschien ooit.”

Nicole:

“Het maakt het wel makkelijker vind ik, als je dit heb meegemaakt andere banen een jaar contract, twee jaar contract dat maakt allemaal niet zoveel uit, want je weet toch alles is eigenlijk tijdelijk. Dus dat soort dingen, ja ik zelf ben er wel makkelijker door geworden, dat je sneller iets aanpakt, dat wel.”

Maar in het interview heeft Nicole ook aangegeven dat als ze niet ontslagen was waarschijnlijk de rest van haar leven bij Organon was blijven werken.

Anke:

“Nee, ik denk wel dat je nu wel weer helemaal opnieuw gaat kijken van euhhhhm, je kunt een hele nieuwe stap maken die je anders niet zo gauw doet, want ja dan moet je je vaste baan op gaan zeggen, dat doe je niet zomaar. En nu moet je wel en een studie oppakken wat mensen wel eens doen, ja dan denk je wel van euhh, om dat vanuit een betaalde baan en een vaste zekerheid te doen is dat toch een ander verhaal. Dus het kan, ja, ik denk ook wel dat het meer mogelijkheden biedt, maar het is alleen ook wel heel erg jammer, en dat vindt ik sowieso, dat denk ik ook voor de toekomst met dat flexwerken dat je steeds meer losse contracten hebt en veel meer moet jobhoppen en dan denk ik van dat is allemaal leuk en aardig als er maar wel genoeg werk is.”

Als we kijken vanuit het meer positieve discours met betrekking tot globalisering, dat het medewerkers ook veel kansen kan bieden zich te ontwikkelen, vinden we weinig bevestiging bij de geïnterviewden. Een aantal geeft aan dat ze wel kansen kregen om iets heel anders te gaan doen of voordelen noemen aan zijn of haar nieuwe baan, maar uiteindelijk hebben toch de meer nadelige kanten de overhand, Freek:

“Ja hier ben je een werknemer, maar ik heb er geen hekel aan, ik kan ook heel goed zeggen, nou met het werk dat ik nou doe, dat ik geen vaste zitplek heb, doe ik thuis het uitwerken allemaal, dus dan ben ik ook wel 's avonds bezig met het invoeren en voor het werk ben ik ook al met werk bezig. En anders was het gewoon, vier uur, half vijf ga ik de poort uit en that's it, dat heb ik nou niet meer. Het is nou helemaal door elkaar verweven door het thuiswerken en het werk ligt thuis. Dat gaat nu allemaal door elkaar heen. Maar daar heb ik geen problemen mee. Ja mijn vrouw werkt nu in ploegendienst en als zij 's avonds werkt dan kan ik nog even achter mijn bureau zitten en dan doe ik ook werken. Maar je kunt nou ook met je vrouw samen een kop koffie drinken, maar ik heb wel het idee, dat ik het veel drukker heb. Eerst was het gewoon van zeven tot half vijf is papa er niet, die is werken en nou ben je veel meer thuis, kun je effe helpen, kun je effe dit. Dat idee heb ik dat ik het een stuk drukker heb, dat is gewoon niet. Ik nou ook gewoon als ik hier half vier naartoe moet dat ik gewoon een krantje lees. Ja das mooi.”

Ondanks de voordelen die Freek noemt, zoals het koffie drinken met zijn vrouw of het kunnen lezen van de krant voordat hij gaat werken, komen toch ook heel duidelijk de negatievere kanten van zijn nieuwe baan naar voren, namelijk het gevoel dat hij het drukker heeft en dat werk en privé steeds meer door elkaar zijn gaan lopen.

Loes die na het ontslag een eigen bedrijfje is begonnen op het Life Sciences Park in Oss benoemt zowel de voordelen als de nadelen van haar nieuwe baan, Loes:

“Je moet alles zelf doen hè. Dus je finance, dat was altijd geregeld, moet je nu zelf doen, je HR, was altijd geregeld, moet je nou zelf doen, je marketing, was geregeld, moet je allemaal zelf doen. Daar waar je eerst heel specialistisch was, moet je nou in een keer heel breed zijn. (...)Ik vind dat wel leuk euhhh, daar leer je dus gewoon heel veel van. En dat vind ik dus zelf heel erg leuk.(...) Ja dus je steekt er enorm veel tijd en uren in maar je leert dus ook heel veel. Dat is ook de uitdaging ervan en af en toe is het ook teveel. Dat ik echt denk ik moet eventje ademhalen euhhh, en dat is de kunst van hoe ga je dat nu uitbalanceren. Hoe ver ga je, want ik heb altijd part-time gewerkt en ik werk nu veel meer uren, 60, 70 uur is euhh, zaterdag ochtend zit ik ook nog hele dagen te werken en dat is even andere koek. Ja dat kan natuurlijk niet zo doorgaan.”

Saskia noemt specifiek de gevolgen van het ontslag voor de regio Oss:

“maar voor de gemeente is het natuurlijk ook een strop, heel veel werkgelegenheid, heel veel winkels erom heen, euhhhh, de bakker, de kroeg. Elke dag werden er taarten gebracht, ik noem maar iets, ja die bedrijven hebben er ook onder te lijden. Plus dat mensen die in Oss wonen, die gaan verhuizen, dus er staan huizen te koop en ik denk dat er in Oss, dat er heel veel te koop staat.”

5.3 Gevolgen voor het zelfrespect

In de inleiding is behandeld dat werk naast het genereren van inkomen ook zorgt voor:

- Structureren van tijd
- Verschaffen van sociale contacten
- Mogelijk maken om een bijdrage te leveren aan de maatschappij
- Het leveren van status en identiteit: men ontvangt respect door het werk
- Het bieden van kansen tot zelfontplooiing en de ontwikkeling van competenties en vaardigheden (Echteld, 2010, p.17)

Richard Sennett laat deze aspecten van werk terugkomen in zijn definitie van zelfrespect. Sennett noemt drie manieren waarop mensen in de huidige samenleving respect kunnen verdienen, te weten:

1. De eerste manier is door middel van zelfontplooiing, het jezelf eigen maken of ontwikkelen van je talenten en kwaliteiten. Op deze manier kunnen mensen respect verdienen, aangezien de maatschappij het als een zonde beschouwd als je je kwaliteiten niet benut. Door dit wel te doen verdien je respect.
2. De tweede manier is door voor jezelf te zorgen en niet afhankelijk te zijn van anderen voor je onderhoud. De huidige tijd kenmerkt zich door een afgunst van mensen die frauderen met sociale verzekeringen. Het kabinet Rutte I heeft dan ook sterk ingezet op het zoveel mogelijk aan het werk krijgen van mensen en zo min mogelijk mensen in de sociale voorzieningen als de WW en de Bijstand te hebben.
3. Door iets terug te doen voor anderen en zo iets terug geven aan de maatschappij. Dit is misschien wel de meest universele en diepste bron voor het krijgen van respect (Sennett, 2003, p.63-64).

Uit de analyse van de interviews kwamen zowel de punten uit het latente deprivatiemodel van Jahoda naar voren als ook de drie punten die Sennett hierboven noemt. Heel duidelijk kwam naar voren dat het contact met collega's een zeer grote betekenis had voor iedereen. De drie punten van Sennett kwamen naar voren in de codes 'onafhankelijkheid' en zaken als 'nuttig zijn', 'bijdrage leveren aan de samenleving', 'iets kunnen betekenen' en je 'ergens in vastbijten'. Naast het geven van een 'uitdaging' en 'structuur' werden ook de 'financiële redenen' voor het hebben van werk als 'gezin onderhouden' genoemd.

Anke:

“Voor mij euhhh, ook een onafhankelijkheid dat je voor jezelf kunt zorgen, ook sociale contacten, ook dat je een nut, nuttig bezig bent, dat je iets kunt toevoegen en euhh, ja ik vind het wel heel wezenlijk. (...)Ja ik denk dat je ook ja dat je een bijdrage wil leveren aan de hele samenleving, ja en dat was het eigenlijk en dat is voor mij gewoon ook een basis iets van, ik vind het leuk om leuke dingen te kunnen doen, om lekker te kunnen leven, nou dan moet je ook iets tegenover zetten, nou en als jij werkt en jij verdient er geld mee, dan kun je daarnaast leuke dingen doen, daar heb je een balans in, privé en werk, en euhhh, ja je doet ook meteen iets goed voor de ander, ja.”

Dorette:

“Ja dat is toch wel een uitdaging, dat je ergens in vast kan bijten. (...) dat zoek je en een uitdaging en iets kunnen betekenen voor wat voor onderzoek dan ook.”

Freek:

“niemand werkt voor niks. Ja zeker ook als je een eigen huis hebt, vrouw en kinderen”

Loes:

“Kijk mijn man heeft een goede baan, maar ik vind nog altijd dat je voor jezelf moet zorgen. Dat vind ik gewoon iets heel intrinsieks, ik vind dat ieder individu, en dat geef ik ook aan mijn kinderen mee, je moet zorgen dat je zelfstandig bent, dat je niet afhankelijk van iemand anders, je moet voor jezelf kunnen zorgen.”

Saskia:

“Ja, het sociale contact. Ja dat heb ik heel erg gemist. Organon was toch wel heel fijn, ja fijne collega's, fijne afdeling, fijn bedrijf, ik heb daar natuurlijk twaalf jaar gewerkt. Ik was daar al een beetje half vergroeid al”

Daarnaast kwam in het spreken over wat mensen in een baan zochten een aantal belangrijke zaken naar voren. Zo noemden opvallend veel mensen het meemaken van het ‘proces van A tot Z’, blijkbaar haalden veel hier voldoening uit. Daarnaast werd het ‘leren’ als een heel belangrijk aspect gezien. Het kunnen ‘ontwikkelen’ en het opdoen van nieuwe kennis belangrijk geacht. In combinatie hiermee werd het belang van ‘afwisseling’ onderstreept, aangezien er na enige tijd in elk werk een zekere ‘routine’ kan optreden. Tot slot gaven een aantal aan dat het hebben van werk werkte als een tegenwicht met betrekking tot de privésfeer. En de analisten onder de ondervraagden noemde ook vaak dat het aspect van ‘met je handen werken’ voor hen belangrijk was.

Dorette:

“En ik ben iemand die heel praktisch is, ik moet het echt, computers vind ik prima, maar dat wil ik niet de hele week doen, en ik wil gewoon met mijn handen werken”

Freek:

“Je hebt je resultaten, hier staat alles op papier, je stopt het in de computer en het is weg, en als ik thuis iets maak, dan zie ik dat, kijk daar staat iets, dat heb ik weer gemaakt, dat soort dingen. En thuis ook, als je graag iets wil, ja een standaard ding, ja ik maak dan ook de tekeningen en alles, ik doe van het begin tot eind eigenlijk maken en dan zie ik, dat heb ik gemaakt.”

“Ja het hout bewerken, met je handen bezig zijn hè, dat ben je als zoölogisch analist, ik ben puur zoölogisch analist, geen euhhh, niet op het lab werken met reageerbuizen enzo, dat is gewoon echt met je handen bezig zijn en dat heb ik altijd al ja.”

“[I]k heb bij euhhh, de eerste elf jaar heb ik bij hart- en vaatziekten gezeten, op een gegeven moment had je het daar gezien, de technieken waren hartstikke leuk, maar op een gegeven moment krijg je routine en dan ja....iedereen zei: het is toch hartstikke mooi werk, dat was het ook wel, maar als je het al zolang doet, dan is de aardigheid eraf en toen ging ik naar euhhh, neuropharmacologie, dus echt gedragsstudies, dan ga je de dieren observeren en daar kwam ook een beetje automatisering bij, de computers dat kwam toen net in opgang allemaal en ja, dat, dat vond ik ook wel leuk, dus dat euhhh, ja. (...) want sowieso gedragingen van dieren dat moest je leren observeren hè, ja je moest ook leren dat je constateert, dat een dier dat je opereert dat ligt onder narcose, dat liep niet meer weg, dat deed niks meer en daar moest je echt in de gaten houden wat ie doet en alles en euhhh en dat is in het begin ook heel leuk. Vooral als je daar nieuw op de groep komt, alles moet je daar leren, dus dan was je een paar maanden onder de pannen nieuwe dingen te leren.”

Loes:

“of we automatiseerde dat en wij maakten dan maatwerk. Tegenwoordig koop je, dat is een nieuwe trend, dat is ook wel vrij lang, maar wij maakten dat. Hier was echt een afdeling die alles nog zelf bouwde. En dat heb ik ook gedaan, ik heb zelf nog geprogrammeerd en de interviews gedaan, geanalyseerd, geprogrammeerd, aangeboden, optimaliseren echt het hele traject van A tot Z.”

“ik heb mijn werk altijd leuk gevonden en ik hoef niet met 50 met pensioen euhhhh, nee, daar ben ik ook nooit vanuit gegaan, kijk wat ik zei, ik heb altijd part-time gewerkt en ik vind dat heerlijk. Een stuk werk en een stuk euhhhh, voor je zelf”

Nicole:

“Ja dat is gewoon veel meer met je handen werken, bij de chemie is het veel meer apparaten enzo. En biologie en microbiologie is veel meer gewoon met je handen kleine testjes doen.”

“Ja het is ook gewoon de afwisseling en dat je ja bezig bent, met je handen bezig bent en op het lab van de ene naar de andere, ja, om de hele dag in een kamertje te zitten dat is het niet”

“Nee, neee, het is gewoon, en ik krijg hier wel heel veel kansen en het is ook wel goed om een andere kant te ontwikkelen, dat vind ik wel heel leuk, ik heb wel heel erg veel geleerd hier, ja dat kan ik straks wel weer gebruiken”

Saskia:

“Nou ja, als je het gaat vergelijken met andere bedrijven, nou moet ik zeggen dat ik hier in principe ook alles van A tot Z doe, maar stel je komt op een lab, dan heb je vaak minder afwisselende werkzaamheden en is het meer routine. En bij Organon waren we eigenlijk heel breed inzetbaar. Op een gegeven moment wordt alles routine, maar je had heel veel verschillende dingen die je mocht doen. ja dat is wel leuk. En als je dan gaat solliciteren dan zie je: oh, dat is niet zo afwisselend als wat ik had, en dan ga je dus wel heel erg waarderen wat je had”

Bij Dorette en Freek kwam ook heel duidelijk het aspect van ‘craftmanship’ naar voren, Dorette:

“het is goed om jezelf onder de loep te nemen, om te kijken van ik heb nu een kans, ik kan een andere kant op, wat wil ik. Maar ze zeggen ook wel, als jij wat anders wilt, dan kun je dat ook gewoon zo, ik denk dat niet, maar met de juiste opleiding waarschijnlijk wel, maar goed, voor mezelf kwam ik erachter dat ik het gewoon nog steeds heel leuk vond wat ik deed, toen ben ik gewoon vacatures gaan kijken die een beetje in hetzelfde straatje passen. (...) En ik heb wel gemerkt dat het laboratorium werk en het werk wat ik deed, pathologie, want ik had een Master daar in om me te specialiseren en ik dacht het is gewoon zonde omdat zomaar weg te gooien en dan iets anders te gaan doen.”

Freek:

“Nou dat eigenlijk best nog wel snel, want waar ik nu bij werk belde mij in november die had al gehoord dat als we ontslagen werden, nou als het echt door gaat heb je dan interesse om bij ons te komen werken. Ik beheers een bepaalde techniek en daar hadden hun interesse in, om dat te gaan doen. Ondertussen heb ik de apparatuur nog steeds niet en ben ik met ander werk bezig en in november belde hij dat ik in december kon beginnen. (...) Toen ik weer de eerste keer met de dieren aan de gang ging, ja dat heb je toch wel gemist ja een paar maanden heb je dat eigenlijk helemaal niet in de handen gehad. En dan zie je het is leuk weer een rat, weer een rat in handen te hebben.”

5.4 Strategieën om met het ontslag om te gaan

Zoals uit de voorgaande paragrafen is gebleken zijn er steeds overeenkomsten te noemen in de ervaringen van de geïnterviewden, maar er zijn altijd specifieke zaken die voor iedereen anders zijn. Met betrekking tot de strategie die mensen toepassen om met het ontslag en de gevolgen om te gaan geldt dit des te meer. Wederom zijn ook hier een aantal overeenkomsten te noemen. Deze zullen dan ook eerst behandeld worden om vervolgens de meer specifieke coping strategieën te behandelen.

Het eerste wat bijna elk van de ontslagen medewerkers deed was op vakantie gaan. Dit had ook te maken dat velen de vakantie al gepland hadden en het ontslag in de zomerperiode viel. Maar een aantal had de vakantie ook nodig om uit te rusten, Saskia:

“gelijk na het ontslag ja eerst vakantie gehouden, gewoon even helemaal niks, want je bent echt heel erg moe, ondanks dat je de laatste tijd, ja je bent voornamelijk bezig met opruimen, maar je bent niet meer heel hard aan het werk, maar nog wel een soort bezigheidstherapie en ook nog wel nuttig bezig. Maar daarna dan ben je gewoon heel erg moe en dan hou je eerst vakantie, het was wat dat betreft ook zomerperiode, dus we gingen ook nog op vakantie, dus ja dan pak je dat er maar bij”

“Ja, je bent geestelijk moe heb ik het idee, dus psychisch, ja ik denk dat dat het is. En wat ik ook wel heb gehoord van een collega van mij, die is gelijk daarna overgestapt in een nieuwe baan (...) en toen had ze vakantie en de meeste mensen werd aangeraden van als je bent ontslagen neem dan je vakantie en rust uit en ga dan weer iets doen. En zij werd ontslagen en daarna die andere baan en daarna vakantie en toen zei ze wel: ik heb heel veel hoofdpijn, en was helemaal kapot. En daar komt dan ook nog eens stress bij van een nieuwe baan, inwerken en inleren, maar toen zei ze wel van die rust na je ontslag die heb je echt nodig, ja, om de dingen te laten bezinken, ja het doet heel veel geestelijk met je.”

Anke:

“daarna ook nog vakantie gehad en dat is toch wel eventjes alles....euhh, het was toch wel even goed om er even uit te kunnen.”

Als onderdeel van het sociaal plan bood MSD de oud-medewerkers een half jaar durend traject aan van het outplacementbureau Lee Hecht Harrison(LHH). Hier kregen de medewerkers een persoonlijke coach en handvatten om de kans op een baan te vergroten. Er waren ook trajecten voor mensen die een eigen bedrijfje wilde beginnen. Dit traject werd door een aantal van de ondervraagden ook als zeer fijn ervaren.

Anke licht het Lee Hecht Harrison traject toe:

“ja en je begint vooral die drie maanden met nou wat wil ik eigenlijk en euhh, dat je dat duidelijk op papier krijgt en ook duidelijk voor jezelf krijgt wat je wil, dat je kunt formuleren, dat je een CV hebt, dat je brieven schrijft, met elkaar bespreekt, erop kunt schieten, en na drie maanden dan euhh, is het toch de bedoeling dat je de holt op gaat, dat je gaat netwerken en dat je daarvoor eigenlijk de tools voor in huis hebt gekregen. En euhhh, daarna de laatste drie maanden, het is een half jaar tellend traject, de laatste drie maanden kom je ook regelmatig gewoon bij elkaar met mensen die allemaal in

hetzelfde schuitje zitten. En euhhh, ja wissel je ervaringen uit en je kunt elkaar helpen, je kunt elkaar soms ook aan netwerk contacten helpen, of dat je weet wat iemand wilt dat je dan een vacature kunt doorschuiven, zo kun je elkaar een beetje helpen en ook feedback geven, door ja, hè, op wat je wil.”

Veel van de oud-medewerkers die van het LHH traject gebruik hebben gemaakt geven aan dat het hen ook geholpen heeft in de tijd na het ontslag.

Anke:

“Dat was in het begin toch ook nog prettig, omdat het toch een vervanging was van je collega’s, en euh je komt toch iedere keer weer bij mekaar, je kunt uitwisselen en je zat toch met z’n allen, ja toch in hetzelfde schuitje, want ja het is toch, je kunt dat niet delen met mensen die dat niet hebben meegemaakt, nou ja je bent ontslagen en dan ga je over op iets anders, maar ja het is toch best heel ingrijpend natuurlijk en nou ja je maakt toch allemaal hetzelfde mee. Dus euhh, nou het is ook wel leuk, om te zien hoe iedereen uitwaaiert, en hoort van iedereen welke kant ze op willen en dan denk je goh, dat is ook wel een idee, dus dat geeft wel veel leuke inzichten ook.”

Dorette:

“ja veel praten en dat outplacement traject heeft me daar wel bij geholpen. Gewoon om met, want je kreeg eerst een zelfanalyse, iedereen kreeg een eigen coach en dan kreeg je die zelf analyse en dan ging je overleggen met die coach daarover en dan kom je er inderdaad wel achter, van wat je zegt, wat zoek je in een baan en wat vind je leuk en wat vind ik niet leuk en wat wil ik nou eigenlijk. En uiteindelijk dan heb je zo’n heel traject doorlopen en dan kom je met elkaar in een job-search workteam en dat zitten natuurlijk allemaal mensen die ook op zoek zijn naar iets anders. En dat is wel fijn en je moet dan ook zeggen: ik heb zoveel uur hier aan gewerkt, dat zou je normaal niet opschrijven en je krijgt toch handvaten van hoe ga ik dit aanpakken. (...) het hielp wel, ik denk dat ik anders euhhh, wel verzand was in euhhh, misschien wel doelloos op een stoel zitten van: wat moet ik nou? En niet in paniek raken en nu kon je dat toch delen en je zorgen delen en andere vragen, hoe ga jij ermee om.”

Anke en Dorette noemen hier allebei hoe het praten met mensen die in ‘hetzelfde schuitje’ zaten hen heeft geholpen om met het ontslag om te gaan.

Saskia:

“Wat ik wel heel erg fijn vond is dat MSD het Lee Hecht Harrison traject voor ons heeft gedaan, dat je dus na die vakantie in teams komt te zitten en dat je dus elke week bijeenkomsten hebt en dat je en

het contact met oud-collega's nog hebt, maar dat er ook iemand is die jou begeleid en je krijgt een persoonlijke coach, dat vond ik toen wel heel fijn, heb ik wel veel aan gehad"

Wat heel duidelijk uit de analyse naar voren kwam, was het feit dat vrijwel iedereen eenzelfde strategie hanteerde om met het ontslag om te gaan. De strategie kenmerkte zich door bij de dag te leven en niet te veel na te denken over wat er allemaal zou kunnen gebeuren of wat er gebeurd was. In combinatie hiermee noemden velen dat zij het moesten 'loslaten' of 'vergeten'.

Anke:

"We kunnen allebei gelukkig nog redelijk, mijn man het meest, bij de dag leven en euhh, we hebben allebei wel goede hoop dat er iets op ons pad zal komen en euhhh, ja en niet veel vooruit kijken en doemdenken, en dat houdt ons wel op de been."

"Ja, je weet gewoon niks, dus echt, echt met de dag leven en dat euhhh, ja soms.....ja de ene keer gaat het beter als de andere keer, maar euhhh je moet echt heel erg opletten dat je niet in een negatieve spiraal komt, dat wil dus gewoon ook echt niet, dat lukt me tot nu toe nog redelijk, gaat niet altijd even goed, maar euhhhh ja.....Ja en ik denk wel, ja dat je dat moet blijven houden om, ik denk zodra jij negatief gaat worden dan, dat straal je ook uit en dan kun je dus helemaal wel schudden."

Dorette:

"Nee nu niet, ik heb voorlopig nog, ik heb nu een jaarcontract en er is gegarandeerd voor drie jaar werk, dus ja dat zie ik dan wel weer. Dat heb ik er misschien dan wel van geleerd, het is een keer goed gekomen dan zal het wel weer goed komen. En dan zien we dat dan wel weer, maar ik kan wel heel ver doordenken, dan moet ik echt mezelf in stoppen. Dat zien we dan wel weer."

Freek:

"Kijk euhh ik kon, ik kan altijd nog als ZZP'er aan de gang gaan, ja ook als het hier niet door gaat, ik kan dat gewoon, dus eeuhhh, neee, ik ben ook niet zo'n zwartkijker. Ik zie altijd van, dat zie ik dan wel weer en het komt altijd weer goed. Ik moet ook zeggen, de thuissituatie is ook makkelijker, de kinderen die werken alle twee al, ja ze hebben alle twee een baan en mijn vrouw werkt er een paar uur bij, dus nee, ik maak me daar geen zorgen om."

Loes:

"Ja, want heel simpel hè, euhhhh, natuurlijk is het niet leuk, maar euhhhhh, je kan daar in wegzakken maar je kan die beslissing niet veranderen en dan kan je dus heel boos zijn of weet ik veel wat, maar

daar kan je dus helemaal niks mee, op een gegeven moment moet je, dat werkt niet, dat moet je ook niet willen, want het zou niet handig zijn euhhh, het is zoals het is, het enige wat je kan doen is vooruit kijken, kijken waar liggen nog andere mogelijkheden, ja en laat het allemaal achter je en kijk als verdriet ervan hebt, euhhhh, dan blijf je terug kijken. Daar schiet je niks mee op. Daar schiet je toch helemaal niks mee op, kijk je kan euhhhh, het enige dat je kan veranderen is de manier waarop je zelf met dingen omgaat, dat is het enige wat je hebt en verder kun je niks doen.”

Saskia:

“Nee. Ik probeer het los te laten dat ik me daar niet op ga focussen. Dat heb ik een tijdje wel zo van wordt mijn contract verlengd of niet, maar ik heb dat een paar keer aangekaart bij mijn baas en die heeft er ook alle vertrouwen in en dan denk ik van: okee, nou dan moet ik het maar euhhh loslaten en dan zien we het over twee maanden wel.”

Deze strategie komt ook terug in de beschrijving van de huidige ‘consumers society’ door Zygmunt Bauman:

“There is a natural resonance between the spectacular career of the ‘now’, brought about by time-compressing technology, and the logic of consumer-oriented economy. As far as the latter goes, the consumer’s satisfaction ought to be instant: and this in a double sense. Obviously, consumed goods should satisfy immediately, requiring no learning of skills and no lengthy groundwork; but the satisfaction should also end – ‘in no time’, that is in the moment the time needed for their consumption is up. And that time ought to be reduced to the bare minimum. The needed time-reduction is best achieved if consumers cannot hold their attention or focus their desire on any object for long; if they are impatient, impetuous and restive, and above all easily excitable and equally easily losing interest. The culture of consumer society is mostly about forgetting, not learning.” (Bauman, 1998, p.81-82).

Maar het is ook interessant om te zien dat er accent verschillen zijn tussen hoe mensen met de situatie zijn omgegaan. Voor Nicole was de manier om ermee om te gaan, gewoon zo snel mogelijk solliciteren:

“Ja, ik krijg altijd die drang om iets te gaan doen, ik kan niet....er waren ook mensen die gingen eerst rustig afwachten, er waren ook een paar dingen die zouden gaan opstarten eventueel en ja en dingen die vond ik ook wel leuk, maar ik heb het gewoon naast elkaar gezet, ik dacht als dat dan begint dan

kan ik daar nog altijd naar terug, maar ik kan niet zo lang gaan afwachten op iets waarvan je niet weet dat het iets is. Ik moet dan toch, ik moet gelijk iets gaan doen.”

Freek lijkt van naturen al de eigenschap te bezitten om bij de dag te leven. Hij geeft aan dat dit deels zijn leeftijd is (55) en de levenservaring die hij heeft opgedaan. Daarnaast wijst hij ook op het belang van het hebben van uitlaatkleppen, Freek:

“Ja voor mij is het heel fijn, ik kan me wel voorstellen dat mensen zwaar in de put komen te zitten van zoiets, maar ik heb genoeg uitlaat kleppen (...) Ja waar ik mijn ei in kwijt kan. Ik zeg ook wel, sporten dat is echt een uitlaatklep, dan kan ik mijn verstand op nul zetten en dan kun je een hele hoop dingen achter je laten, dat vind ik wel, ik heb ook bijna altijd gesport, dat is gewoon een heerlijk iets”

5.5 Amour de soi en amour propre

Tot zover komen de theoretische inzichten voor een groot deel overeen met de verzamelde data. Er zijn echter ook antwoorden die de theorie juist tegenspreken of in ieder geval nuanceren.

Anke over het LHH traject:

“Ja, en je ziet dan de groep ook steeds kleiner worden en je ziet dan nu ook wel dat er best wel veel mensen iets hebben gevonden, nou dat vind ik soms ook wel moeilijk.....En dan denk ik van nou ja hè, je wil het niet denken maar je ziet het toch wel dat de ouderen het iets moeilijker hebben als de jongeren, die komen toch wat makkelijker aan de bak, maar ook oudere waarvan ik denk, nououou, die heeft toch een mooi plekje gevonden, oh shit, weetjewel.....ja, hartstikke leuk voor die mensen maar je voelt zelf natuurlijk ook iets van nou.....het zij zo, maar ja, je ziet het wel.”

Anke geeft aan dat ze een ongelijkheid ervaart in de groep en ze noemt leeftijd als een onderscheidende factor van het wel of niet snel vinden van een baan en ze geeft ook aan het soms lastig te vinden om te horen van anderen die een leuke baan hebben gevonden. Dit zou vanuit de theorie van Richard Sennett kunnen worden gezien als een situatie waarin gevoelens van *amour propre* zich manifesteren boven de gevoelens van *amour de soi*. Anke benijdt de andere leden van de groep die al een baan hebben gevonden, dat is duidelijk, maar het is niet zo dat Anke hierdoor haar *amour de soi* uit het oog verliest en zich volledig richt op haar *amour propre* om zo toch vooruit te komen, maar hier toont zich de ongelijkheid die de ervaring van respect compliceert. Anke laat zich niet verleiden om ten kostte van haar *amour de soi* een baan proberen te vinden, om maar niet bij de groep van werklozen te horen.

Dit geldt ook voor Dorette die ondanks het ontslag vast bleef houden aan het werk dat ze leuk vond en waar ze haar specialisme in kon gebruiken. Zij liet zich ook niet verleiden en bleef juist vasthouden aan haar *amour de soi*, aan haar ‘craftmanship’ omdat ze zich daar het prettigst bij voelde, Dorette:

“het is goed om jezelf onder de loep te nemen, om te kijken van ik heb nu een kans, ik kan een andere kant op, wat wil ik. Maar ze zeggen ook wel, als jij wat anders wilt, dan kun je dat ook gewoon zo, ik denk dat niet, maar met de juiste opleiding waarschijnlijk wel, maar goed, voor mezelf kwam ik erachter dat ik het gewoon nog steeds heel leuk vond wat ik deed, toen ben ik gewoon vacatures gaan kijken die een beetje in hetzelfde straatje passen. (...) En ik heb wel gemerkt dat het laboratorium werk en het werk wat ik deed, pathologie, want ik had een Master daar in om me te specialiseren en ik dacht het is gewoon zonde omdat zomaar weg te gooien en dan iets anders te gaan doen.”

Nicole maakte van de kans gebruik om eens iets heel anders uit te proberen. Maar eenmaal werkzaam in haar nieuwe baan verlangde ze toch terug naar het werken op het laboratorium, Nicole:

“Ja dat is echt heel anders. Maar dat wilde ik ook graag proberen om een keer iets, ja ik denk nou heb ik die kans, want anders had ik gewoon bij Organon blijven werken de rest van mijn leven en nou wilde ik toch kijken of ik iets anders kon en of ik dat leuk vond.(...) nou ik zou toch wel weer terug willen naar het lab, ja ik heb, ja, het is wel leuk, maar ik ben niet het type om de hele tijd achter de computer te zitten, dus dat weet ik nou. Dus ik ga wel, niet gelijk nu, maar ik kijk wel rond naar wat anders.”

Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat Nicole zich heeft laten verleiden en heeft toegegeven aan haar *amour propre* al ziet ze het zelf positiever in en is ze blij met de ervaring.

5.6 De toekomst van de arbeidsmarkt

De regradatiehypothese gaat in het geval van de casus MSD-Organon in zoverre niet op, aangezien het hier allemaal hoogopgeleide werknemers betrof die niet allemaal gemakkelijk aan een baan zijn gekomen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het hier om een vrij specifieke beroepsgroep gaat van voornamelijk analisten die eigenlijk alleen in farmaceutische bedrijven of universitaire instellingen kunnen werken.

De degradatiehypothese komt in de casus naar voren in het feit dat de medewerkers door de overname van Schering-Plough en MSD met andere richtlijnen te maken kregen, zoals bijvoorbeeld het bijhouden van administratie. Zo werden zij in hun vrijheid, die zij voorheen gewend waren, beperkt. Echter in de nieuwe banen ging deze hypothese minder op.

De polarisatiehypothese gaat in zijn geheel niet op voor de casus MSD-Organon in Oss, aangezien de meeste oud-medewerkers in hun nieuwe baan ook zeer regelmatig te maken kregen met kortlopende contracten en de onzekerheid die daarbij hoort. Hierbij moet worden opgemerkt dat het

in dit onderzoek slechts een enkele casus betrof, waardoor vergelijking met de arbeidsomstandigheden voor mensen met een lage opleiding onmogelijk was.

Een belangrijk punt dat mede kan verklaren waarom deze hypothesen met betrekking tot deze casus slechte voorspellingen bleken, is dat deze hypothesen vergeten mee te nemen dat de verdeling tussen laag- en hoogopgeleiden niet zo zwart wit is als men zou denken. Alan Blinder waarschuwt voor de zeer grote invloed die 'offshoring' in de toekomst zal gaan hebben op hoe de arbeidsmarkt eruit zal gaan zien. Volgens Blinder staan we aan de vooravond van de derde Industriële Revolutie. De eerste was de overgang van landbouw naar industrie, de tweede revolutie, die nog steeds gaande is, is de overgang van industrie naar een economie waar diensten een steeds belangrijkere plaats krijgen.

Maar op dit moment vind er ook, wat Blinder de derde Industriële Revolutie noemt, plaats. Er is een tweedeling aan het ontstaan op de arbeidsmarkt met aan de ene kant banen waarbij face-to-face contact vereist is en aan de andere kant banen waarbij dit niet noodzakelijk is. Deze laatste zijn banen die door de enorme verbetering van de techniek en de snelle en goedkope uitwisseling van informatie op de tocht komen te staan. Met deze ontwikkeling zijn heel veel diensten 'tradable' geworden (Blinder, 2005, p.7). Dat wil zeggen dat banen waarbij informatie gebruikt wordt die ook digitaal verzonden kan worden, steeds meer gaan verdwijnen naar waar lonen het laagst zijn. Blinder relativeert de angst die 'offshoring' bij sommige mensen oproept. Hij roept in herinnering dat de eerste- en tweede Industriële Revolutie ook niet hebben geleid tot enorme werkeloosheid, maar eerder tot een verandering in waar het werk geconcentreerd is. Bij de eerste Revolutie veranderde de locatie van de boerderij naar die van de fabriek maar het betekende niet het einde van de landbouw. De tweede Revolutie maakte ook geen einde aan de industrie, maar het zwaartepunt verschuift naar de dienstensector.

Ten tijde van de Eerste- en Tweede Industriële Revolutie waren goederen grofweg te onderscheiden in 'manufactured' en 'non-manufactured'. Dit waren tastbare goederen die verscheept konden worden. Door ontwikkelingen die aan het begin van dit hoofdstuk uitvoerig zijn behandeld met betrekking tot globalisering, moesten fabrieksarbeiders in de Westerse landen concurreren met fabrieksarbeiders in de lage lonen landen en zo werden veel fabrieken in de Westerse landen gesloten. Het zwaartepunt in deze landen verschuift naar de dienstensector. Maar inmiddels met de komst van internet en de steeds grotere mogelijkheden op het gebied van informatievoorziening en digitalisering moeten nu ook mensen in de dienstensector rekening houden met mogelijke concurrentie vanuit andere landen op de wereld.

“Many people blithely assume that the critical labor force divide in the modern world is and will remain that between highly-educated (or highly-skilled) people, who will flourish under globalization, and less-educated (or less-skilled) people, who will suffer. For example, the jobs of call center operators are clearly at risk, while the jobs of most doctors look safe. The glibly-prescribed remedy for the rich countries is therefore more education and, more generally, an upskilling of the workforce.”

(Blinder, 2005, p.10).

Maar deze opvatting spreekt Blinder tegen, hij voorziet dat in de toekomst de tweedeling op de banenmarkt niet zozeer geschiedt aan de hand van opleidingsniveau, maar aan de hand van, wat zonder vermindering in kwaliteit, digitaal verstuurd kan worden over de hele wereld. Daarmee wordt het onderscheid tussen ‘veilige’ banen en niet veilige banen veel diffuser en kan men dus niet simpelweg afgaan op het opleidingsniveau dat voor een bepaalde baan vereist is. Taxichauffeurs (lage opleiding) en piloten (hoge opleiding) zullen altijd fysiek nodig zijn, evenals dokters, maar beveiligingsbeambten kunnen worden vervangen door camera’s. Aangezien röntgenfoto’s tegenwoordig digitaal verstuurd kunnen worden naar lagelonenlanden om ze daar te laten beoordelen, zullen er minder radiologen nodig zijn (Blinder, 2005, p.11). Een hoge opleiding is geen garantie meer voor een baan in de toekomst.

6 Conclusies

Met betrekking tot de hoofdvraag van dit onderzoek:

Welk effect heeft het ontslag, als gevolg van ontwikkelingen elders in de wereld, op het zelfrespect van (oud)medewerkers van MSD-Organon en welke strategieën ontwikkelen (oud)medewerkers om met deze effecten om te gaan?

kan geconcludeerd worden dat het effect van ontslag op het zelfrespect van (oud)medewerkers van MSD-Organon aanzienlijk is. Met het verliezen van hun baan verliezen de werknemers vrijwel meteen de drie manieren om zelfrespect te verdienen. Door het ontslag kunnen ze zich niet meer ontplooien, hun kwaliteiten niet benutten en moeilijker voor zichzelf zorgen. Om in hun onderhoud te voorzien moeten ze een beroep doen op de overheid en kunnen ze niets terug doen voor de maatschappij. Daarnaast komt hun 'craftmanship' onder druk te staan. Ze moeten maar afwachten of ze bij hun volgende baan hun specialisme weer kunnen inzetten of andere kwaliteiten moeten gaan ontwikkelen.

Met het ontslag komt veel onzekerheid kijken en de oud-werknemers pasten vrijwel allemaal dezelfde strategie toe. Door niet te ver vooruit te kijken en met de dag proberen te leven. Sommige bezaten deze instelling al van zichzelf, anderen moesten zich deze strategie eigen maken. Daarnaast was het Lee Hecht Harrison traject dat MSD de oud-medewerkers aanbood voor velen prettig om te leren omgaan met het ontslag, omdat het in die eerste tijd de mogelijkheid gaf om met gelijkgestemden hun ervaringen te kunnen delen. Voor een enkeling was meteen solliciteren de beste tactiek om de tijd van onzekerheid zoveel mogelijk te beperken.

Met betrekking tot de verschillen tussen de theorie en de empirie kan geconcludeerd worden dat er in de antwoorden van de geïnterviewde toch veel ondersteunend bewijs is gevonden voor de kritiek van zowel Bauman als Sennett. Met name met betrekking tot de onzekerheid die bepaalde aspecten van globalisering met zich meebrengt voor werknemers. Alleen voor de theorie van Sennett met betrekking tot de *amour de soi* en *amour propre* werd eerder het tegendeel bewezen. Werknemers waarderen, zoals Sennett ook zegt hun ervaringen en ze hebben behoefte aan een 'life narrative' en zekerheid. Maar het is niet in alle gevallen zo dat zij, om dit te bereiken, hun *amour propre* najagen ten kosten van hun *amour de soi*.

Al met al kan geconcludeerd worden dat Zygmunt Bauman en Richard Sennett zich met hun theoretische inzichten zeer kritisch opstellen tegenover de veel te positieve benadering van globalisering in het algemene debat. Naast de nadelen van globalisering, biedt het ook kansen die

mensen anders niet hadden gekregen, bijvoorbeeld om zich toe te leggen op het ontwikkelen van andere kwaliteiten.

Dit kan net zo goed een bron voor het krijgen van zelfrespect zijn, aangezien mensen kwaliteiten benutten en zichzelf verder kunnen ontplooien. Overtuigend zijn de bewijzen in de empirie niet. De ondervraagden noemen naast enkele voordelen, toch vooral veel nadelen waaronder het steeds meer verweven raken van werk en privé en een hogere werkdruk in vergelijking met een baan van negen tot vijf.

Zoals in hoofdstuk twee van dit verslag al is aangegeven is het academisch debat met betrekking tot globalisering in te delen in een groep die positief tegenover de ontwikkelingen staan die globalisering met zich meebrengt en een groep die een meer kritische positie inneemt. Hierbij spelen vooral morele argumenten een grote rol, aangezien de kritiek zich richt op de organisatie van de staat, de verdeling van arbeid en kapitaal en de organisatie van de wereldhandel.

Bauman en Sennett onderbouwen hun kritiek voornamelijk vanuit de geschiedenis door de huidige situatie te vergelijken met hoe deze in het verleden ooit was. Hierdoor krijgen we inderdaad inzicht in hoe onze huidige tijd veranderd is ten opzichte van het verleden. Echter hierdoor dreigt de kritiek te veel over te hellen naar het 'vroeger was alles beter' argument. Uit de interviews blijkt dat mensen het spijtig vinden dat ze zijn ontslagen, ze hadden anders tot hun pensioen bij MSD gewerkt. Dus zekerheid is iets wat ze waarderen, maar aan de andere kant zetten de meeste oud-werknemers zich er ook mee uiteen omdat ze wel moeten. Waar Bauman en Sennett vooral wijzen op de gevolgen die globalisering heeft voor de staat, de economie, de cultuur en zo ook voor mensen, daar hebben de geïnterviewden daadwerkelijk met deze gevolgen om moeten gaan. En daar zit misschien wel het grootste verschil tussen de theorie in de empirie. Bauman en Sennett wijzen voornamelijk op dat het anders en beter moet, maar ondertussen is de situatie voor werknemers zoals die is en daar hebben zij zich mee uiteen te zetten.

Hoe de arbeidsmarkt er in de toekomst uit komt te zien zal moeten blijken. Feit is echter wel dat een hoge opleiding geen garantie is voor het hebben van een vaste baan. Ook hoogopgeleiden krijgen te maken met kortlopende contracten en een toenemende onzekerheid.

7 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de conclusies van dit onderzoek zouden de volgende aanbevelingen gedaan kunnen worden ten aanzien van beleid met betrekking tot de begeleiding van ontslagen medewerkers. De ervaring met het Lee Hecht Harrison traject hebben veel medewerkers als positief ervaren. Het UWV heeft echter deze functie ook en zo geraakte Anke ook aan haar stageplek bij een Arnhems ziekenhuis. Op dit moment is een belangrijk onderwerp in het politieke debat de versoepeling van het ontslagrecht. Dat zou in het licht van de nu al toegenomen onzekerheid door de kortlopende contracten niet wenselijk zijn. Met een verdere versoepeling van het ontslagrecht kan de onzekerheid voor werknemers toenemen, waardoor zij ook moeilijker plannen zullen kunnen maken met betrekking tot het doen van grote uitgaven. Daarmee zullen zij zich meer op de korte termijn moeten richten. Daarnaast zou de overheid eventueel daadkrachtiger kunnen optreden tegen Multinationals die uit Nederland weg dreigen te gaan, om zo te proberen banen in Nederland te behouden. Echter dit laatste punt hangt samen met vele andere zaken, zoals de economische situatie in het land en de rest van de wereld en eventuele belastingvoordelen etc.

7.1 Kritische reflectie

Graag zou ik bij dezen aanbevelingen willen doen voor vervolgonderzoek naar aanleiding van de tekortkomingen van dit onderzoek. Dit onderzoek heeft uiteindelijk slechts één casus behandeld, terwijl de opzet was om ook een casus te bestuderen waarbij het werknemers betrof die een lage opleiding hadden. Dit maakt het trekken van conclusies met betrekking tot de drie transformatiehypothesen problematisch, aangezien ze slechts vanuit een enkele casus geëvalueerd konden worden.

Daarnaast was het onderzoek te kleinschalig om op het niveau van Zygmunt Bauman en Richard Sennett een bijdrage te kunnen leveren aan de theorie. Wederom door het feit dat slechts een enkele case bestudeerd is, zijn de resultaten moeilijk te controleren of op enige manier te generaliseren met betrekking tot andere casussen. Wel is er alles aan gedaan om toch een bescheiden bijdrage te leveren aan de theorievorming. Wat een bijdrage aan de theorie bemoeilijkte was het feit dat de theorieën van Bauman en Sennett een duidelijk morele boodschap hebben en daarmee soms sterk normatieve elementen bevatten. Dat maakte het lastig om deze naast de empirische bevindingen te leggen.

Dit onderzoek is ook tekort geschoten in het betrekken van de lokale situatie in Oss. Er is geprobeerd om dit enigszins te compenseren met het bestuderen van krantenartikelen en nieuwsuitzendingen, maar vanuit sociaal geografisch oogpunt zou het interessant zijn om meer de lokale aspecten van de casus erbij te betrekken.

Gedurende het proces van codering zijn de codes steeds meer op elkaar afgestemd, zo zijn steeds meer dezelfde codes gebruikt als in de daarvoor gecodeerde interviews, hierdoor kan een zekere vertekening zijn opgetreden waardoor er mogelijk nuances verloren zijn gegaan en de uiteindelijke theorie die uit de gegevens naar voren is gekomen een te consistent beeld geeft van de werkelijkheid.

Daarnaast is de codering enkel en alleen door de onderzoeker alleen uitgevoerd. Geadviseerd wordt altijd om het met nog iemand te doen aangezien twee mensen meer zien dan een en het gevaar van tunnelvisie kan worden ondervangen.

Literatuurlijst

- Amin, A. (Ed.) & Thrift, N. (Ed.)(1994) *Globalization, institutions, and regional development in Europe*. Oxford: Oxford University Press
- Banning, C. (2010, 20 juli) Balkenende belde niet naar Merck over Organon. *NRC Handelsblad*, p.11
- Banning, C. (2010, 24 juli) Verf en pillen gaan niet samen. *NRC Handelsblad*, p.17
- Bauman, Z. (2007) *Liquid times: living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity
- Bauman, Z. (1998) *Globalization: the human consequences*. Cambridge: Polity
- Baxter, J. (2010) Case Studies in Qualitative Research. In I. Hay (Ed.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (pp. 81 – 97) Toronto: Oxford University Press
- Beer, P.T., de (2001) *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau
- Benedictus, A. (2010, 15 juli) Een geluk dat Organon zo lang bleef. *NRC Handelsblad*, p.7
- Blinder, A. S. (2005) *Fear of Offshoring*. Vinddatum 9 mei 2012, op Princeton University: <http://www.princeton.edu/~ceps/workingpapers/119blinder.pdf>
- Breedveld, K. & Van den Broek, A. (2006) *Huiselijk Sociaal Contact met derden*. Sociaal Cultureel Planbureau, Vinddatum 21 mei 2012 op: http://www.scp.nl/Organisatie/Onderzoeksgroepen/Tijd_Media_Cultuur/Tijdsbesteding/Hoe_lang_en_hoe_vaak/Vrije_tijd/Sociale_contacten/Huiselijk_sociaal_contact_met_derden
- Bruls, F. & Leufkens, K. (2012) Kwart bedrijfsinvesteringen in buitenlandse handen. Vinddatum 23 mei 2012, Centraal Bureau voor de Statistiek op: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bedrijven/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3608-wm.htm>
- Creswell, J.W. (2007) *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. California: Sage Publications
- Cresswell, T. (2006) *On the move: mobility in the modern Western world*. Routledge
- Davies, J.B. & Sandström, S. & Shorrocks, A. & Wolff, E.N. (2008) *The World Distribution of Household Wealth*. Ontario: United Nations University – World Institute for Development Economic Research
- Echtelt, P. van (2010) *Een baanloos bestaan: de betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag, Sociaal Cultureel Planbureau
- EenVandaag, woensdag 21 juli 2010. Uitzendinggemist.nl op: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/120010>

- Held, D. & McGrew, A. & Goldblatt D. & Perraton, J. (1999) *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. California: Stanford University Press
- Holton, R.J. (1998) *Globalization and the Nation-State*. Londen: Macmillan Press Ltd.
- Hulsink, W. (2010, 30 juli) Een Science Park in Oss werkt niet. *NRC Handelsblad*, p.7
- Josten, E. & Vlasblom, J.D. & Voogd-Hamelink, M. de (2012) *Vraag naar Arbeid 2011*. Den Haag, Sociaal Cultureel Planbureau
- Nova, donderdag 8 juli 2010. Uitzendinggemist.nl op:
<http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/4306>
- NRC Handelsblad (2010, 2 augustus) RvC wijst ontslagen bij Organon af. *NRC Handelsblad*, p.9.
- Plantinga, J. (2012) *Kritische geluiden op eerste dag onderzoek naar privatisering*. Vinddatum 21 mei 2012. Trouw op:
<http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/3266077/2012/06/05/Kritische-geluiden-op-eerste-dag-onderzoek-naar-privatisering.dhtml>
- Pike, A. & Rodríguez-Pose, A. & Tomaney, J. (2006). *Local and regional development*. Londen: Routledge Taylor & Francis Group
- Sabel, P. (2011) Vanmiddag: 200 miljoen bezuinigingen op cultuur. Dit weten we al. Vinddatum 23 mei 2012, Volkskrant op:
<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2676/Cultuur/article/detail/2443965/2011/06/10/Vanmiddag-200-miljoen-bezuinigingen-op-cultuur-Dit-weten-we-al.dhtml>
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press
- Sennett, R. (2003) *Respect in a World of Inequality*. New York: W.W. Norton & Company Inc.
- Swierstra, T. (red.) & Tonkens, E. (red.) & Bovens, M. & Pekelharing, P. & Pels, D. (2008). *De beste de baas?: verdienste, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Tamminga, M. (2010, 28 augustus) Laatste strohalm voor Organon. *NRC Handelsblad*, p.13
- Van Bommel, N. (2011) Te koop: F16's, mijnenjagers en houwitsers. Vinddatum 23 mei 2012, Volkskrant op:
<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2844/Archief/archief/article/detail/2968329/2011/10/15/Te-koop-F-16-s-mijnenjagers-en-houwitsers.dhtml>
- Van Vlijmen, R. (2009) *Geschiedenis Organon*. Vinddatum 24 mei 2012, op
<http://degidsfm.vara.nl/Geschiedenis.8015.0.html>
- Van der Steen, P. (2012) Sluiting van NedCar vergroot het verdriet van Limburg. *NRC Handelsblad*, februari, p. 4-5.

- Vermonden, R. (2010) Amerikaanse werkwijze behoorlijk wennen. Omroep Brabant.
Vinddatum 25 mei 2010, op:
<http://www.omroepbrabant.nl/?news/141069962/Weblog+MSD+Amerikaanse+werkwijze+behoorlijk+wennen.aspx>
- Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek. Vierde druk*. Den Haag: Uitgeverij Lemma
- Wetrecht.nl, vinddatum 25 mei 2012, op:
<http://www.wetrecht.nl/de-structuurvennootschap-met-de-raad-van-commissarissen/>
- Wittenberg, E. (2010, 30 juli) Elke ondernemer in Oss gaat er last van hebben. *NRC Handelsblad*, p.11)

Bijlage 1: Topiclijst voor het afnemen van de interviews

1. Geboortjaar
2. Opleiding
3. Hoe bent u bij Organon terecht gekomen
4. Verwachtingen van de baan
5. Betekenis van de baan
 - Structureren van tijd
 - Sociale contacten
 - Bijdrage aan maatschappij
 - Status, identiteit, respect
 - Kansen tot zelfontplooiing
6. Reden ontslag
7. Gevoel bij ontslag
8. Na het ontslag
9. Werkloosheid (duur, gevoel, zoeken nieuwe baan)
10. Nieuwe baan
11. Verwachtingen
12. Betekenis
13. Gevoel
14. Ervaring (lessen)

Bijlage 2: Gemarkerde codelijsten (Open coding)

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 07-08-12 14:31:48

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Anke.hpr5]"

Code-Filter: All [79]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [127]

PRIMARY DOCS		
CODES	1 Totals	
Acties na ontslag	1	1
Arbeidsduur Organon	1	1
Arbeidsduur Radboud	1	1
Bedrijfscultuur	3	3
Begin arbeidsgeschie	1	1
Belang collega's	3	3
Betekenis werk	1	1
Bij de dag leven	2	2
Bijdrage leveren aan	2	2
Carière switch	1	1
Confrontatie met wer	1	1
Coping strategie ont	3	3
Diversiteit in omgan	1	1
Diversiteit in vinde	1	1
Doel opleiding	1	1
Druk op het vinden v	1	1
Eerste werkervaring	2	2
Eerste werkgever	2	2
Effect moederschap o	1	1
Effect van leeftijd	1	1
Ervaring reorganisat	3	3
Familie band met Org	1	1
Financiële gevolgen	2	2
Gevoel bij ontslag	5	5

Gevolgen ontslag	1	1
Gevolgen overnames	4	4
Hoop	3	3
Huidige situatie arb	1	1
Krantenbericht ontsl	1	1
Kritiek op gevoerd b	2	2
Leeftijd	1	1
LHH traject	3	3
Life event (kinderen	1	1
Loslaten	1	1
Moeilijk plannen mak	1	1
Mogelijke positieve	1	1
Motivatatie studie	1	1
Negatieve ervaring L	2	2
Negatieve spiraal	1	1
Netwerken voor werk	3	3
Niet vooruit kijken	1	1
Onafhankelijkheid do	1	1
Onhoudbaarheid werkl	1	1
Ontwikkeling gemaakt	1	1
Onverwacht ontslag	1	1
Onzekerheid	5	5
Opleiding	2	2
Opleidingsniveau	1	1
Organon voor de over	1	1
Overheidsbeleid	1	1
Overnames	1	1
Overstap naar Organo	1	1
Paradox werk hebben/	1	1
Persoonlijke interes	1	1
Plaats	1	1
Positieve ervaring L	2	2
Positieve ervaring s	1	1
Protest reactie onts	1	1
Reactie reorganisati	3	3
Reden overstap naar	4	4
Reden reorganisatie	1	1
Sociale verzekering	1	1
Sollicitaties	1	1

Stage plek	2	2
Strategie MSD	2	2
Structuur in werk	1	1
Tijdsbepaling	4	4
Tijdsbestek	2	2
Toekomst arbeidsmark	2	2
Verandering situatie	1	1
Vergelijking eerste	1	1
Verschaffen van nut	1	1
Vinden van nieuwe ba	1	1
Voorwaarden nieuwe b	1	1
Werkervaring	1	1
Werkgelegenheid in o	2	2
Werkloosheid	1	1
Werkt maakt lekker l	1	1
Zelfstandig verder g	1	1

Totals	126	126

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 07-08-12 14:32:08

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Dorette.hpr5]"

Code-Filter: All [61]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [98]

PRIMARY DOCS		
CODES	1	Totals

Aanmerking LHH traje	1	1
Agency	1	1
Arbeidsduur	2	2
Bedrijfscultuur Orga	1	1
Beheersing specialis	1	1
Belang collega's	2	2
Betekenis werk	1	1

Bij de dag leven	3	3
Boosheid over reden	2	2
Burgerlijke staat	1	1
Coping strategie	2	2
Deceptie initiatief	1	1
Diergeneeskunde	1	1
Eerste baan	1	1
Ergens in vastbijten	1	1
Ervaring huidige baa	2	2
Ervaring Organon	3	3
Ervaring reorganisat	1	1
Financiële gevolgen	1	1
Functieomschrijving	3	3
Geen invloed op besl	2	2
Geen vertrouwen in g	1	1
Herkenning van eerst	2	2
Iets kunnen betekene	1	1
Initiatief werknemer	1	1
Kortlopende contract	2	2
krantenbericht ontsl	1	1
Leeftijd	1	1
Lessen uit de ervari	2	2
Met handen werken	1	1
Motivatie opleiding	3	3
Niveau vooropleiding	1	1
Onderscheid MSD/Orga	1	1
Onverwacht ontslag	1	1
Onzekerheid behoud b	3	3
Onzekerheid over kri	2	2
Onzekerheid over pla	1	1
Opleiding	2	2
Opvatting omgeving	1	1
Overname Schering Pl	1	1
Paniek situatie	1	1
Plaats	5	5
Positieve ervaring L	4	4
Praten	2	2
Proces van A tot Z	1	1
Protest reactie onts	1	1

Reactie na ontslag	1	1
Reactie op ontslag	1	1
Reden keuze Organon	2	2
Reden voor ontslag	1	1
Sollicitatie procedu	2	2
Strategie MSD	1	1
Stress door onzekerh	1	1
Stress reactie ontsl	1	1
Tijdsbepaling	1	1
Tijdsbestek	1	1
Uitdaging	2	2
Vergelijking onderzo	1	1
Vergeeten	1	1
Waardering beroep	3	3
Waardering Organon	2	2

Totals	96	96

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 07-08-12 14:32:25

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Freek.hpr5]"

Code-Filter: All [68]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [133]

PRIMARY DOCS		
CODES	1	Totals

Afnemende beroepsgro	1	1
Agency in werk	1	1
Algemene opvatting	1	1
Arbeidsduur	3	3
Arbeidsverleden	1	1
Bedrijfscultuur	1	1
Beheersing specialis	2	2
Belang afwisseling	4	4

Belang collega's	2	2
Belang van leren	2	2
Belang vertrouwdsheid	2	2
Beschrijving functie	2	2
Bij de dag leven	5	5
Bijscholing	1	1
Carrière switch binn	2	2
Coping strategie	3	3
Dienstplicht	1	1
Ervaring overname	1	1
Ervaring overname MS	1	1
Financiële gevolgen	3	3
Financiële motivatie	5	5
Gevolg overname	1	1
Het hele proces meem	1	1
Instelling mbt baan	3	3
Invloed duur opleidi	1	1
Keuze voor Organon	1	1
Komst naar Organon	1	1
Leeftijd	6	6
LHH traject	1	1
Met je handen werken	2	2
Motivatie carrière s	1	1
Motivatie opleiding	2	2
Motivatie vooropleid	1	1
Netwerken nieuwe baa	1	1
Nieuwe baan	2	2
Nieuwe baan doet col	1	1
Niveau opleiding	1	1
Niveau vooropleiding	2	2
Omgevingsinvloed keu	3	3
Onderhouden gezin mo	3	3
Onvrede bedrijfscult	1	1
Onzekerheid	2	2
Opleiding	2	2
Passie voor meubelma	7	7
Passie werken met di	1	1
Positie arbeidsmarkt	1	1
Praktische insteek	4	4

Reactie op ontslag	4	4
Reactie werkloosheid	3	3
Reden afbreken meube	4	4
Reden keuze Organon	1	1
Reden voor opleiding	1	1
Resultaten onderzoek	1	1
Routine in werk	1	1
Scheiding werk/privé	2	2
Sociale verzekering	1	1
Sollicitaties	2	2
Terugkijken naar wat	2	2
Tijd na ontslag	1	1
Veel voorkomend in d	1	1
Veranderende bedrijf	2	2
Verandering thuissit	1	1
Verkrijgen nieuwe ba	1	1
Verwateren contact c	1	1
Voordelen nieuwe baa	2	2
Waardering arbeidsve	1	1
Werkloosheid	1	1
Zelfstandig verder g	3	3

Totals	132	132

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 07-08-12 14:32:42

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Loes.hpr5]"

Code-Filter: All [51]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [84]

PRIMARY DOCS		
CODES	1	Totals

Alleen vooruit kijke	1	1
Altijd een keuze	3	3

Andere bedrijven die	1	1
Balans werk en vrije	1	1
Balans zoeken gezin	1	1
Belang onafhankelijk	4	4
Belang Organon voor	1	1
Belang van collega's	1	1
belang van werk grot	1	1
Coping strategie ont	8	8
Eerste werkervaring	1	1
Feitelijk gezien	1	1
Functie binnen Organ	1	1
Functiebeschrijving	1	1
Geen invloed	5	5
Geen invloed op besl	1	1
Gevoel bij ontslag	3	3
Gevolgen ontslag	1	1
Gevolgen reorganisat	1	1
Karakter	1	1
Keuze voor Organon	1	1
Komst naar Organon	1	1
Leeftijd	2	2
Leren in nieuwe baan	2	2
Levenservaring	2	2
Life sciences park	1	1
Loslaten	2	2
Motivatie om te werk	1	1
Negatieve kant nieuw	2	2
Negatieve spiraal	2	2
Netwerken voor werk	1	1
Niet terugkijken, ve	4	4
Omscholing in ICT	2	2
Ontslag heel onverwa	1	1
Opgekochte producten	1	1
Opleiding	2	2
Overnames	1	1
Participatie arbeids	1	1
Positieve kant nieuw	1	1
Positiviteit	2	2
Rede keuze voor Orga	1	1

Rede voor opstarten	1	1
Reden voor ontslag	1	1
Reorganisaties	1	1
Sociale verzekering	1	1
Tijdsbepaling	3	3
Verschil huidige baa	1	1
Werkervaring	2	2
Werkgelegenheid in o	1	1
Werking eigen bedrijf	1	1
Zelfstandig verder g	1	1

Totals	84	84

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 07-08-12 14:32:58

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Saskia.hpr5]"

Code-Filter: All [87]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [177]

PRIMARY DOCS		
CODES	1	Totals

Amerikaanse manier v	1	1
Angst/onzekerheid	1	1
Anticiperen op toeko	3	3
Baan	1	1
Bedrijfscultuur	4	4
Begeleiding na ontsl	1	1
Belang contact colle	2	2
Betekenis arbeidsduu	2	2
Betekenis baan	2	2
Collega's nieuwe baa	2	2
Coping strategie ont	5	5
Dankbaar voor nieuwe	1	1
Deceptie initiatief	1	1

Druk op het vinden v	1	1
Ervaring baan	1	1
Ervaring LHH traject	2	2
Ervaring nieuwe baan	3	3
Ervaring ontslag	3	3
Ervaring overname be	2	2
Extra werk	1	1
Farmaceutisch bedrijf	2	2
Feitelijk gezien	3	3
Financieel effect on	2	2
Gemis	1	1
Gevoel bij baan	1	1
Gevoel na ontslag	3	3
Gevolg kortlopend co	4	4
Gevolg overname bedr	1	1
Gevolgen Globaliseri	3	3
Gevolgen lokale scha	2	2
Gevolgen ontslag	6	6
Hogere waardering op	1	1
Initiatief werknemer	1	1
Instelling met betaa	2	2
Interviewer benoemt	1	1
Invloed overheid	1	1
Leeftijd	1	1
Lessen LHH	1	1
Mislukking initiatie	1	1
Motivatatie LHH trajec	2	2
Motivatatie voor werkg	2	2
Netwerk	5	5
Niet eenduidige erva	2	2
Onrust	1	1
Ontslag	2	2
Onzekerheid	1	1
Onzekerheid/hoop	3	3
Onzekerheid/vertrouw	3	3
Opheffing R&D afdeli	1	1
Opkomst LHH bijeenko	1	1
Opleiding	3	3
Opleidingsniveau	2	2

Overname bedrijf	1	1
Overname MSD	1	1
Paniek situatie	1	1
Persoonlijke ervaring	2	2
plaats	4	4
Plaatsspecifieke baan	1	1
Positieve ervaring o	1	1
Reactie na ontslag	7	7
Reactie op initiatie	3	3
Reactie op inkomsten	2	2
Reactie overige mede	2	2
Reden keuze Organon	2	2
Reden ontslag	2	2
Routine in werk	1	1
Samenwerking	1	1
Sociale verzekering	1	1
Staat van het bedrijf	1	1
Strategiën	1	1
Terugkijken naar wat	5	5
Tijd in dienst/tredin	2	2
Tijd na ontslag/LHH	1	1
Tijdsbepaling	7	7
Tijdsbestek	8	8
Tweedeling Organon e	1	1
Vergelijking met and	2	2
Verkrijgen nieuwe ba	1	1
Verschil bedrijf toe	1	1
Verwachtingen	1	1
Vooruitzicht nieuwe	1	1
Waardering bedrijf	1	1
Wantrouwen/onzekerhe	3	3
Werkwijze LHH	1	1
Zelfstandig verder	2	2
Zelftypering opleidi	2	2
Zelfwaardering arbe	1	1

Totals	178	178

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 07-08-12 14:33:17

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Nicole.hpr5]"

Code-Filter: All [37]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [63]

PRIMARY DOCS		
CODES	1 Totals	

Afwisseling	1	1
Agency	1	1
Angst de boot te mis	1	1
Arbeidsduur	4	4
Belang collega's	1	1
Beperkte werkgelegen	1	1
Betekenis werk	1	1
Bewegingsvrijheid	1	1
Collectieve versus s	1	1
Drang tot handelen	2	2
Eerste baan	1	1
Ervaring nieuwe baan	4	4
Functie beschrijving	2	2
Geen invloed op besl	1	1
Gevoel bij ontslag	7	7
Gevolgen overnames	1	1
Initiatief werknemer	1	1
Kijken naar andere b	1	1
Leeftijd	1	1
Lessen uit de ervari	2	2
Met je handen werken	3	3
Motivatatie voor oplei	1	1
Negatieve aspecten n	1	1
Ontslag niet onverwa	2	2
Onzekerheid	1	1
Onzekerheid over toe	1	1
Opleiding	2	2

Plaats	5	5
Positieve ervaring n	1	1
Reactie na ontslag	2	2
Reden voor Organon	1	1
Specifieke branche	1	1
Terugkijken op wat j	2	2
Tijdsbepaling	1	1
Tweede baan	1	1
Waardering laborator	2	2
Waardering Organon	3	3

Totals	65	65

Bijlage 3: Codelijsten na opschonen (open coding)

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 12-08-12 23:08:14

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Anke.hpr5]"

Code-Filter: All [61]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [137]

PRIMARY DOCS		
CODES	1 Totals	

Amerikaanse methode	2	2
Balans werk - privé	3	3
Bedrijfscultuur	1	1
Bedrijfsleven ervare	2	2
Begin arbeidsgeschie	1	1
Behoeftte aan verande	3	3
Bezuinigen	1	1
Bij de dag leven	3	3
Bijdrage leveren aan	2	2
Boosheid	2	2
Carière switch binne	2	2
Collega's	3	3
Diversiteit in omgan	1	1
Diversiteit in vinde	1	1
Eerste baan	4	4
Eigen bedrijf	1	1
Ervaring reorganisat	2	2
Ervaringen delen met	2	2
Familie band met Org	1	1
Financiële gevolgen	2	2
Hoop	3	3
Kansen	1	1
Kinderen naar school	1	1
Leeftijd	2	2

LHH traject	2	2
Life event (kinderen	1	1
Loslaten	1	1
Moeilijk plannen mak	1	1
Motivatatie studie/wer	4	4
Negatieve ervaring L	1	1
Negatieve spiraal	1	1
Netwerken voor werk	3	3
Niet vooruit kijken	1	1
Nuttig zijn	1	1
Onafhankelijkheid	1	1
Ongeloof	2	2
Onrust	1	1
Ontslagen	1	1
Onverwacht	3	3
Onzekerheid	6	6
Opleiding	2	2
Opleidingsniveau	1	1
Overheidsbeleid	2	2
Overnames	1	1
Overstap naar Organo	2	2
Plaats	1	1
Protest	3	3
Reorganisatie	3	3
Selectieve aspect	2	2
Sociale verzekering	1	1
Specifieke beroepsgr	2	2
Stage plek	2	2
Strategie MSD	2	2
Structuur	1	1
Tekort arbeidsplaats	2	2
Tijdsbepaling	4	4
Tijdsbestek	2	2
Uitdaging	1	1
Vakantie	1	1
Veerkracht/flexibili	3	3
Werkloosheid	1	1

Totals	115	115

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 13-08-12 11:57:24

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Dorette.hpr5]"

Code-Filter: All [48]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [95]

PRIMARY DOCS		
CODES	1 Totals	
Amerikaanse methode	2	2
Arbeidsduur	2	2
Bedrijfscultuur	2	2
Collega's	2	2
Bij de dag leven	3	3
Boosheid	1	1
Burgerlijke staat	1	1
Eerste baan	2	2
Ergens in vastbijten	1	1
Ervaringen delen met	2	2
Financiële gevolgen	1	1
Functieomschrijving	3	3
Herkenning van eerst	2	2
Iets kunnen betekene	1	1
Initiatief werknemer	1	1
Kansen	2	2
Kortlopende contract	3	3
Leeftijd	1	1
Lessen uit ervaring	1	1
LHH traject	3	3
Met handen werken	1	1
Motivatatie studie/wer	2	2
Niveau opleiding	2	2
Onmacht	2	2
Onverwacht	1	1

Onzekerheid	5	5
Paniek	1	1
Plaats	5	5
Praten	1	1
Proces van A tot Z	1	1
Protest	1	1
Reden voor ontslag	1	1
Reistijd/afstand	1	1
Reputatie Organon	1	1
Selectieve aspect	1	1
Sollicitatie procedu	1	1
Specialisatie	2	2
Strategie MSD	1	1
Stress/onrust	3	3
Tijdsbepaling	1	1
Tijdsbestek	1	1
Uitdaging	2	2
Vakantie	1	1
Veerkracht/flexibili	3	3
Vergeten	1	1
Waardering beroep	3	3
Waardering Organon	2	2
Wennen bedrijfsleven	2	2

Totals	85	85

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 13-08-12 12:36:46

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Freek.hpr5]"

Code-Filter: All [56]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [123]

PRIMARY DOCS

CODES 1 Totals

Afwisseling	3	3
Amerikaanse methode	2	2
Arbeidsduur	3	3
Balans werk/privé	2	2
Bedrijfscultuur Orga	1	1
Beschrijving functie	2	2
Bij de dag leven	5	5
Carrière switch binn	2	2
Collega's	3	3
Conjunctuur	1	1
Dienstplicht	1	1
Eigen bedrijf	3	3
Financiële motivatie	5	5
Genoeg mogelijkheden	1	1
Gezin	1	1
Gezin onderhouden	3	3
Herkenning in nieuwe	2	2
Hoge kosten	1	1
Inkomstenderving WW	2	2
Instelling mbt baan	3	3
Leeftijd	5	5
Leren	3	3
Levenservaring	1	1
LHH traject	1	1
Met je handen werken	1	1
Meubelmaken	1	1
Motivatie studie/wer	2	2
Netwerken nieuwe baa	1	1
Niveau opleiding	2	2
Ontslagvergoeding	1	1
Onzekerheid	2	2
Opleiding	2	2
Opluchting	3	3
Oproepkracht	1	1
Passie voor meubelma	6	6
Prakische insteek	3	3
Proces van A tot Z	1	1
Resultaten onderzoek	1	1

Routine	2	2
Rust	2	2
Sociale verzekering	1	1
Specialisatie	1	1
Specifieke beroepsgr	3	3
Sporten	1	1
Tekort arbeidsplaats	2	2
Terugkijken naar wat	2	2
Uitlaatkleppen	2	2
Vakantie	1	1
Verandering thuissit	1	1
Vergeten	1	1
Verwateren contact c	1	1
Voordelen nieuwe baa	2	2
Vrienden	1	1
Vrijheid	1	1
Waardering Organon	1	1
Werkloosheid	1	1

Totals	109	109

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 10-08-12 14:57:54

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Loes.hpr5]"

Code-Filter: All [48]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [103]

PRIMARY DOCS		
CODES	1	Totals

Afstand tot directie	1	1
Amerikaanse methode	1	1
Arbeidsduur	1	1
Balans werk/privé	5	5
Bij de dag leven	1	1

Collega's	1	1
Conjunctuur	1	1
Eerste werkervaring	1	1
Eigen bedrijf	5	5
Feitelijk gezien	1	1
Financiële gevolgen	1	1
Functie	1	1
Functiebeschrijving	4	4
Geschikt	1	1
Instelling	1	1
Karakter	1	1
Keuze	3	3
Leeftijd	2	2
Leren	3	3
Levenservaring	3	3
Life sciences park	1	1
Lokale invloed Organ	1	1
Loslaten	2	2
Motivatatie studie/wer	4	4
Negatieve spiraal	2	2
Netwerken voor werk	1	1
Niet aan toegeven	5	5
Omscholing in ICT	2	2
Onafhankelijkheid	4	4
Onmacht	7	7
Onverwacht	1	1
Opleiding	1	1
Overheidsbeleid	1	1
Overnames	1	1
Positiviteit	2	2
Proces van A tot Z	1	1
Reden voor ontslag	1	1
Reorganisaties	1	1
Reputatie Organon	1	1
Sociale verzekering	1	1
Specifieke beroepsgr	1	1
Tekort arbeidsplaats	1	1
Tijdsbepaling	2	2
Uitdaging	1	1

Veerkracht/flexibili	2	2
Verdriet	2	2
Vergeten	1	1
Vooruit kijken	4	4

Totals	92	92

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 11-08-12 20:29:37

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Nicole.hpr5]"

Code-Filter: All [42]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [81]

PRIMARY DOCS		
CODES	1	Totals

Afwisseling	1	1
Andere baan	1	1
Arbeidsduur	4	4
Bang	1	1
Bewegingsvrijheid	1	1
Bijzonder	1	1
Carrière switch	3	3
Collega's	1	1
Drang tot handelen	2	2
Eerste baan	1	1
Even slikken/ komt b	2	2
Financiële motivatie	1	1
Functie beschrijving	2	2
Initiatief werknemer	1	1
Kansen	3	3
Kortlopende contract	2	2
Leeftijd	1	1
Leren	2	2
Makkelijk	4	4

Met je handen werken	2	2
Motivatatie studie/wer	4	4
Niveau opleiding	1	1
Onmacht	1	1
Ontwikkelen	1	1
Onzekerheid	2	2
Opleiding	2	2
Plaats	6	6
Projecten gestopt	1	1
Raar	1	1
Reistijd/afstand	3	3
Reputatie Organon	1	1
Selectieve aspect	2	2
Solliciteren	1	1
Specifieke beroepsgr	1	1
Tekort arbeidsplaats	1	1
Tijdsbepaling	1	1
Tweede baan	1	1
Uitproberen	1	1
Vakantie	1	1
Verwacht	2	2
Waardering Organon	2	2
Wennen	1	1

Totals	73	73

CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE (CELL=Q-FREQ)

Report created by Super - 13-08-12 15:27:05

"HU: [H:\Bachelor scriptie\Codering Atlas ti\Interview Saskia.hpr5]"

Code-Filter: All [55]

PD-Filter: All [1]

Quotation-Filter: All [177]

PRIMARY DOCS

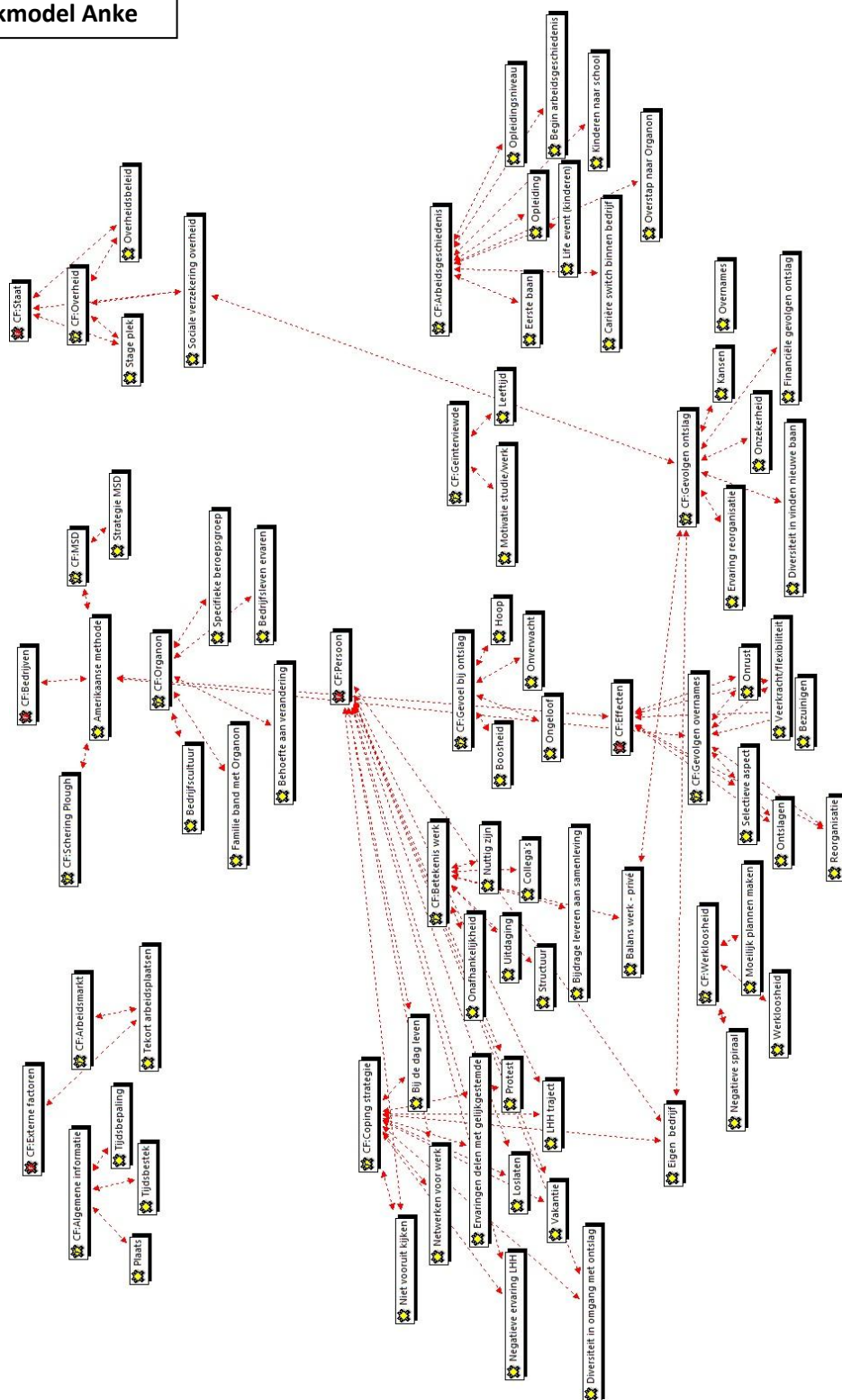
CODES 1 Totals

Afronden	1	1
Afwisseling	1	1
Amerikaanse methode	4	4
Arbeidsduur	1	1
Bedrijfscultuur	3	3
Bij de dag leven	1	1
Boosheid	1	1
Borrel	2	2
Coach	2	2
Collega's	3	3
Doorwerken	3	3
Eigen bedrijf	4	4
Feitelijk gezien	1	1
Financiële gevolgen	3	3
Gevolgen lokale scha	1	1
Globalisering	1	1
Hoop	5	5
Initiatief werknemer	1	1
Kortlopende contract	3	3
Leeftijd	2	2
Leren	1	1
LHH traject	1	1
Loslaten	2	2
Moe	3	3
Netwerk	3	3
Netwerken voor werk	2	2
Nieuwe baan	1	1
Niveau opleiding	2	2
Onmacht	1	1
Onrust	1	1
Ontslag	2	2
Onzekerheid	7	7
Opleiding	3	3
Overheidsbeleid	1	1
Paniek	2	2
plaats	4	4
Proces van A tot Z	1	1
Protest	1	1
Reorganisatie	1	1

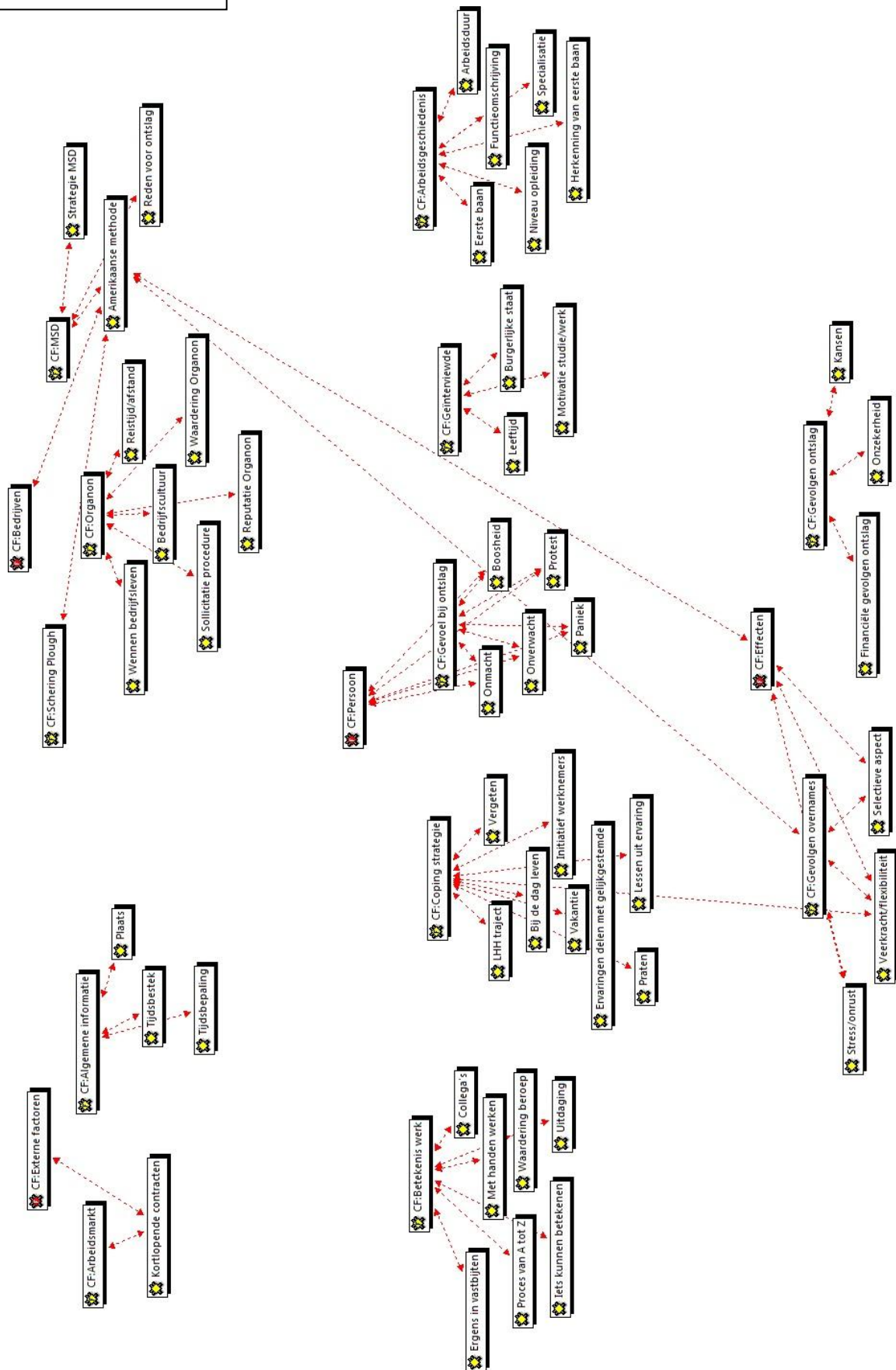
Routine	1	1
Rust	1	1
Selectieve aspect	2	2
Sfeerverandering-men	1	1
Sociale verzekering	1	1
Specifieke beroepsgr	2	2
Stage Organon	2	2
Stress	2	2
Tekort arbeidsplaats	1	1
Tijdsbepaling	3	3
Tijdsbestek	3	3
Vakantie	3	3
Veerkracht/flexibili	1	1
Vergroeid	1	1
Waardering bedrijf	2	2
Wisselend	2	2

Totals	110	110

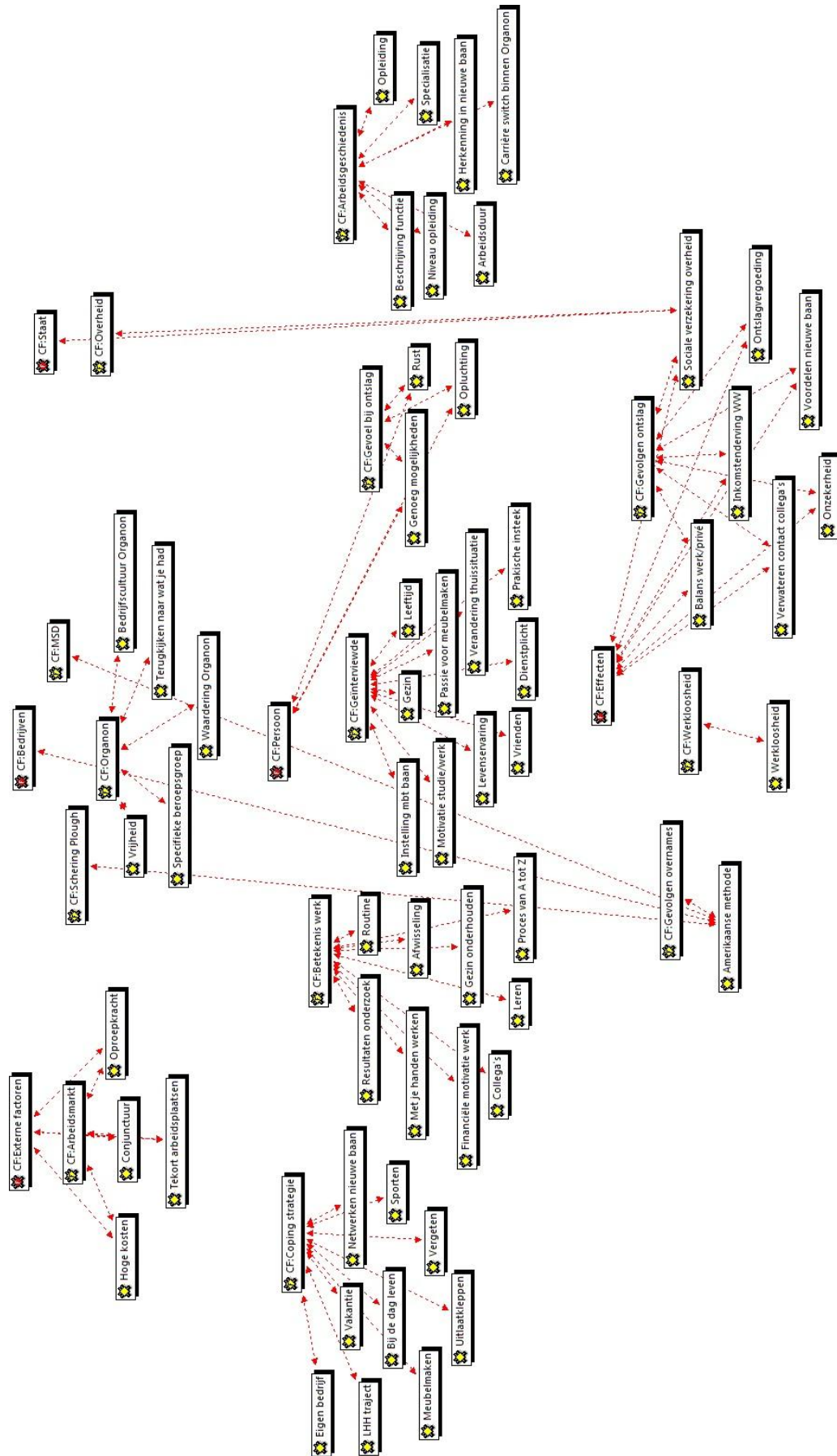
Netzwerkmodel Anke



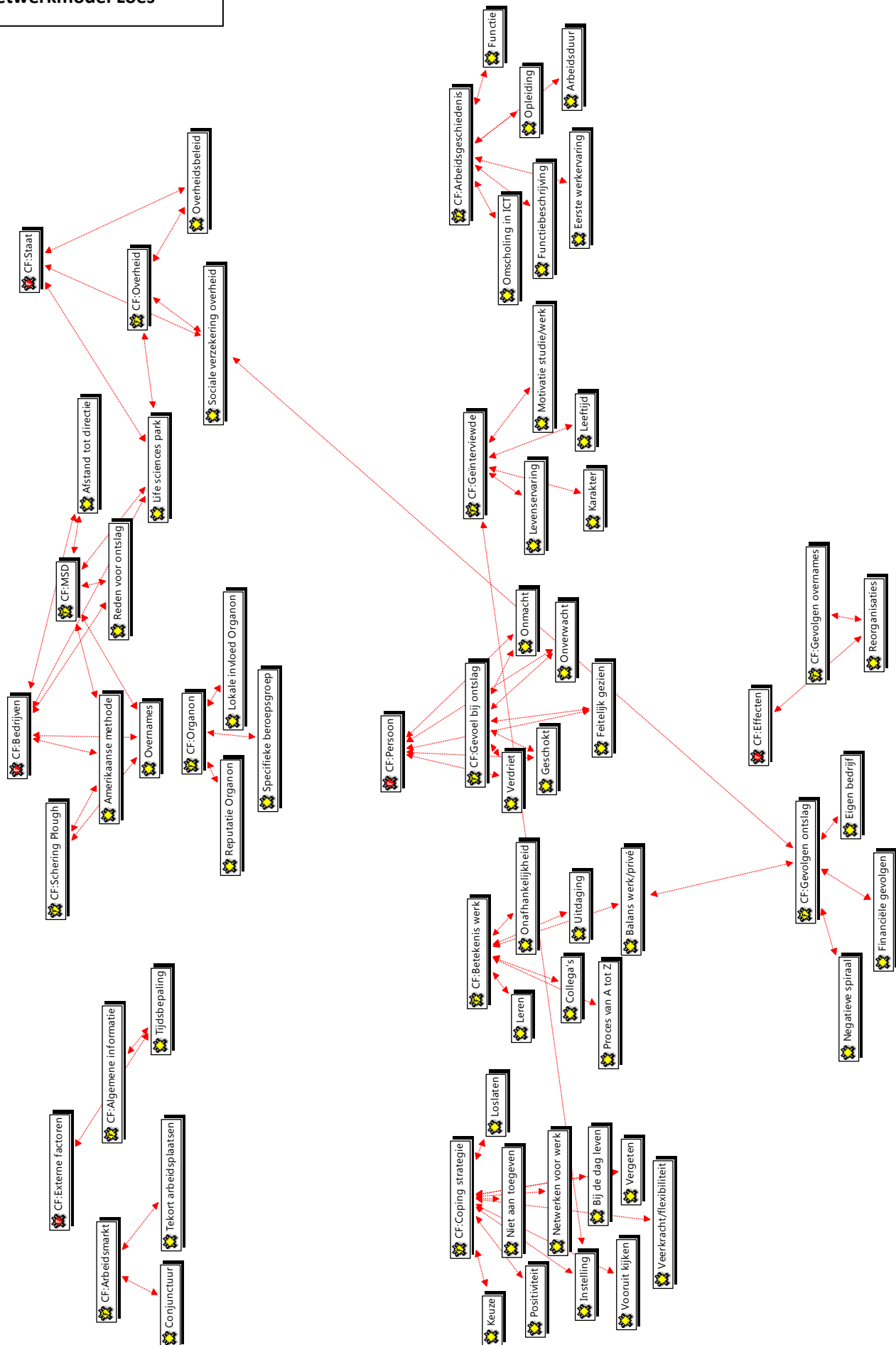
Netwerkmodel Dorette



Netwerkmodel Freek



Netwerkmodel Loes



Netwerkmodel Nicole

