



# Geen zin in werk

Gevolgen van  
flexibilisering  
en succesvertoog

Masterscriptie Heidi Jansen | Dalen, maart 2016



# Geen zin in werk

## Gevolgen van flexibilisering en succesvertoog

Masterscriptie Geestelijke Verzorging

Maart 2016

Faculteit Godgeleerdheid en Godsdienstwetenschap

Rijksuniversiteit Groningen

Scriptiebegeleiding

Prof. dr. W. H. Slob

Prof. dr. F. de Lange

Heidi Jansen, s1330969

	<b>Woord vooraf</b>	5
	<b>Inleiding</b>	7
	· Uitgangspunt van het onderzoek	7
	· Het leidende vertoog	9
	· Mijn praktijk	10
	· Loopbaanadvies en geestelijke zorg	10
	· Het belang van presentie	11
	· Therapeutische technieken	12
	· Onderzoek en vragen	13
	· Verantwoording van het onderzoek	15
	<b>Hoofdstuk 1 Zingeving en werk</b>	17
1.1	Zingeving	17
1.2	Werk als zingevingssysteem	19
1.3	Werk was niet altijd zo belangrijk	20
1.4	De vloeibare arbeidsmarkt	21
1.4.1	Flexibele arbeidsverhoudingen, de feiten	23
1.5	Flexdenken	24
1.6	Aanpassen en netwerken	26
1.7	Transcendentie en geborgenheid	27
1.8	Samenvattend: zin, werk en een veranderende arbeidsmarkt	28
	<b>Hoofdstuk 2 Succesvertoog</b>	29
2.1	Een succesvertoog	29
2.2	Mensbeeld	31
2.3	Het ontstaan van het liberalisme	33
2.4	De mens als ondernemer	34
2.5	Meritocratie	36
2.6	Geld en succes	37
2.7	Human Potential Movement	38
2.8	Samenvattend: succes is een keuze	40
	<b>Hoofdstuk 3 Zingeving onder druk</b>	41
3.1	Geborgenheid aangetast	41

3.2	Niet voor iedereen werk	42
3.2.I	Verlies van waardigheid	43
3.3	De autonome mens bestaat niet	44
3.4	Het referentiekader van succes sluit mensen uit	46
3.4.I	Het kan iedereen overkomen	46
3.5	Onderlinge vergelijking en sociale angst	47
3.6	Onvermijdelijke bureaucratie	50
3.7	De beste zijn is onmogelijk	52
3.8	De jager kent geen zingeving	53
3.9	Samenvattend: druk van binnen en van buiten	53
	<b>Hoofdstuk 4 Een andere samenleving</b>	<b>55</b>
4.I	Op zoek naar een nieuw vertoog	55
4.I.I	Zorgethiek	55
4.I.2	Het onderhouden van de wereld	57
4.I.3	Een zorgende samenleving	58
4.2	Einde aan de individuele vrijheid?	59
4.3	Bestaanszekerheid en respect	60
4.3.I	Een andere rol van de overheid	62
4.4	Herinvoering van het begrip tragedie	63
4.5	Een geslaagd leven zonder succes	64
4.6	Einde aan de bureaucratie	66
4.7	Een nieuw vertoog	67
4.8	Utopia?	68
4.9	Hoe verandert een vertoog?	69
4.I0	Samenvattend: er is een alternatief	71
	<b>Hoofdstuk 5 Slotsom</b>	<b>72</b>
5.I	Samenvatting en conclusie	72
5.2	Antwoord op de vraag	73
5.3	Verder onderzoek	74
	Literatuur	76

# Woord vooraf

De totstandkoming van deze masterscriptie is geen succesverhaal. Drie keer ben ik overnieuw begonnen. Het schrijven van deze scriptie heeft daarnaast drie jaar stilgelegen en vanaf het moment dat ik de draad weer oppakte heb ik er anderhalf jaar over gedaan om hem te schrijven. Ik werd ingehaald door het leven. Verhuizingen en verbouwingen, gezondheidsproblemen en het jarenlang, samen met mij zus, zorgen voor onze ernstig zieke ouders, hebben er voor gezorgd dat ik regelmatig het studiebijltje erbij neer moest gooien. Deze uitleg is niet bedoeld als excuus, maar juist als illustratie van waar deze scriptie om draait. Het leven is niet te plannen en doen alsof dat wel zo is, geeft onnodig veel spanning en zelfverwijt. Ik heb het aan den lijve ondervonden.

Het leven is eerder een lappendeken dan een heldenreis, leerde ik van een van de auteurs die in mijn scriptie een rol spelen. Ik ben dankbaar voor dat inzicht, al heeft het even geduurd voor ik het wilde accepteren. Juist door mijn beroep, loopbaanadviseur, ben ik gewend naar voren te kijken, oplossingsgericht en zelfsturend te zijn. Die houding horen wij tenslotte ook bij onze cliënten te versterken volgens de mores van mijn beroep. Intussen ben ik blij met de lappendeken die ook het pad van mijn studie als geheel en het schrijven van deze scriptie tekent. Met een lappendeken namelijk, mág je iedere keer opnieuw beginnen, waar je maar wilt, en iedere keer groeit de deken tot een warmer en kleurrijker geheel dat met geen enkele andere deken te vergelijken is.

Ik ben veel dank verschuldigd aan Wouter Slob, mijn eerste begeleider bij dit schrijfproces. Onze boeiende gesprekken en zijn waardevolle suggesties hebben mij geholpen door te zetten. Frits de Lange gaf met zijn ideeën over literatuur een aanzet tot verdere verdieping van het onderwerp, daar dank ik hem voor. Verder dank ik alle docenten en medestudenten die ik in al die jaren heb ontmoet. Ik heb veel van jullie geleerd. Mijn collega's Chantal

Paulussen en Maarten van Rossum, dank ik voor het meelesen en Pluc  
Plaatsman voor de vormgeving van deze scriptie. Tenslotte dank ik mijn  
man, Dick Wansink, voor onze nooit-aflatende, inspirerende gesprekken  
over wat een goed leven is.

Dalen, 22 februari 2016

Heidi Jansen

# Inleiding

‘He is not a loser, ..... he has lost.’<sup>1</sup>

## **Uitgangspunt van het onderzoek.**

In mijn werk als loopbaanadviseur staan mensen en hun werk centraal. Ik spreek mensen die hun ontwikkelingsmogelijkheden in hun huidige organisatie willen onderzoeken, mensen die zich willen bezinnen op ander werk, mensen die door een reorganisatie hun baan verliezen en mensen die na een arbeidsconflict worden ontslagen. De één zit er monter bij en heeft zin om alle mogelijkheden eens op een rij te zetten. De ander heeft een droom om voor zichzelf te beginnen. Weer een ander maakt zich zorgen over de kansen op een nieuwe baan en nog een ander ervaart grote angst over de onzekere toekomst. In de vele honderden gesprekken die ik in ruim twintig jaar voerde, bemerk ik een paar rode draden. Bij de mensen boven de vijfenveertig zijn er zorgen over de kansen op werk. Via de media horen ze bijna dagelijks hoe moeilijk het is om als oudere weer aan het werk te komen. De pensioenleeftijd gaat naar 70 jaar en hoe kunnen ze dan al die jaren hun geld nog verdienen? De dertigers en veertigers vragen zich af hoe ze zich moeten ontwikkelen om bij te blijven bij alle nieuwe ontwikkelingen in hun werkveld. Waar moeten ze zich in bijscholen en ook hoe krijgen ze dat voor elkaar als er naast een drukke baan, zorg voor kinderen ook nog gestudeerd moet worden? Of ze hebben ontdekt dat het werk dat ze doen niet bij hen past, maar hoe reëel is de stap om nog iets heel anders te gaan doen? Sommige twintigers die ik ontmoet, lukt het niet om in een reguliere baan aan de slag te komen. Na hun afstuderen hebben ze alleen maar ‘bijbaantjes’ gehad en na twee jaar dat soort werk doen, worden ze niet eens

---

<sup>1</sup> De Botton, A., *A kinder, gentler Philosophy of Success*, TED Talk, July 2009, te vinden op [www.ted.com](http://www.ted.com).



meer uitgenodigd als ze solliciteren op wat een bij hun studie passende baan is. Geen van allen, en dan bedoel ik mensen uit alle leeftijdscategorieën, gaat ervan uit dat ze een vaste baan zullen krijgen. Een baan voor een jaar vinden, is al een hele opluchting. De rode draad die ik hier zie is de onzekerheid die iedereen ervaart over de toekomst van hun werk en de (gedwongen) acceptatie daarvan. Twintig jaar geleden zeiden mijn cliënten nog: “Ik ga geen tijdelijke baan accepteren,” of “Aan de studie ga ik echt niet meer”. Nu lijkt iedereen aan die realiteit gewend.

Een andere rode draad in de verhalen van mijn cliënten kenmerkt zich door de vraag “Weet jij wat leuke organisaties zijn?” “Het lijkt wel of er geen organisaties meer zijn waar het fijn werken is.” Ze leggen die vraag uit door te zeggen dat hun organisatie de laatste jaren zo veranderd is. Er zijn steeds meer regels gekomen en er is steeds minder ruimte om hun werk op een eigen manier uit te voeren. Die opmerkingen hoor ik het sterkst uit de bankwereld en het onderwijs.

Een derde rode draad is het feit dat iedereen zich persoonlijk verantwoordelijk voelt voor de oplossing en als die niet snel genoeg komt, men aan zichzelf gaat twifelen. “Als ik goed genoeg ben, dan zou ik toch snel een nieuwe baan moeten hebben?” “Is er iets mis met mij?” Dat zich persoonlijk verantwoordelijk voelen is iets dat lijkt te horen bij de huidige tijd: ieder mens is verantwoordelijk voor zijn eigen lot. Mensen vinden dat heel vanzelfsprekend. De verzorgingsstaat heeft immers zijn beste tijd gehad. We zijn mondige burgers die voor ons eigen hachje dienen te zorgen. Mensen zijn verantwoordelijk voor hun eigen succes en óók voor hun eigen falen. Een HR-manager schreef mij per mail een reactie op een curriculum vitae van een cliënt dat ik hem voorlegde: “Laatste jaren heeft hij wel veel pech gehad zo te zien: veel reorganisaties, ect. Dat spreekt niet direct in zijn voordeel...”. Dat laatste zinnetje is veelzeggend: ook wat ons overkomt lijken mensen aan zichzelf te wijten te hebben. Op zich is er niets mis mee om de verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van levensvragen. Het past bij de vrije, autonome mens. Maar als iedereen die het niet direct (meer) lukt om succesvol de problemen op het levenspad uit de weg te ruimen daar op aangekeken wordt, dan levert dat spanning, schuldgevoel en zelfs het verlies van zelfrespect op.

De vragen, twijfels en het (tijdelijke?) verlies aan status bij het verlies van werk, confronteert mijn cliënten en mij met de waarde die we als

maatschappij hechten aan het hebben van werk en aan succesvol zijn in werk. Werk hebben geeft een bepaalde status die, als mensen deze verliezen, ertoe kan leiden dat ze zich *losers* gaan voelen, zeker als het lang duurt om weer een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. De werkende mens ervaart van twee kanten druk: van buitenaf door werkonzekerheid en van binnenuit door een geïnternaliseerd vertoog. Een vertoog waarin de succesvolle mens van zijn leven een geslaagd project dient te maken. De nadruk die er in de huidige samenleving ligt op het hebben van succes lijkt een grote rol te spelen bij het gevoel van zelfrespect. Dit roept de vraag op waarom werk zó belangrijk is en waarom de hoogte van ons inkomen verbonden is met ons gevoel van waardigheid. De zoektocht naar antwoorden op deze vragen ligt aan de basis van deze scriptie.

### **Het leidende vertoog**

Het leidende vertoog in onze samenleving noem ik een ‘succesvertoog’. Dat vertoog is verantwoordelijk voor de enorme nadruk die er in de huidige tijd is komen te liggen op presteren, competitie en slagen in ons werk. Het is niet genoeg om een baan te hebben of om een inkomen te verdienen als zzp’er. Mensen lijken ook succesvol te móeten zijn in wat ze doen. Als mensen aan elkaar vragen hoe het gaat, zullen weinig mensen zeggen: “Ik heb net een slechte beoordeling gehad en het is maar de vraag of ik de volgende reorganisatie overleef” of “Ik heb nauwelijks klanten en kan haast niet rondkomen.” Wie het slecht gaat in zijn werk houdt dat zo lang mogelijk verborgen en wie voor zichzelf werkt hoort te zeggen dat het heel goed gaat.

De druk om succes te laten zien is groot en kan zorgen voor stress. In het succesvertoog zijn mensen persoonlijk verantwoordelijk voor de resultaten. Als het goed gaat ligt het aan henzelf en als het slecht gaat ook. Aandacht voor omstandigheden en verschillen in startpositie is er nauwelijks en beschuldigd worden van slachtoffergedrag is ongeveer het ergste dat mensen kan overkomen. Zo werken mensen eenzaam en verantwoordelijk verder aan het behalen van hun succes, zonder dat ze hulp durven te vragen en zonder dat ze hun successen zullen delen met mensen die er ook aan bij hebben gedragen.

Natuurlijk zijn er mensen die hun successen wel delen en natuurlijk zijn er mensen die het niet zoveel kan schelen of anderen hen als succesvol zien,

maar het feit dat dat eerder als bijzonder beschouwd wordt, onderstreept het bestaan van het succesvertoog.

### **Mijn praktijk**

De mensen die ik begeleid, zijn over het algemeen hoger opgeleid, ruim boven de veertig en hebben specifieke expertise in een bepaald beroepenveld. Ze komen onder andere uit de bankwereld, uit overheidsorganisaties (ministeries, gemeenten), uit de uitgeefsector, het onderwijs en uit commerciële bedrijven. Meestal betalen hun (ex) werkgevers de begeleiding naar een nieuw baan. Begeleiding kan bestaan uit korte trajecten van ongeveer drie maanden, waarin ik mensen help om duidelijk te krijgen wat een passende nieuwe richting is en hoe ze het vinden van een baan kunnen aanpakken. Het kunnen ook langere trajecten zijn, van ongeveer een half jaar, waarin arbeidsmarktbenadering uitgebreid aan bod komt. Daarnaast begeleid ik ook trajecten ‘tot resultaat’, dat wil zeggen dat mijn begeleiding doorgaat tot er een nieuwe baan is. We hebben het dan over outplacement, of ‘van werk naar werk’ trajecten. Dat soort trajecten zijn vaak onderdeel van een vaststellingsovereenkomst bij ontslag. De keuze voor een kort of lang traject wordt meestal ingegeven door de hoeveelheid geld die een organisatie kan of wil besteden aan de afvloeiing van haar medewerkers.

Het werken met deze doelgroep maakt mij op een bepaalde manier *biased*. Mijn cliënten zijn meestal mensen die door hun opleiding en ervaring meetellen op de arbeidsmarkt. Ze staan als het ware ‘aan de goede kant’. Ze hebben het gevoel (gekend) dat ze van waarde zijn en mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt. Wie daarentegen werkt met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, doordat zij geen of een beperkte opleiding hebben, de taal niet spreken of door een handicap nooit mee hebben kunnen doen, zal eerder te maken hebben met mensen die zich niet in de eerste plaats richten op de beste zijn, maar meer op kunnen meedoen.

### **Loopbaanadvies en geestelijke zorg**

Deze scriptie schreef ik in het kader van de master Geestelijke Verzorging aan de Rijksuniversiteit Groningen. Als loopbaanadviseur tussen de geestelijk verzorgers (in spé) was ik soms een vreemde eend in de bijt. Ik ben echter van mening dat loopbaanadviseurs en geestelijk verzorgers veel

overeenkomsten kennen in hun werk. In de kern draait het werk van beiden om het voeren van persoonlijke gesprekken met mensen over belangrijke levensthema's. De contacten met geestelijk verzorgers tijdens de studie gaven mij inzicht in welke rol het al dan niet hebben van werk ook voor cliënten van deze geestelijk verzorgers had. Voor mensen in instellingen van de geestelijke gezondheidszorg, verzorgingshuizen, gevangenissen en ziekenhuizen spelen vragen rond werk eveneens een rol. Zorgen en verdriet van mensen over het feit dat zij (misschien wel) nooit meer van belang kunnen zijn in de samenleving, maakt het succesverhaal ook voor geestelijk verzorgers tot een interessant onderwerp. Als we als samenleving in staat zouden zijn om anders naar werk te kijken, om een geslaagd leven anders te definiëren dan we nu doen, om zelfrespect niet meer van het al dan niet succesvol zijn in werk te laten afhangen, dan zou het ervaren van zin en betekenis voor meer mensen mogelijk zijn.

### **Het belang van presentie**

Het werk van een loopbaanadviseur richt zich enerzijds op het helpen nadenken over de vraag hoe nu verder en het aanleren van vaardigheden die op de huidige arbeidsmarkt noodzakelijk zijn. Omgaan met *social media*, het maken van een curriculum vitae, het schrijven van sollicitatiebrieven en het zich presenteren op een manier die de nieuwe werkgever zal overtuigen om iemand aan te nemen zijn onderdelen van een loopbaanadviestraject. De boodschap daarbij is: laat zien dat je succesvol bent. Anderzijds hebben loopbaanadviseurs een andere, haast belangrijkere, taak. Zij zullen vooral ook de rol van 'bemoediger' moeten aannemen. Praktische informatie over solliciteren is ook uit boeken en van internet te halen, maar volhouden om soms een jaar of langer te solliciteren, afwijzingen te incasseren, door te zetten en angst te onderdrukken over wat de gevolgen kunnen zijn als het niet lukt, zijn zaken van een andere orde. Dan komen existentiële vragen aan bod en volstaat het niet meer om mensen iets te leren over solliciteren. Dan moeten loopbaanadviseurs aandacht geven aan angst, onzekerheid en gevoelens van falen.

Het is vaak moeilijk om duidelijk te maken wat precies de resultaten van een loopbaanadviestraject zijn, want vindt die cliënt een baan dankzij de loopbaanadviseur? Wordt iemand uitgenodigd op een sollicitatiebrief door de tip die de adviseur erover gaf? Dat kan een rol kan spelen, maar is

moeilijk te bewijzen. Wat wel duidelijk is in de rol van de loopbaanadviseur, is dat iemand dit lastige, onzekere en vermoeiende proces van het vinden van een baan niet alleen hoeft te doen. Een loopbaanadviseur kan iemand zijn die 'er is'. 'Presentie', een begrip dat voor geestelijk verzorgers zo vertrouwd is, geldt ook voor het werk van een loopbaanadviseur.

In publicaties over het werkveld van loopbaanadvies ligt de nadruk echter minder op presentie en bemoedigen (hoewel ik zeker weet dat veel loopbaanadviseurs deze rol bewust en onbewust aannemen), maar veel meer op het helpen vergroten van 'zelfsturing' en 'employability'. Met deze termen wordt bedoeld op het vermogen van mensen om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun situatie en te gaan doen wat nodig is om een baan te krijgen en te behouden.

### **Therapeutische technieken**

Opvallend is dat bijscholing die loopbaanadviseurs volgen, vaak therapeutische technieken betreft. Ze (en dat geldt ook voor mijzelf) scholen zich bijvoorbeeld in systemisch werken, organisatieopstellingen, faalangstreductie, Neuro Linguïstisch Programmeren en korte oplossingsgerichte therapie. Met deze kennis kunnen adviseurs en coaches hun cliënten helpen meer inzicht in zichzelf te krijgen, ander gedrag aan te leren en anders om te gaan met hun belemmeringen. Daardoor leren cliënten bijvoorbeeld effectiever communiceren en functioneren. Het feit dat belang wordt gehecht aan deze vormen van zelfverbetering is geen vanzelfsprekendheid, al lijkt het voor de hand te liggen dat wie verder wil komen aan zichzelf moet werken. Dat kan zeker van belang zijn, maar het is goed te beseffen dat dat impliciet ook betekent dat mensen voortdurend aan zichzelf moeten werken, zichzelf moeten verbeteren om te voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt. Er moet blijkbaar iets 'gerepareerd' worden en dat betekent dat er een onderliggend beeld bestaat van waar een mens aan moet voldoen. Is dat het beeld van de zelfsturende, proactieve en zelfbewuste medewerker die zo goed past in het succesvertoog?

Het vertoog rondom werk is een belangrijke machtsfactor. De (politieke) elite heeft een belang om het vertoog op een bepaalde manier invulling te geven. Begrippen als 'zelfsturing' en 'employability' zijn geen vanzelfsprekendheden, maar een manier om mensen te sturen. Als het vanzelfsprekend wordt dat een werknemer zelf zorg dient te dragen voor

zijn of haar inzetbaarheid, dan kunnen de succesvollen met een gerust hart de schuld voor falen bij de ‘losers’ leggen.

Michael Sandel maakt in een interview in *Filosofie Magazine* over mensverbetering (in de context van biotechnologie) duidelijk wat het probleem is met deze kijk op mensen: “Het is ten diepste een objectiverende blik op de mens, je maakt ze tot een ding, ze verliezen hun menselijkheid en mogelijkheid om zelf de wereld te veranderen. Mensen hoeven niet kritisch na te denken over de samenleving, die wordt als feit beschouwd.”<sup>2</sup> Onder andere dat punt zal ik in de scriptie aan de orde stellen: hoe met name het succesvertoog ervoor zorgt dat mensen zichzelf steeds willen verbeteren en zich daardoor minder richten op wat er in de samenleving te verbeteren zou zijn. Charles Taylor heeft het in dit verband over de ‘triumf van het therapeutische’.<sup>3</sup> Hij bedoelt daarmee de nadruk die er is komen te liggen op zelfrealisatie en de bevordering daarvan door therapeutische technieken. Volgens hem bevordert deze nadruk eerder oppervlakkigheid. Door vooral op zichzelf gericht te zijn beweegt de mens zich weg van meer sociale waarden. Deze beweging versterkt een vertoog waarin alles draait om het bewerkstelligen van persoonlijk succes.

### Onderzoek en vragen

De titel van mijn scriptie is ‘Geen zin in werk. Gevolgen van flexibilisering en succesvertoog.’ Ik heb gekozen voor een theoretische analyse van dit onderwerp. Kwantitatieve onderzoeken naar het ervaren van zin en motivatie in werk worden regelmatig gedaan.<sup>4</sup> Ik wilde een kwalitatieve analyse maken van hoe een onzekere arbeidsmarkt en ons succesvertoog een rol spelen bij zinverlies om daarmee een vinger te kunnen leggen op vragen die ik in mijn praktijk tegenkom. Vragen als waarom het zó hard aan kan komen als iemand zijn werk verliest, wat werk tot zo’n centraal aspect van onze tijd maakt en waarom mensen zo graag vertellen dat ze succesvol zijn?

In een tijd waarin we zaken graag meetbaar maken, (een

---

2 Michael Sandel in een interview door Florentijn Rootselaar, ‘Pleidooi tegen volmaaktheid’ in *Filosofie Magazine*, nr. 7-8, juli-augustus 2015/ jaargang 23.

3 Charles Taylor, *Sources of the Self, The Making of the Modern Identity*, University Press, twelfth printing, Cambridge 1989, 507

4 Bijvoorbeeld de uitgave van onderzoeksbureau Effectory: *Het verborgen potentieel van werkend Nederland. Kansen voor leukere en succesvollere organisaties*. Editie 2015. Onder redactie van Mancini, S. Capelle, A., & Messchaert, A., Hierin wordt de werkbeleving van 400.000 medewerkers in kaart gebracht.

noodzakelijkheid juist door het succesvertoog, zo zal blijken) kan een theoretische analyse van een onderwerp als ‘vaag’ worden gezien. Ik denk echter dat veranderingen beginnen door bewustwording en niet door meten. Wat we meten wordt immers altijd bepaald door wat we belangrijk vinden en wat we belangrijk vinden wordt bepaald door hoe we de wereld zien, door het vertoog. In een ander vertoog zullen andere zaken op de voorgrond staan en zal de behoefte om wel of niet te meten anders liggen.

De vraag die ik uiteindelijk wil beantwoorden is: Waardoor komt zingeving in en door werk onder druk te staan en welke visies kunnen een bijdrage leveren aan een andere kijk op werk opdat mensen ook in tijden van (tijdelijke) werkeloosheid betekenis kunnen ervaren? Om deze vraag te kunnen beantwoorden ga ik eerst in op een aantal andere vragen, namelijk: Hoe werkt zingeving? Wat heeft werk met zingeving te maken? Welke veranderingen voltrekken zich op de arbeidsmarkt? Wat is het succesvertoog en hoe is het ontstaan? Wat is het onderliggende mensbeeld? Wat is de rol van geld in het succesvertoog? Hoe komt zingeving onder druk te staan? Wat zijn de ingrediënten voor een nieuw vertoog? En: Hoe kan een vertoog veranderen?

In hoofdstuk 1 onderzoek ik wat zingeving is en welke rol werk is gaan spelen voor zingeving. Zingeving kent vele definities en duidelijk is dat zingeving wordt ‘gemaakt’ in sociale verbanden. We hebben anderen nodig om te bepalen wat zinvol is. Werk is een levensterrein dat in de loop der tijd steeds bepalender is geworden voor het gevoel van betekenis, zoals ik in dit hoofdstuk zal beschrijven. Werk geeft structuur, identiteit en bestaanszekerheid en heeft daarmee voor veel mensen de rol van zingevingssysteem aangenomen. In dit hoofdstuk ga ik ook in op de veranderingen op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is ‘vloeibaar’ geworden, net als veel andere levensterreinen van de moderne mens. Door toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt neemt echter onzekerheid toe en voor velen biedt werk niet meer de continuïteit en geborgenheid die nodig is voor het ervaren van zin. Anderen ontdekken juist de mogelijkheden die ontstaan doordat vaste (werk)verbanden losser worden en maken gebruik van de vrijheid die bijvoorbeeld het werken als zzp’er biedt.

Naast de flexibilisering van de arbeidsmarkt speelt een andere factor een rol bij het al dan niet ervaren van zin in werk. Deze factor is het leidende

vertoog op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Hoofdstuk 2 gaat over dit vertoog, waarin het hebben van succes het belangrijkste kenmerk is. In dit hoofdstuk onderzoek ik het ontstaan ervan en beschrijf ik welke bewegingen een bijdrage hebben geleverd aan het versterken van dit vertoog. Zo zal ik aan de hand van een analyse van Michel Foucault beschrijven hoe het liberalisme de mens stapsgewijs tot ondernemer heeft gemaakt. Daarna ga ik in op hoe de meritocratie de weg heeft vrijgemaakt om iedereen de kans te geven op succes. De *Human Potential Movement* heeft bijgedragen aan een mentaliteitsverandering met betrekking tot de persoonlijke verantwoordelijkheid die mensen hebben voor het behalen van succes. De hoeveelheid geld die iemand heeft (verdiend) is vervolgens mede gaan bepalen wie succes heeft en wie niet.

Hoofdstuk 3 staat in het teken van de problematische kanten van de huidige arbeidsmarkt in combinatie met het neoliberale succesvertoog. Het mensbeeld dat onder het succesvertoog ligt, namelijk de mens als autonoom handelend wezen, wordt uitgedaagd door Margaret Walker die laat zien dat er alleen relationele autonomie bestaat. Wanneer we dat ontkennen zal dat leiden tot uitsluiting en verminderd zelfrespect van grote groepen mensen. De grote nadruk op succes leidt bovendien tot voortdurende concurrentie en dit kan leiden tot sociale angst. Een toenemende bureaucratie, nodig om prestaties te meten, zet eveneens zingeving in werk onder druk. Uiteindelijk zal dit alles kunnen leiden tot verlies aan zin, ook voor de succesvollen.

In hoofdstuk 4 ben ik op zoek gegaan naar een ander paradigma dan het neoliberale succesvertoog. Flexibilisering hoort bij een moderne arbeidsmarkt en brengt ook vele voordelen, maar als we anders naar mensen en werk kunnen kijken, dan hoeven de pijnlijke kanten niet bij steeds dezelfde mensen terecht te komen. Een ander paradigma vinden we in de zorgethiek (*Ethics of Care*) dat bij de inrichting van de samenleving rekening houdt met de kwetsbaarheid en afhankelijkheid van mensen. Ik onderzoek welke ideeën de zorgethiek kan aanreiken voor een ander vertoog.

Hoofdstuk 5 geeft een samenvatting en het antwoord op mijn onderzoeksvraag.

### **Verantwoording van het onderzoek**

Mijn onderzoek begon met de hierboven gestelde vragen over werk en



zingeving. Vragen die ik mezelf al stel zolang ik werk. Antwoorden heb ik deels gevonden in de boeken die ik in de loop van de tijd over dit onderwerp heb gelezen. Zo is het werk van Hans Achterhuis, *Arbeid een eigenaardig medicijn*, een klassiek werk over het ontstaan van de huidige arbeidsmarkt en ons arbeidsethos. *The End of Work* van Jeremy Rifkin las ik in 1996. Dat boek maakte me bewust van de komende grote veranderingen op de arbeidsmarkt. Tijdens mijn studie geestelijke verzorging las ik het werk *Moral Understandings* van Margaret Walker in het kader van de colleges zorgethiek en daardoor maakte ik kennis met haar kritiek op wat zij het mensbeeld van het *career self* noemt. Charles Taylor had in *Sources of the Self* indruk op mij gemaakt met zijn zoektocht naar het ontstaan van het moderne zelf en hoe onze referentiekaders bepalend zijn voor het ervaren van zin. In de boeken van Zygmunt Bauman kwam ik verontrustende inzichten tegen over de toekomst van de Westerse samenleving en arbeidsmarkt, die mij aan het denken zetten over zingeving in een sterk veranderende samenleving.

Met deze auteurs startte mijn onderzoek en al lezend, schrijvend en onderzoekend kwamen er meer titels op mijn pad, vaak doordat een titel in meerdere bibliografieën voorkwam en doordat andere mensen mij titels noemden van boeken die interessant zouden kunnen zijn. Hoewel deze aanpak niet erg systematisch over komt, voel ik mij gesterkt in deze aanpak juist door mijn onderzoek. Van Walker leerde ik dat het leiden van een doelbewust en gepland leven geen realiteit kan zijn en wellicht is dat met het schrijven van een scriptie net zo. Iedere aanpak wordt immers bepaald door voorkeur, toeval en persoonlijke selectie. Ik heb het dus aangedurfd om mijn persoonlijke interesse te volgen en te vertrouwen op literatuur die 'op mijn pad kwam'. Wel heb ik vanzelfsprekend geprobeerd om de antwoorden op mijn vragen gestructureerd te onderbouwen en verantwoord ik mijn inzichten en conclusies.

Met mijn onderzoek en het verslag ervan in deze scriptie wil ik een bijdrage te leveren aan een andere kijk op de mens en zijn werk, waarin mensen zich geen mislukking hoeven te voelen, maar zin en betekenis kunnen blijven ervaren, ook als ze (tijdelijk) geen werk hebben.

# Zingeving en werk

# 1

‘Not to have a framework is to fall into a life which is spiritually senseless.’<sup>5</sup>

## 1.1 Zingeving

Mensen zijn zingevende wezens, ze willen het gevoel hebben dat wat ze doen of meemaken betekenis heeft. Hoewel het kan lijken of zingeving iets ingewikkelds is, iets waar mensen steeds moeite voor moeten doen, ‘maken’ mensen ieder moment van de dag zin. Herman Westerink noemt elke waarneming zelfs een zingevende activiteit, omdat elke waarneming een evaluatie impliceert.<sup>6</sup> Problematisch wordt het volgens hem pas als het gewone leven uit de rails loopt, bij gebeurtenissen of ervaringen waarbij het wereldbeeld en het zelfbeeld uitgedaagd worden of zelfs dusdanig beschadigd raken, dat een herziening noodzakelijk is. Dan gaan ‘trage vragen’ een rol spelen en moeten mensen hun plaats in de wereld opnieuw bepalen. Trage vragen zijn existentiële vragen die verbonden zijn met ervaringen van eindigheid, verlies van controle en onmacht. Harry Kunneman introduceert deze term in zijn boek *Voorbij het dikke-ik*.<sup>7</sup> Hij schetst de spanning die ontstaat tussen het ideaalbeeld van het autonome zelf en de realiteit van levenservaringen die niet direct op te lossen zijn. Trage vragen gaan over onzekerheid en verwarring over identiteit en het

---

5 Taylor, *Sources of the Self*, 18

6 Westerink, ‘Het verlangen naar participatie. Een kleine archeologie van de zingeving’. In: Maeckel berghe, E. & Westerink H., (red.), *Gekke verlangens, Opstellen in ethiek en godsdienstpsychologie voor Patrick Vandermeersch*, Uitgeverij Kok, Kampen 2008, 53

7 Kunneman, H., *Voorbij het dikke-ik, Bouwstenen voor een kritisch humanisme*, tweede druk, Uitgeverij SWP, Amsterdam 2006, 15

eigen levensverhaal.<sup>8</sup> De vragen die spelen rond het verlies en het opnieuw vinden van werk zijn vaak trage vragen, waarbij controleverlies en onmacht een hoofdrol spelen.

Westerink ziet als inhoud van zingeving het wereldbeeld, het zelfbeeld en de ervaring van welbevinden.<sup>9</sup> Westerink sluit met zijn visie op de alledaagsheid van zingeving aan bij Meerten Ter Borg. Ter Borg noemt zingeving een primaire levensbehoefte.<sup>10</sup> De dingen die mensen doen en die hen overkomen willen ze een plaats kunnen geven. Ze willen een houvast in het bepalen of ze het goede doen en op de juiste weg zijn. Zingeving omschrijft hij dan ook als “het plaatsen van dingen in een zodanig kader, dat men er raad mee weet”.<sup>11</sup>

Taylor legt ook de nadruk op de verhouding tot de (vaak onbewuste) referentiekaders waarmee mensen hun handelen en hun keuzes evalueren. Deze referentiekaders bepalen de oriëntatie in de wereld en geven richting aan het handelen, ze zijn een kompas. Een referentiekader omschrijft Taylor als een kwalitatief contrast waarin mensen uitspraken doen over wat belangrijk en wat minder belangrijk voor hen is. Mensen hebben deze morele ankerpunten nodig om zichzelf te kunnen plaatsen in het leven. Mensen zijn altijd gesitueerd in een moreel kader, dat hen antwoorden geeft over of ze het goede doen en of ze zijn wie ze willen zijn. Zonder zo’n ijkpunt staan mensen als het ware zonder kompas in de wereld en volgens Taylor kan men zo niet leven.<sup>12</sup> Zingeving is volgens Taylor weten waar men staat in een morele ruimte. Het gaat dan om het kunnen plaatsen van ideeën en handelingen op een voor anderen begrijpelijk kaart. Weten wie men is, is een afgeleide van weten waar men staat in de morele ruimte.<sup>13</sup>

Een begrijpelijk kaart ontstaat in gezamenlijkheid. Hoewel mensen denken dat ze uniek zijn in wat ze willen, is dat nooit zo, want wat mensen willen en ervaren en de betekenis die ze daar aan geven wordt altijd gevormd door de acceptatie van anderen. De groep om hen heen geeft signalen af of ze mogen blijven doen wat ze doen en aangezien mensen graag ergens bij horen passen ze zich aan. Soms ook haken mensen af, bijvoorbeeld als het

---

8 Ibidem, 16

9 Westerink, ‘Het verlangen naar participatie. Een kleine archeologie van de zingeving’. In: *Gekke verlangens*, 53

10 Ter Borg, Meerten B., *Zineconomie, De samenleving van de overtreffende trap*, Scriptum, Schiedam 2003, 15

11 Ibidem, 15

12 Taylor, *Sources of the Self*, 27

13 Ibidem, 27

maar niet lukt om goedkeuring van de omgeving te krijgen of als aanpassing te veel vraagt of onmogelijk is. Zingeving is een sociale constructie, dat wil zeggen: zin wordt gemaakt in sociale verbanden van mensen.<sup>14</sup> De sociale verbanden waar mensen deel van uit maken, geven hen de grenzen van wat wel en niet kan. “Mensen beslissen met elkaar wat leuk is, wat lekker is, wat het leven de moeite waard maakt, wat goed is, wat mooi is. Zij bewerken elkaar, bepraten elkaar, verleiden elkaar.”<sup>15</sup> Dit noemt Ter Borg het zingevingproces.

### 1.2 Werk als zingevingssysteem

Het hebben van werk en het soort werk dat iemand doet is een belangrijk referentiekader. Werk is een van de belangrijke aspecten van het leven van mensen en daardoor speelt het een rol in het zich kunnen plaatsen op die ‘voor zichzelf en anderen begrijpelijke kaart’. Werk geeft mensen een idee van hoe ze zich moeten gedragen, wat belangrijk is, wat hun plaats is in de samenleving en daarmee geeft het hen een identiteit. ‘Wat doe je?’ is vaak één van de eerste vragen die mensen elkaar stellen bij een ontmoeting. Ze plaatsen zichzelf daarmee in een kader dat inzicht geeft in wie ze zijn, wat ze doen, wat de ander van hen kan verwachten en hoe ze op de maatschappelijke ladder gesitueerd zijn.

Al Gini definieert ‘werk’ als elke noodzakelijke of wenselijke activiteit om de basisvoorwaarden om te kunnen leven te verwerven of een bepaalde levensstijl te behouden.<sup>16</sup> Mensen werken niet alleen uit noodzaak maar ook als een *way of life* en als meer dan dat: als een levensvervulling, zegt Ter Borg.<sup>17</sup> Werk is om meerdere redenen van belang voor mensen. Ten eerste is er de inhoud van het werk. Zinvol werk geeft een gevoel van waarde en betekenis. Ten tweede geven mensen met het geld dat ze verdienen door te werken betekenis aan hun bestaan, want door consumptie kunnen mensen laten zien wie ze zijn. Doordat dat zo is, kunnen mensen zelfs het hebben van zinloos werk verdragen, want geld maakt veel goed. Ten derde is werk voor veel mensen het belangrijkste zingevingssysteem geworden. Waar ooit

---

14 Ter Borg, *Zineconomie*, 42

15 Ibidem, 42

16 Gini, A., *My Job, My Self, Work and the Creation of the Modern Individual*, Routledge, New York 2001, 14

17 Ter Borg, *Zineconomie*, 154

religieuze verbanden duidelijkheid gaven over hoe mensen geacht werden te leven, heeft werk voor veel mensen deze plaats overgenomen. Door werk kennen mensen hun plaats in de wereld, krijgen ze duidelijkheid over hoe ze zich hebben te gedragen en leren ze wat belangrijke waarden zijn. In die zin heeft werk de plaats van religie heeft overgenomen.<sup>18</sup> Gini constateert dat hoe meer seculier een samenleving wordt, des te meer mensen verwachten dat vragen over betekenis en doel van het leven in en door werk gevonden worden.<sup>19</sup> Werk geeft mensen betekenis en door werk ervaren mensen betekenis.

### 1.3 Werk was niet altijd zo belangrijk

Betaald werk is niet altijd en overal een centraal punt in de samenleving geweest. In veel andere culturen wordt arbeid als een vloek gezien of als een straf van de goden. In de westerse cultuur is werk een opdracht. Werk als thema en als identiteitsbepaler staat pas zo'n honderdvijftig jaar op de agenda. Daarvoor leefde de adel van zijn geld en zijn landgoederen en de 'gewone' mensen van het werk op hun land en hun ambachten. Gini schetst een lange geschiedenis van werk waarin werk in de oudheid iets was om zoveel mogelijk te vermijden of aan slaven over te laten ('labor' betekent in het Latijn 'een extreme inspanning, geassocieerd met pijn'). In de Reformatie werd werk geassocieerd met roeping en plicht. Werk werd iets dat men deed ter meerdere eer en glorie van de Heer en als men succes had, dan was dat een teken van *selective salvation*.<sup>20</sup> Hans Achterhuis schrijft in *Arbeid, een eigenaardig medicijn* dat Calvijn leerde dat het geloof gerealiseerd moest worden *per vocationem* (door de arbeid waartoe we geroepen zijn). Arbeid was met andere woorden het instrument om God eer te bewijzen en aan het succes in de arbeid kon de gelovige zijn eigen uitverkiezing herkennen.<sup>21</sup> Daarmee, en met het vervolgens naar de achtergrond verdwijnen van God, raakte werk intrinsiek gedreven.

In de middeleeuwse waardenhiërarchie gold de *vita contemplativa* nog als hoger dan de *vita activa*, het actieve wereldse leven waartoe arbeid

18 "For some, he [John P. Robinson] believes, it may even have replaced religion. Like religious commitment, work can offer us comfort, guidance, insight, and regulating principles by which to view reality and conduct our lives." Uit: *My Job, My Self*, 121

19 Ibidem, 193

20 Ibidem, 21

21 Achterhuis, H., *Arbeid, een eigenaardig medicijn*, Ambo, derde druk, Baarn 1984, 66

behoorde.<sup>22</sup> Na de middeleeuwen en vooral rond de industriële revolutie werd het belang dat mensen gedisciplineerd werden tot werken groter. Die disciplinerende was nodig om de fabrieken te laten draaien en mensen van landloperij af te houden. Tuchthuizen, gevangnissen en literatuur waren er op gericht om de schoonheid van een uitgebreide werkweek te promoten. Door de opkomst van liberalisme en kapitalisme werd het belang groter om een massa werkenden voorradig te hebben die de fabrieken konden laten draaien. De ideologie richtte zich er steeds meer op mensen te disciplineren tot betrouwbare werkers. Achterhuis schrijft daarover: “De arbeidsmoraal die vanaf de middeleeuwen ontwikkeld werd, was een zaak van klerken, van de theologen en filosofen die langzamerhand een nieuwe ideologie ontworpen.”<sup>23</sup> De traditionalistische arbeider is gericht op het verwerven van zoveel inkomen dat hij in zijn normale levensbehoefte kan voorzien. De kapitalistische arbeider vraagt zich af hoeveel hij kan verdienen als hij zoveel mogelijk werkt. Die mentaliteitsverandering kon alleen ontstaan door een langdurig heropvoedingsproces.<sup>24</sup> Heropvoeding via religie, opvoeding en onderwijs leidde er toe dat de uiterlijke dwang die nodig was om mensen aan het werk te krijgen, langzamerhand een innerlijke dwang werd. Dat proces ging niet vanzelf en lange tijd was het zo dat arbeiders na een loonsverhoging de neiging hadden om minder te gaan werken. In de middeleeuwen werd er op niet veel meer dan de helft van het aantal dagen gewerkt. Er waren bijvoorbeeld alleen al zo’n 141 christelijke feestdagen waarop niet werd gewerkt.<sup>25</sup> Nog vroeger, in jagers- en verzamelaarsculturen werd maximaal vijf uur per dag gewerkt.<sup>26</sup>

#### 1.4 De vloeibare arbeidsmarkt

Een groot deel van de twintigste eeuw kenmerkte zich door een groeiende werkgelegenheid en baanzekerheid. Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw echter werden werknemers, in toenemende mate geconfronteerd met reorganisaties en massaontslagen.<sup>27</sup> De teleurstelling over de

---

22 Ibidem, 57  
 23 Ibidem, 75  
 24 Ibidem, 75  
 25 Ibidem, 58  
 26 Ibidem, 49  
 27 Gini, *My Job, My Self*, 24-25

inwisselbaarheid van werknemers en daarmee het verlies aan waardigheid maakte de vraag naar de zin van werk pregnanter. Verlies aan zin bemerken mensen immers vaak pas als iets niet meer vanzelfsprekend is. De loyaliteit naar de werkgever nam af en er ontstond een nieuwe persoonlijke werkethiek die vasthield aan het idee dat werk goed is, of in ieder geval noodzakelijk, maar dat individuen in de eerste plaats voor zichzelf werkten en niet voor het bedrijf.<sup>28</sup> Mensen raakten met elkaar in concurrentie om banen.

Zygmunt Bauman schetst in zijn boek *Liquid Times* de belangrijkste ontwikkelingen van deze tijd. Allereerst bestaat er geen vastomlijnd levensontwerp meer dat als het ware al bij de geboorte gegeven is. Mensen zijn genoodzaakt om een eigen levensontwerp te maken.<sup>29</sup> De samenleving en ook de arbeidsmarkt zijn in de afgelopen twintig, dertig jaar steeds ‘vloeibaarder’ geworden, zoals hij dat proces noemt. Bauman wil daarmee zeggen dat vaste verbanden meer en meer verdwijnen en verandering aan de orde van de dag is. Dat geldt voor de hele samenleving. Het kerngezin met een vader en moeder, die een leven lang bij elkaar blijven is geen vast gegeven meer. Het een leven lang bij een kerk en verenigingen behoren ook niet, en het hebben van een baan bij dezelfde werkgever gedurende veertig jaar al helemaal niet. Een baan hebben is in deze tijd meer en meer iets tijdelijks. De verantwoordelijkheid voor het hebben en houden van een baan is steeds meer bij de werknemer gelegd en de context van werk wordt steeds complexer en onzekerder. Mensen werken van project naar project en vaak in wisselende teams. Het doel van een project brengt mensen bij elkaar, meestal niet de mensen om de mensen zelf. Men zal steeds moeten bewijzen wat men waard is, want anders volgt er geen nieuw project, aldus Bauman. De arbeidsmarkt zet een premie op competitie en degradeert samenwerking en teamwork tot een tijdelijke strategie die wordt losgelaten als het zijn nut heeft gehad.<sup>30</sup> Dat leidt tot de vraag aan de individuele werknemer om zo flexibel mogelijk te zijn.

Zelfsturing en *employability* zijn kernbegrippen in het huidige denken over loopbanen. Al op school krijgen jonge mensen vaardigheden aangeleerd die hen proactief en zelfsturend moeten maken om het daarna

---

28 Ibidem, 26

29 Bauman, Z., *Liquid Times*, Polity Press, Cambridge/Malden 2000, 1

30 Ibidem, 2-3

op de arbeidsmarkt 'te gaan maken'. Een geslaagde loopbaan is er één waarin mensen vanuit een gedegen zelfkennis de juiste keuze maken ten aanzien van het beroep dat ze gaan uitoefenen. Sterker nog, de beroepen, die ze gaan uitoefenen. Want aangezien niemand meer verzekerd is van een leven lang werken in het zelfde beroep, moeten mensen, naast een eerder gekozen beroep, zich blijvend warm lopen voor andere beroepen die ze zullen moeten kiezen als de eerstgekozen weg dood blijkt te lopen.

#### 1.4.1 Flexibele arbeidsverhoudingen, de feiten

Onderzoeken van het UWV laten zien dat de belangrijkste verandering op de arbeidsmarkt in de laatste twintig jaar het steeds flexibeler worden van arbeidsverhoudingen is. In de periode van 1996 tot en met 2013 is de flexibele schil gegroeid met 70%.<sup>31</sup> Onder de flexibele schil wordt verstaan: zelfstandigen, mensen met tijdelijke contracten, oproepkrachten en uitzendkrachten. In totaal kent Nederland in 2013 zo'n twee miljoen flexibele werknemers op een beroepsbevolking van 7,2 miljoen.<sup>32</sup> Dat is bijna 28%. In de periode van 2008 tot en met 2013 is de werkloosheid gestegen van 3,1 tot 7,2 procent. In diezelfde periode is het aantal vacatures met 40 procent gedaald.<sup>33</sup> In september 2015 waren 607 duizend personen werkeloos. Dat is 6,8 procent van de beroepsbevolking.<sup>34</sup> De verwachting is dat de werkloosheid maar mondjesmaat zal dalen en de groei voornamelijk zal komen van uitzendbanen en zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel). Het UWV rapport 'Sectoren in Beeld' concludeert dat het er naar uit ziet dat Nederland zich de komende jaren moet instellen op een afnemend aandeel van het vaste contract.<sup>35</sup> Mensen die geen vast werk meer vinden, accepteren flexibel werk. Gelukkig blijken velen er goed in om steeds weer nieuwe tijdelijke banen te vinden.<sup>36</sup>

Mensen die hun beroep op hún manier willen blijven uitoefenen, beginnen vaak voor zichzelf als zzp'er. Zij blijken op een aantal punten zelfs gelukkiger met hun werk dan mensen met een vaste baan, vooral waar het de inhoud en

31 UWV, *Sectoren in beeld, Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hooflijnen*, 4 december 2014, 9

32 Ibidem, 9

33 Ibidem, 3

34 CBS, *Arbeidsmarkt in vogelvlucht*, zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/default.htm>

35 UWV, *Sectoren in Beeld*, 11

36 Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W., *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag 2015, 27



de arbeidsomstandigheden betreft, zoals uit het hieronder geciteerde deel van een onderzoek van de Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt.

Ondanks het feit dat zzp'ers vaker arm zijn, zijn zij net zo tevreden als werknemers met een vast contract over het leven dat zij nu leiden. Zij vinden bovendien vaker dat zij inhoudelijk leuk werk hebben en zich kunnen ontplooiën/ontwikkelen in hun werk. Verder zeggen zij minder vaak te werken onder hoge tijdsdruk. ... De voordelen van het zzp-schap lijken gemiddeld gesproken dus meer in de arbeids-omstandigheden en de mogelijkheden tot afstemming met het thuisleven te zitten dan in de hoogte van het huidige en toekomstige inkomen. Het merendeel van de zzp'ers, 89% in 2012, wil de huidige aanstellingsvorm houden. Slechts een zeer kleine groep, 6%, had liever een vaste baan als werknemer en geeft dus expliciet aan tegen wil en dank zzp'er te zijn.<sup>37</sup>

Het is natuurlijk de vraag of dergelijk onderzoek eerlijke antwoorden oplevert. Mensen willen graag laten weten dat het hen goed gaat en dat de keuzes die ze hebben gemaakt de juiste waren. Zzp'ers zullen de eerste zijn die zeggen dat ze de kansen die hun flexibiliteit hen oplevert omarmen.

### 1.5 Flexdenken

De veranderingen in onze samenleving gaan snel en veel van wat vast en zeker was, is aan het verdwijnen. Dat is niet alleen slecht, maar wel van betekenis voor hoe mensen zich tot zichzelf, elkaar, hun werk en de samenleving moeten gaan verhouden. Filosofe Astrid Willems neemt de onzekere arbeidsmarkt waar veel flexibiliteit gevraagd wordt als uitgangspunt voor haar boek *Flexdenken* en leert hoe om te gaan met al die onzekerheid en onvoorspelbaarheid. Zij daagt de moderne werknemer uit om zelf verantwoordelijkheid te nemen ten aanzien van werk. Volgens haar is het leven nu eenmaal onzeker. Mensen kunnen zich er maar beter op instellen en vaardigheden aanleren die passen bij een onzekere tijd waarin veel flexibiliteit wordt gevraagd. Ze wil mensen leren hoe ze kunnen overleven op de flexibele arbeidsmarkt en hoe ze het daar zelfs leuk kunnen hebben. Willems omschrijft de dynamiek van de huidige arbeidsmarkt als volgt:

---

37 Josten, E., Vlasblom, J. D., & Vrooman, C., *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Publicatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau, november 2014, 24

*Ik ontdekte een soort beweging. Of was het gewoon een gevoel. .... Er werd (opeens collectief en massaal!- in mijn beleving dan) gesproken over een nieuwe wereld. Dat we niet in een tijdperk van veranderingen leven, maar in een verandering van tijdperk. De oude wereld .... is gebaseerd op industriële principes en hiërarchische structuren. Het is een wereld van berekening en planning. Een zekere wereld. Een wereld waarin de mens in control is over het grote plaatje. De nieuwe wereld (het Flexibiltijdperk) is dynamisch en globaal. Het is een complexe en onvoorspelbare wereld. Er is sprake van constante verandering en daarmee gepaard gaande onzekerheid.<sup>38</sup>*

Ze gaat op onderzoek uit naar welke houding en mentaliteit helpen bij het werken in een snel veranderende wereld. Ze benoemt survivalskills die iedere werkende in zijn of haar mars zal moeten hebben in de toekomst. Haar opdracht aan moderne werkers is in het kort: ontdek en onderzoek, organiseer inspiratie, richt processen anders in, durf fouten te maken, zoek de stress op, probeer nieuwe ideeën uit, vertrouw op wat al aanwezig is en laat los.<sup>39</sup>

Ook in mijn praktijk kom ik de behoefte tegen om het anders te gaan doen. Soms ingegeven door onvrede over de manier waarop werk tegenwoordig wordt vormgegeven en soms door noodzaak omdat het hebben van een baan niet meer in de lijn der verwachting ligt. Ongeveer een kwart van mijn cliënten begint voor zichzelf als zelfstandig professional, zp'er, zoals de zelfstandigen zonder personeel zich liever noemen. Het gaat velen van hen prima af, maar met onzekerheid leren leven kost inspanning. Mensen zullen creatief moeten worden in het vinden van nieuwe wegen om hun brood te verdienen. In haar boek stelt Willems mensen voor die bijvoorbeeld facilitator, procesbegeleider, trainer, verwarringsmonteur (dit is geen spelfout) en spreker<sup>40</sup> zijn, of business musicoloog, spreker, trainer en muzikant<sup>41</sup>. Deze beroepsnamen laten zien dat het geen heel verschillende beroepen betreft, maar verschillende woorden voor wat mensen kunnen en wat ze voorheen wellicht in één functie deden. Daarnaast zijn er ook mensen, vaak jongeren, die bijvoorbeeld een zzp-bestaan als tekstredacteur combineren met een parttime baan als receptionist, wat

---

38 Willems, A., *Flexdenken, Overleven in een best ingewikkelde en gegarandeerd onzekere wereld*, Big Business Publishers, Utrecht 2014, 10

39 Ibidem, 91-179

40 Ibidem, 109

41 Ibidem, 126

twee heel verschillende functies zijn. Willems wil vooral laten zien dat het geen ramp is als mensen niet alles wat ze willen in één vaste baan kunnen vinden. Het combineren van verschillende vaardigheden in verschillende werksoorten kan ook voldoende inkomen opleveren en misschien zelfs meer werkplezier.

### 1.6 Aanpassen en netwerken

Of iemand nu zzp'er wordt of loondienst verkiest, bijna iedereen zal zelf actie moeten ondernemen om bij te blijven. Werk verandert voortdurend van inhoud en mensen zullen moeten *jobcraften*, dat wil zeggen de inhoud van hun werk aanpassen, bijscholen, intern van baan wisselen en een leven lang blijven leren. *Employability*, zorgdragen voor goed inzetbaar blijven, wordt van iedere medewerker gevraagd. Naast het verdwijnen van werksoorten zullen er wellicht evenzovele terugkomen, maar dat betekent dat veel mensen niet opgeleid zullen zijn voor deze nieuwe banen. Een hypotheekadviseur verandert niet zomaar in een *gameproducer*, om maar eens iets te noemen.

Voor steeds meer mensen zal het beroep ophouden te bestaan en zij zullen zich op tijd moeten omscholen naar een ander beroep. Wie niet flexibel meebeweegt met alle veranderingen en zich niet voortdurend aanpast, valt vroeger of later buiten de boot. Waar mensen vroeger stapje voor stapje promotie maakten en met redelijke zekerheid konden voorspellen waar ze uit zouden komen als ze eenmaal een goede, vaste baan hadden veroverd, wordt het werkende leven voor veel mensen, zeker voor jongeren, nu bepaald door een voortdurende onzekerheid over de toekomst.

Aan de ene kant geeft de vloeibare samenleving mensen nieuwe mogelijkheden en aan de andere kant zijn die mogelijkheden bijna nooit langdurig zekerheid gevend. Zekerheid is iets geworden dat mensen net zo gemakkelijk weer kunnen verliezen. Dat heeft voors en tegens. Enerzijds willen mensen hun individuele keuzevrijheid zoveel als mogelijk uitbuiten, maar anderzijds willen zij ergens bij horen, zich ergens thuis voelen en zich ergens voor inzetten.<sup>42</sup> Keuzevrijheid benutten leidt tot het willen en kunnen vormgeven van een eigen carrière, waarin mensen zich van tijd tot tijd

---

42 Ter Borg, *Zineconomie*, 139

afvragen of ze nog doen wat ze willen, of er werk is dat beter bij hen past en welke mogelijkheden er nog meer zijn. Om vervolgens op zoek te gaan naar een nieuwe baan of zich te laten omscholen. De behoefte ergens bij te horen leidt tot een zoektocht naar organisaties en samenwerkingsverbanden waar mensen zich thuis voelen. Een kernactiviteit op de arbeidsmarkt is daarom ‘netwerken’ geworden. Netwerken betekent spreken met mensen uit andere organisaties om te onderzoeken of een andere werkomgeving zou passen, lid worden van groepen met eenzelfde interesse en actief zijn op sociale media om zichtbaar te worden voor interessante werkgevers en opdrachtgevers.

### 1.7 Transcendentie en geborgenheid

Ter Borg spreekt over ‘transcendentie’ op de arbeidsmarkt. Transcendentie is bij Ter Borg een begrip dat zich horizontaal afspeelt. Dit in tegenstelling tot het begrip transcendentie als verwijzend naar het hogere. Mensen kunnen en willen hun eigen grenzen overschrijden, transcendentie hoort bij mens-zijn, zegt Ter Borg.<sup>43</sup> Mensen willen onderzoeken of een ander soort leven of een andere baan ook bij hen past. Het overschrijden van vertrouwde grenzen kan plezier en zin geven. Mensen neigen volgens Ter Borg naar transcendentie om drie redenen. De eerste is biologisch, dat wil zeggen: het is fijn om grenzen op te zoeken, uit te vinden hoe hard we kunnen werken, hoe ver we kunnen komen. De tweede reden voor transcendentie is dat grenzen waarbinnen mensen moeten leven, als knellend kunnen worden ervaren. De derde reden is paradoxaal genoeg een gevoel van veiligheid en zekerheid. Men wil het gevoel hebben dat er een uitweg is.<sup>44</sup>

Naast transcendentie is ontologische geborgenheid voor mensen een voorwaarde om te kunnen overleven, aldus Ter Borg. Ontologische geborgenheid is het gevoel dat de wereld is zoals mensen verwachten dat hij is en dat regels nageleefd worden.<sup>45</sup> Daarvoor zijn continuïteit, basisvertrouwen, verbondenheid en coherentie noodzakelijk. Pas dan kunnen mensen zich thuis voelen in de wereld.<sup>46</sup> Teveel transcendentie zal zorgen

---

43 Ibidem, 53

44 Ibidem, 54

45 Ibidem, 57

46 Ibidem, 57-58

voor verlatenheid en verlies aan zin. Iemand die een ontslag op geen enkele manier aan zag komen, zal ontologische verlatenheid en daarmee zinverlies ervaren.

### **1.8 Samenvattend: zin, werk en een veranderende arbeidsmarkt**

Zingeving lijkt vaak ingewikkeld en iets waar mensen lang en diep over na moeten denken. De auteurs die ik raadpleegde over dit onderwerp laten echter zien hoe alledaags zingeving is. Mensen maken en ervaren zin bij alles wat ze doen. Bovendien maken ze die zin samen; iets kan pas als zinvol worden ervaren als mensen met elkaar hebben ‘besloten’ dat het er toe doet. Daardoor ontstaan er (impliciete) kaders waarbinnen iets als zinvol wordt beschouwd. Voor het ervaren van zin is het belangrijk dat er sprake is van consistentie en continuïteit van deze kaders. Werk hebben is één van de zaken die er zeer toe doen in onze samenleving en is daarom nauw verbonden met zingeving. Het is voor veel mensen zelfs het enige zingevingssysteem geworden. Wanneer het hebben en houden van werk onzekerder wordt kan geborgenheid en daarmee zingeving onder druk komen te staan.

1

# Succesvertoog

# 2

**‘Over één ding zijn alle experts het eens: jongeren van nu hebben torenhoge verwachtingen van hun leven. Ze zijn allemaal ‘handig’ (voornamelijk met digitale middelen) en willen graag rijk, beroemd en/of succesvol worden.’<sup>47</sup>**

## 2.1 Een succesvertoog

In de afgelopen decennia is er een vertoog ontstaan dat bijna uitsluitend gericht is op succes. Kernwaarden in dat vertoog zijn ‘prestatie’, ‘veel geld verdienen’ en ‘concurrentie’. Succes in werk is één van de belangrijkste drijfveren in de moderne samenleving. In tv-programma’s, reclame, zelfhulpboeken en trainingen gaat het over hoe succesvol mensen zouden kunnen en moeten zijn. Een goed leven lijkt eerst en vooral te maken te maken te hebben met het succes dat iemand heeft in studie en beroep. Succes is gemakkelijk aan een persoon te koppelen en wordt zichtbaar in studieresultaten en in de hoeveelheid geld die iemand verdient. Succes is een levensdoel geworden. Succes hebben staat gelijk aan winnen, hard werken en daarmee iets bereiken. Mensen moeten het heft in eigen hand nemen, zelfsturend en verantwoordelijk zijn en het resultaat van hun acties laat zien hoe goed ze hun best hebben gedaan. Iedereen is verantwoordelijk voor het eigen slagen en falen. Dit denken is zó algemeen geworden en zó opgenomen in het dagelijks praten en denken dat het een vertoog is geworden.

Een vertoog of discours is het leidende verhaal in een bepaalde context waarmee de werkelijkheid niet zomaar beschreven, maar geconstrueerd wordt. Titus Hjelm zegt: “... discourse is a way of speaking that does not simply reflect or represent ‘things out there, but ‘constructs’ or ‘constitutes’

---

47 Van Baar, J., *De prestatiegeneratie, een pleidooi voor middelmatigheid*, Atlas Contact, derde druk, Amsterdam/Antwerpen 2014, 8

them”.<sup>48</sup> Het gaat dus niet over vaststaande feiten, maar over de constructie van de werkelijkheid door de gekozen taal door een bepaalde groep in een bepaalde context. Frits de Lange zegt het als volgt: “Discoursen zijn inzet van processen van macht. Wie discursieve macht heeft, kan zijn versie van de werkelijkheid als geldende ‘waarheid’ presenteren. Discoursen brengen de werkelijkheid in structuur, maar overtuigen door hun retorische kracht ons er ook van dat iets ‘werkelijk zo is’.”<sup>49</sup> Hoe sterk zo’n dominante structuur is, maakt filmmaakster Sarah Domogala duidelijk. De documentaire die zij maakte over succesvolle jonge mensen komt later in deze scriptie aan de orde. Domogala verdroeg de hectiek van haar leven niet langer en is daarom met haar gezin naar een Spanje vertrokken. Daar probeert ze zich te verhouden tot haar nieuwe ‘status’.

*Just two months ago I felt so strong about my new life. Now I'm back to thinking everything should be more like other people, afraid to drop out, afraid to stay behind. It's funny to see how the human mind works, how you adapt to what the people around you do and think, even if you think you don't. I find myself looking into perfect living rooms with new couches and being jealous... And I become aware I'm adapting to capitalism again. To the idea that you can't make it if you don't join. That it even would be unsafe not to join.*<sup>50</sup>

Domogala maakt hiermee duidelijk hoe moeilijk het is om iets te doen dat buiten een leidend vertoog valt. Het geeft een gevoel van ‘er niet meer bij horen’ en onveiligheid. Juist de impliciete vanzelfsprekendheid van een vertoog maakt het zo moeilijk om duidelijkheid te krijgen over waar gevoelens van onzekerheid vandaan komen. Mensen die passen binnen het vertoog, zullen vaak het vertoog niet herkennen. Immers, de manier waarop zij hun leven vormgeven is ‘realistisch’ en ‘hoe de dingen nu eenmaal werken’. Iemand die er voor kiest of gedwongen wordt om anders te leven dan het vertoog voorschrijft, ontdekt de bepalende kracht van een vertoog.

48 Hjelm, T. ‘Discourse Analysis’, in: Stausberg, M., & Engler, S., (editors), *The Routledge Handbook of Research Methods in the Study of Religion*, Routledge, London and New York 2011, ebook, 135

49 De Lange, F., ‘Keuzebiografie als nieuw discours’, in: Dohmen, J., De Lange, F., (red.), *Moderne Levens lopen niet vanzelf*, Uitgeverij SWP, Amsterdam 2006, 29

50 Sarah Domogala, ‘Insecure’, blog van 10 oktober 2014 op haar website *Life on the Mountain*, te vinden via [www.sarahdomogala.com](http://www.sarahdomogala.com).

## 2.2 Mensbeeld

Het succesvertoog kent een bepaald mensbeeld. De succesvolle mens is iemand die op een bepaald gebied de beste, of in ieder geval een van de besten is. Hij of zij verdient daar veel geld mee en kan dat laten zien door de bezittingen die hij of zij heeft. Hij heeft zijn succes aan zichzelf te danken. De succesvolle mens heeft hard gewerkt of bezit een bijzondere kwaliteit. Soms is het zelfs genoeg om in een bepaald gezin geboren te zijn en veel in de media op te treden om als succesvol door het leven te gaan. Wie veel in het nieuws is en veel volgers heeft op sociale media moet wel een bijzonder iemand zijn, lijkt de gedachte.

De nadruk die er is komen te liggen op succes kent een geschiedenis. Paul Verhaeghe schetst wat er met het mens- en maatschappijbeeld gebeurde aan het einde van de twintigste en het begin van de eenentwintigste eeuw. Na de tweede wereldoorlog lag het accent op vooruitgang, maar aan het einde van de twintigste eeuw kwam de maakbaarheid van het individu op de voorgrond te staan en rond de eeuwwisseling lag het accent op 'hét maken'.<sup>51</sup> Mensen zijn vrije individuen en als zij genoeg studeren, hard werken en de juiste keuzes maken, dan ligt niets hun voorspoed in de weg, is het idee. Verhaeghe spreekt van een nieuw sociaaldarwinisme, waarbij niet de soort centraal staat, maar de individu. De sterkste mannen en vrouwen halen het, ten koste van anderen en het criterium is succes.<sup>52</sup> Het mensbeeld dat samengaat met het succesvertoog is er een van de mens als individualistisch, competitief en berekenend wezen. Verhaeghe schetst in zijn boek *Identiteit* het hiernavolgende mensbeeld dat ten grondslag ligt aan het succesvertoog.

*Mensen zijn competitieve wezens die vooral uit zijn op hun eigen profijt. Op maatschappelijk vlak is dat in het voordeel van ons allemaal, want iedereen zal in die competitie zijn uiterste best doen om aan de top te geraken. Daardoor krijgen we betere en goedkopere producten in combinatie met een efficiëntere dienstverlening binnen een één gemaakte vrije markt, zonder inmenging door de overheid. Dit is ethisch correct, want het slagen of mislukken van een individu in die competitie hangt volledig af van diens eigen inspanningen. Iedereen is bijgevolg zelf verantwoordelijk voor het eigen succes of falen. Vandaar het belang van onderwijs, want onze wereld is een razendsnel evoluerende*

51 Verhaeghe, P., *Identiteit*, De Bezige Bij, Amsterdam/Antwerpen 2014, 78-80

52 *Ibidem*, 80



kenniseconomie die om hoogopgeleide mensen met flexibele competenties vraagt. Eén hogeronderwijsdiploma is goed, twee is beter en levenslang leren een must. Iedereen moet blijven groeien. Immers de competitie is bikkelhard. Vandaar ook de dwingende noodzaak aan functioneringsgesprekken en constante evaluaties, dit alles geleid door de onzichtbare hand vanuit een centraal management.<sup>53</sup>

Uit dit beeld volgt dat mensen calculerend, evaluerend en plannend te werk moeten gaan, opdat zij hun eigen profijt dienen. Mensen moeten managers zijn van hun eigen leven, willen ze mee kunnen doen aan de dagelijkse competitie op de arbeidsmarkt.

Dit gegeven wordt door meer auteurs opgemerkt. “Leven is een vorm van zelfmanagement”, schrijft De Lange in *De burger als manager*.<sup>54</sup> Hij constateert deze visie in het rapport *Verkenning Levensloop* van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit 2002. De burger dient zich als manager te gedragen en de keuzes in zijn leven autonoom en op basis van een risicoanalyse te maken. De aannames die volgens De Lange ten grondslag liggen aan dit levensloopbeleid, worden in het rapport nergens expliciet gemaakt, maar vertegenwoordigen een maatschappelijke druk.<sup>55</sup> Over diezelfde aannames en druk heeft Margaret Walker het als ze het heeft over de identiteit van de moderne mens die ze in haar boek *Moral Understandings* een ‘career self’ noemt.<sup>56</sup> Ze bedoelt daarmee dat mensen geacht worden hun leven te managen als een carrière: plannend, kiezend en evaluerend en ieder die daar niet aan kan voldoen, loopt het risico om op een bepaald moment aan de kant te komen staan. Ook Harry Kunneman heeft het in zijn boek *Vorbij het dikke-ik* over het in onze maatschappij leidende beeld van de autonome mens die zelf over zijn lot beschikt. In de huidige tijd is die mens geworden tot een zelfgenoegzaam type dat zijn leven in het teken heeft staan van presteren, concurreren en consumeren.<sup>57</sup> Er is weinig solidariteit met anderen en alles staat in het teken van het vooral zelf goed willen hebben. Hij noemt dit mensbeeld het ‘dikke-ik’. Het onderliggende mensbeeld in het succesvertoog heeft dus een duidelijk gezicht: de mens als

---

53 Ibidem, 116

54 De Lange, ‘De burger als manager, Kantekeningen bij het rapport *Verkenning levensloop*’, in: Dohmen, J. & De Lange, F., (red.), *Moderne Levens lopen niet vanzelf*, Uitgeverij SWP, Amsterdam 2006, 33

55 Ibidem 27

56 Walker, Margaret U., *Moral Understandings, A feminist Study in Ethics*, second edition, Oxford University Press, New York 2007, 137

57 Kunneman, *Vorbij het dikke-ik*, 9

manager en carrière-zelf, door de omgeving ervaren als het dikke-ik. Hoe is dat ontstaan en waarom is dat een aansprekende levensweg?

### 2.3 Het ontstaan van het liberalisme

Een antwoord op de vraag naar het ontstaan van een identiteit als manager en carrière-zelf, kan worden gevonden in de analyses van Michel Foucault. Hij heeft voor zijn colleges over *De geboorte van de biopolitiek* uit 1979 onderzoek gedaan naar het ontstaan van het liberalisme en schetst hoe de mens ‘ondernemer’ werd. Niet zozeer door een bedrijf te beginnen, maar vooral doordat ‘ondernemen’ de leidende levenshouding werd.

Foucault ziet het ontstaan van liberalisme als een reactie op de ‘staatscontrole’ die was ontstaan in de middeleeuwen en de zestiende en zeventiende eeuw. De markt in die tijd noemt Foucault een ‘oord van verdelende rechtvaardigheid’. Op de markt golden allerlei strikte regels over de producten die op de markt mochten worden gebracht, over de wijze van produceren, over de herkomst ervan, over de verkoopprocedures en over de hoogte van de prijzen.<sup>58</sup> Halverwege de achttiende eeuw ‘ontdekte’ men dat al die regulering wel eens overbodig kon zijn, want de markt bleek aan een aantal ‘natuurwetten’ te voldoen. Spontane, natuurlijke mechanismen die er als vanzelf voor zorgden dat een prijs van een product een reflectie was van de waarde die dat product op een bepaald moment voor de mensen had.<sup>59</sup> Dat was een nieuw inzicht dat er voor zorgde dat de markt de plaats was waar ‘waarheid’ aan het licht kwam. De markt werd daarmee een waarheidssprekende instantie. Dat had verstrekkende consequenties, want waar voorheen het recht de grenzen aangaf van markt en bestuur, kon dat langzaam veranderen naar begrenzing door de vrije markt. Om die vrije markt haar werk zo goed mogelijk te laten doen, was het van belang dat het politieke bestuur zo min mogelijk intervierde. Het criterium voor het beoordelen van bestuurlijk handelen was niet langer (on)wettigheid maar het criterium van wel of geen succes.<sup>60</sup>

Na de tweede wereldoorlog ontstond uit het liberalisme het neoliberalisme. Het verschil tussen die twee is volgens Foucault dat

---

58 Foucault, M., *De geboorte van de biopolitiek*, Boom, Amsterdam 2013, 54

59 Ibidem, 54

60 Ibidem, 37

het liberalisme vooral gericht is op het beheren en organiseren van de voorwaarden die de vrijheid van de markt mogelijk maken.<sup>61</sup> Het neoliberalisme noemt hij datgene waardoor wordt bewerkstelligd dat de betrekkingen in de samenleving nog uitsluitend handelsbetrekkingen zijn.<sup>62</sup> Het mechanisme van concurrentie gaat de boventoon voeren en wordt het leidende principe waarnaar een maatschappij zich moet voegen. Een dergelijke maatschappij creëert een *homo oeconomicus*, de mens van het ondernemen en produceren.<sup>63</sup> Deze benaming komt al in de buurt van het mensbeeld van de mens als manager en carrière-zelf.

#### 2.4 De mens als ondernemer

Hoe precies wordt de mens met de komst van het neoliberalisme ondernemer? Foucault constateert dat er lange tijd geen analyse bestond van de factor arbeid. In de theorieën van onder andere Marx werden de factoren grond, kapitaal en arbeid genoemd. Arbeid bestond in die theorie uit niets anders dan de factor tijd, arbeidstijd.<sup>64</sup> Arbeid wordt vanuit een economisch gezichtspunt bekeken. Foucault voegt het gezichtspunt vanuit de arbeider toe en stelt de vraag: waarom werken mensen eigenlijk? De werkende mens ziet zijn salaris niet als de verkoopprijs van zijn arbeidskracht, maar als een inkomen en inkomen is niets anders dan het rendement van een kapitaal.<sup>65</sup> Dat kapitaal is het geheel van alle fysieke en psychische factoren die iemand in staat stellen een bepaald salaris te verdienen. Dat kapitaal bestaat uit bekwaamheid, competentie. Daarmee wordt de mens een ‘competentiemachine’, zoals Foucault het noemt. De arbeider wordt voor zichzelf een soort onderneming.<sup>66</sup> In de klassieke opvatting was de *homo oeconomicus* een partner in het ruilproces en in de neoliberale opvatting is de mens ondernemer met zichzelf als onderneming. De partner in het ruilproces wordt vervangen door de mens als ondernemer van zichzelf, die zelf zijn eigen kapitaal, zijn eigen producent en zijn eigen bron van inkomsten is. Consumptie ziet Foucault als een ondernemingsactiviteit

---

61 Ibidem, 93

62 Ibidem, 177

63 Ibidem, 196

64 Ibidem, 290

65 Ibidem, 295

66 Ibidem, 296

waarin de mens producent wordt van zijn eigen bevrediging.<sup>67</sup>

Om de competentiemachine zo waardevol mogelijk te maken, zal de mens willen investeren in die machine. Dat kan hij doen door migratie, dat wil zeggen verhuizen naar een plek waar zijn arbeid meer waard is, en door educatie.<sup>68</sup> Onderwijs is een belangrijke manier om bekwaamheid te vergroten. Migratie en onderwijs zijn manieren geworden om in de ‘competentiemachine’ te investeren. Vanuit het beeld van de mens als onderneming die gericht is op het creëren van kapitaal in de vorm van inkomen, wordt vervolgens het hele leven van een individu, inclusief privébezit, familie, huishouden, verzekeringen en pensioen, tot een onderneming. De functie van het hanteren van het ondernemingsmodel is dus economisch beleid gericht op het economiseren van het complete sociale domein.<sup>69</sup>

De verschuiving in de benadering van arbeid, namelijk van productiemiddel naar de mens als ondernemer, betekent dat het economisch gedrag het filter wordt om het gedrag van mensen te begrijpen.<sup>70</sup> De mens gedefinieerd als onderneming wordt het referentiekader waarmee we naar onszelf en elkaar kijken. Concurrentie is een belangrijk aspect van ondernemen, maar ook een principe dat een maatschappij kan ontbinden en dus was hier aandacht van de overheid geboden. De staat kreeg als taak ervoor te zorgen dat de samenleving niet uiteenvalt.<sup>71</sup> Althans in het Duitse liberalisme, dat Foucault uitgebreid tegen het licht houdt. In het Amerikaanse liberalisme wordt de wet van de markt veel verder doorgetrokken. Daar geldt dat de markteconomie ook op niet-economische terreinen wordt toegepast. Opvoeding wordt een investering en het huwelijk een contract.

In de jaren tachtig van de vorige eeuw heeft deze neoliberale visie ook in Nederland vaste voet aan de grond gekregen. De mens wordt een ‘belangensubject’<sup>72</sup> en het wordt als noodzakelijk gezien dat iedereen zich concentreert op zijn eigen belang en probeert het eigenbelang maximaal te begunstigen.<sup>73</sup> Dat komt de economie ten goede en daarmee de hele

---

67 Ibidem, 297

68 Ibidem, 302

69 Ibidem, 315

70 Ibidem, 327

71 Ibidem, 316

72 Ibidem, 351

73 Ibidem, 354

samenleving, zo is de gedachte. Van de staat worden vooral geen ingrijpen en visie verwacht, want de marktmechanismen moeten vrijuit hun weg kunnen gaan. Ieder ingrijpen levert juist verkeerde resultaten op, want geen overheid weet wat de juiste uitkomst is en hoe die te bewerkstelligen, volgens Amerikaanse liberale economen.<sup>74</sup>

De analyse van Foucault maakt duidelijk hoe de mens in de loop van de tijd een onderneming is geworden. De wortels van deze ontwikkeling liggen dus al in de 16e eeuw, maar hebben na de tweede wereldoorlog versneld de vorm gekregen die de maatschappij van nu kenmerkt. Deze ontwikkeling werd beïnvloed door een aantal andere bewegingen, zoals het ontstaan van de meritocratie, het toenemende belang van geld en de human potential movement.

### 2.5 Meritocratie

Het beeld van de mens als ondernemer, zoals dat zich ontwikkelde in het liberalisme en neoliberalisme, kon daarnaast versterkt worden door het ontstaan van de meritocratie. In een meritocratie gaat men er vanuit dat een mens door eigen verdienste een goede plek in de maatschappij kan bereiken. Dit gedachtegoed heeft na de tweede wereldoorlog vorm gekregen in onze maatschappij.<sup>75</sup> Voor die tijd gold dat het bereiken van hoge en invloedrijke posities vooral te maken had met afkomst. Meritocratie betekende een bevrijding voor mensen die meer konden en meer wilden dan wat ze op grond van hun afkomst in het verschiet hadden liggen. Mensen uit de arbeidersklasse konden gaan studeren en het belangrijkste dat telde waren individuele prestaties. Het idee van rechtvaardigheid dat daarin schuilt, sprak aan en maakte het tot een krachtig ideaal. De ideale meritocratie kent gelijke kansen, een open concurrentie om banen, en mensen worden beloond op een manier die past bij wat hun verdienste is voor de maatschappij.<sup>76</sup> Hierin klinkt hetzelfde principe door als bij waardebeoordeling van goederen en diensten door de vrije markt, waar het liberalisme op gestoeld is. Dick Pels noemt meritocratie dan ook het

74 Ibidem, 360

75 Verhaeghe, Identiteit, 118

76 Swiersma, T. & Tonkens E., 'Meritocratie en de erosie van zelfrespect', in: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008, 71

centrale credo van de moderne liberale democratie.<sup>77</sup>

Het succesvertoog en meritocratie hebben veel met elkaar te maken, maar het succesvertoog overstijgt de meritocratie. Het succesvertoog erkent het belang van persoonlijke verdienste en het waarderen van prestaties, maar kijkt meer en vaak uitsluitend naar het eindresultaat: hoeveel macht, aanzien en geld heeft iemand? Iemand die niet veel gepresteerd heeft, maar toevallig in een rijke familie is geboren en veel in de media is, wordt ook als geslaagd beschouwd. Hij of zij is immers beroemd en rijk en daarmee is iemand per definitie succesvol. Van sommige beroemdheden is het de vraag of hun verdienste wel in verhouding staat tot hun bezit, bijvoorbeeld sommige voetballers en acteurs. Het kan zijn dat een acteur die een miljoen dollar per uitzending verdient een bijzonder talent heeft, maar we mogen ons ook afvragen of hier niet iets buiten proportie is geraakt. In het succesvertoog gaat het uiteindelijk om wie het meest succes heeft, (bijna) ongeacht de manier waarop iemand de top van de ladder heeft bereikt. Hier lijkt een omdraaiing plaats te vinden: wie succesvol is en veel bezit, moet haast wel verdienstelijk zijn. Dit kon gebeuren omdat andere parameters, zoals bijvoorbeeld politiek, religie en kunst zijn weggefallen. Economie is het enige domein dat telt.

## 2.6 Geld en succes

Geld is belangrijk. Door geld kunnen mensen zich onttrekken aan de regels van de traditie.<sup>78</sup> Geld geeft mensen keuzes. Mensen werken niet alleen omdat ze moeten leven en een dak boven het hoofd willen, maar ook omdat ze met geld kunnen uitdrukken wat betekenis voor hen heeft. Ter Borg analyseert waarom geld en zingeving zo sterk met elkaar te maken hebben. Mensen kopen om allerlei redenen en niet alleen omdat het fysiek noodzakelijk is. Bijna alles wat mensen nodig hebben, kunnen zij ook bij een kringloopwinkel verkrijgen, maar mensen kopen vaak om andere redenen.

Ter Borg noemt geld het belangrijkste element in hedendaagse

77 Dick Pels, 'Verdient Oprah wel wat ze verdient? Over meritocratie en perversiteit in de sterrencultuur', in: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008, 83

78 Ter Borg, *Zineconomie*, 74

zingevingssystemen.<sup>79</sup> Mensen zijn wat ze hebben en daarmee is werk en vooral wat ermee verdiend wordt, existentieel geworden. Geld dwingt tot zingeving, zegt Ter Borg.<sup>80</sup> Met wat mensen verdienen laten ze zien dat ze succesvol zijn. Bezittingen zijn het bewijs voor succes. Hoe meer en hoe groter het bezit, hoe succesvoller. Daarmee is een krachtige binding van de mens aan zijn werk ontstaan en dus zeggen mensen niet zomaar een goed betalende baan op zonder een nieuwe te hebben, want dan komen de uitgaven in gevaar. Gini herkent eveneens de sterke binding die is ontstaan door het verdienen van geld en de waarde die dat heeft gekregen voor de moderne mens en noemt de huidige oriëntatie op de wereld een having orientation.

*We have traded our time and remain “chained to our jobs” in order to obtain consumer products and services. .... I work, in order to consume and to possess. .... The having orientation is a fundamental characteristic of Western industrial society, in which the desire for money, fame, and power has become the dominant theme of life.<sup>81</sup>*

Zodra men stijgt op de carrièreladder gaat men meer verdienen en meer verdienen betekent vaak het (op termijn) kopen van een groter huis, een grotere auto en het dragen van andere kleding. Ook maatschappelijk ligt daar een druk, want ‘scheefwonen’ bijvoorbeeld, wordt niet toegejuicht door de overheid. Mensen moeten zoveel huur betalen als past bij hun inkomen.

Verdienste in de zin van waarde die iemand toevoegt aan de maatschappij is lastig te meten. Een hoeveelheid geld echter is gemakkelijk te meten. De hoge waarde die mensen aan geld hechten heeft op die manier heel direct te maken met het succesvertoog. Geld is de graadmeter voor succes geworden, want al het andere is veel minder duidelijk dan de getallen die op een bankrekening staan en de omvang van het huis waar iemand in woont.

## 2.7 Human Potential Movement

De veranderende sociaal-politieke verhoudingen door het meritocratisch

---

79 Ibidem, 80  
80 Ibidem, 73  
81 Gini, *My Job, My Self*, 143

ideaal gingen gepaard met de opkomst van een beweging die zich richtte op het versterken van de kracht van de individuele mens. In de jaren tachtig van de vorige eeuw ontstond de *Human Potential Movement*. George Chryssides doet in *Exploring New Religions* verslag van zijn onderzoek naar deze beweging. In deze beweging ligt er een grote nadruk op het verwezenlijken van het potentieel van de individuele mens. Uitspraken als ‘volg je passie’, ‘doe wat goed voelt’ en ‘je kunt wat je wilt’, die in de wereld van coaching en training opgang hebben gemaakt, passen in deze traditie. Aan de basis van deze beweging staan organisaties als Scientology, *est* (het latere Landmark) en Transcendente Meditatie. Honderdduizenden mensen hebben de programma’s, die deze organisaties aanbieden, gevolgd.

De *Human Potential Movement* wordt door Chryssides omschreven als een beweging waarin persoonlijke efficiëntie, verbeterde communicatie en materieel succes centraal staan.<sup>82</sup> Deze beweging ligt aan de basis van veel zakelijke trainingen en seminars in Nederland. In dit soort trainingen leren deelnemers persoonlijke doelen stellen en behalen. Die doelen hebben vaak te maken met beter presteren en het bereiken van meer rijkdom en succes in het zakelijke en privéleven. De kern van dit type training en coaching is dat door het opruimen van belemmerende overtuigingen en het aanleren van nieuw gedrag mensen alles kunnen bereiken wat ze willen en meer succes zullen hebben in werk. Veel startende ondernemers volgen op dit moment een *Business Bootcamp* van de *Open Circles Academy*. Een van de koppen boven het programma is ‘*Your roadmap to succes*’. Door het programma te volgen, leren potentiële ondernemers welke acties ze moeten ondernemen om gegarandeerd succes te hebben.

Charles Taylor noemt als bezwaar van de ideeën achter de *Human Potential Movement* dat het alleen zaken waardeert, die gericht zijn op zelfexpressie, zelfrealisatie en de ontdekking van de authenticiteit. De levenswijze die door deze doelen worden bevorderd, neigt tot oppervlakkigheid, omdat niets buiten deze subjectieve waarden ruimte krijgt om zelfrealisatie te overtroeven. Consequent doorgevoerd zou dit tot leegte leiden, want alleen zelfvervulling staat centraal.<sup>83</sup> Zaken als gemeenschapszin en saamhorigheid komen dan op de tweede plaats.

Het gedachtegoed van de *Human Potential Movement* draagt bij aan het

---

82 Chryssides, George D., *Exploring New Religions*, Continuum, London, New York, 2001, 278

83 Taylor, *Sources of the Self*, 507



succesvertoog. Het versterkt het idee dat succes iets is dat bereikt kan worden door wie goed genoeg zijn best doet. Dat is een inspirerende boodschap en de ‘technieken’ die worden aangeleerd, geven houvast bij het vinden van de weg op de arbeidsmarkt. De gedachte dat ‘succes hebben’ geheel en al in eigen hand ligt, is een verleidelijke: mensen hoeven niet lijdzaam toe te zien hoe anderen hen voorbij streven, nee, als zij leren wat de succesvollen kunnen, lukt het hen ook. De focus komt daarmee te liggen bij zelfontplooiing en zelfverbetering en de vraag of mislukking ook aan factoren buiten hen zou kunnen liggen verdwijnt naar de achtergrond.

### **2.8 Samenvattend: succes is een keuze**

Het leidende vertoog op de arbeidsmarkt is een vertoog dat de nadruk legt op presteren, geld verdienen en concurrentie. De houding van de geslaagde werknemer moet er één zijn van streven naar succes op al deze vlakken. Dat mensen zich ook zo zijn gaan gedragen en het bereiken van succes als een belangrijk levensdoel zijn gaan zien, kon pas toen de mens zichzelf als ondernemer ging zien. Die visie is ontstaan vanuit het liberalisme, dat de vrije markt centraal stelde waarop door concurrentie een juiste prijs kon ontstaan en later door het neoliberalisme dat van elke relatie een handelsbetrekking maakte. De *Human Potential Movement* heeft een bijdrage geleverd aan het ideaal van zelfrealisatie, waarin mensen gingen werken aan hun ‘beste zelf’. Dit ideaal paste goed bij de naar succes strevende ondernemer die de moderne mens geworden is.

# Zingeving onder druk

# 3

‘ Telkens als er een telefoon gaat kijkt iedereen elkaar aan. Een klant? Of Personeelszaken? Als iemand meteen opstaat en de persoonlijke eigendommen pakt, weet je: Personeelszaken. Soms is er applaus, als iemand heel geliefd was of gerespecteerd.’<sup>84</sup>

## 3.1 Geborgenheid aangetast

Werk hebben, geeft ‘ontologische geborgenheid’ aldus Ter Borg. Hij gebruikt deze term om de diepe menselijke behoefte aan te geven om ergens bij te horen en een bijdrage te kunnen leveren. Door geld te verdienen krijgen mensen bestaanszekerheid. Werk hebben betekent in staat zijn een huis te huren of te kopen, een gezin te starten en bij ziekte zekerheid te hebben dat men niet direct zonder inkomen zit. Twee onontbeerlijke voorwaarden voor ontologische geborgenheid, namelijk de aanwezigheid van enige coherentie en van een zekere duur, kan de huidige arbeidsmarkt echter steeds moeilijker leveren. “Wanneer basisvertrouwen en verbondenheid in een crisis raken, dan heeft dit zijn onmiddellijke repercussies op de zingeving.”, schrijft Ter Borg.<sup>85</sup> Een gevoel van geborgenheid is een voorwaarde voor het ervaren van betekenis in het werk dat mensen doen. De groep mensen met een vaste baan ziet om zich heen hoe snel de stand van zaken kan veranderen en voor ze het weten worden er bij hen op de afdeling gesprekken over (on)geschiktheid gehouden en zullen ze zich moeten melden bij het mobiliteitscentrum. Een

---

84 Luyendijk, J. Dit kan niet waar zijn, Atlas Contact, Amsterdam/Antwerpen 2015, 74

85 Ter Borg, Zineconomie, 50

arbeidsmarkt waarin mensen van de ene op de andere dag hun werk kunnen verliezen en waar ze voortdurend nieuwe vaardigheden moeten aanleren, zal bestaansonzekerheid opleveren. Een arbeidsmarkt waarin er niet voor iedereen werk is, terwijl werk hebben het belangrijkste criterium is voor een geslaagd leven, zal leiden tot een samenleving waar een sterke scheiding bestaat tussen degenen ‘binnen’ en degenen ‘buiten’ het systeem. Dat levert maatschappelijke spanningen op.

De gevraagde flexibiliteit op de huidige arbeidsmarkt kunnen mensen ervaren als ‘ontologische verlatenheid’, een term die Ter Borg gebruikt voor het te ver moeten oprekken van persoonlijke grenzen. Dat gevoel wordt sterker naarmate zinstructuren meer op losse schroeven komen te staan. Mensen gaan zich dan onzeker voelen over hun omgeving en kunnen zich niet meer oriënteren. Het gevoel dat ze thuis zijn in de wereld kan verdwijnen en mensen raken ten prooi aan angst.<sup>86</sup> Mensen willen hun grenzen wel verleggen, maar wel in hun eigen tempo. Als ze door omstandigheden buiten hen gedwongen worden tot verandering, op momenten dat ze er niet om vragen, kan de prijs daarvoor ontologische verlatenheid en het verlies van sociale verbondenheid zijn.<sup>87</sup>

### 3.2 Niet voor iedereen werk

In het begeleiden van mensen naar nieuwe banen ervaar ik spanning tussen wat er van mensen wordt gevraagd ten aanzien van het omgaan met werk(eloosheid) en werkonzekerheid en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er lijkt geen ander antwoord te zijn dan: iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar *employability* en als dat niet (meteen) lukt, is er iets mis met deze persoon. Aan de ene kant worden mensen die hun baan verliezen, aangespoord om zelfsturend en *employable* te zijn: als je maar je best doet, komt alles goed. Aan de andere kant neemt de onzekerheid op de arbeidsmarkt toe en is er niet voor iedereen werk. De vicepremier, Lodewijk Asscher, durfde in september 2014 hardop te zeggen dat er in de toekomst niet voor iedereen een baan zal zijn.<sup>88</sup> Een oplossing voor deze constatering geeft hij niet.

86 Ibidem, 57

87 Ibidem, 167

88 <http://www.bnr.nl/nieuws/581511-1409/asscher-niet-voor-iedereen-werk-in-de-toekomst>, 29 september 2014

Als waar wordt wat Jeremy Rifkin op basis van Europees en Amerikaans onderzoek in zijn boek *The End of Work* uit 1995 voorspelde, dan zal er in de loop van de eenentwintigste eeuw steeds minder werk zijn. De oorzaken daarvan liggen bij de opkomst van steeds slimmere computers, robotica en andere technologische ontwikkelingen. Met name de bankensector zal volgens zijn voorspellingen een wereldwijd banenverlies van honderdduizenden banen laten zien. In de afgelopen tien jaar in Nederland zijn er in de bankensector al tienduizenden banen voorgoed verdwenen. Bijna wekelijks spreek ik mensen waarvan hun ooit hoog gekwalificeerde werk van bijvoorbeeld financieel adviseur (deels) is overgenomen door een computerprogramma. Deze banen verdwijnen echt, ze zijn niet op een andere plek in een iets andere vorm nog te vinden. Het aantal mensen dat een baan heeft, daalt. Dat kan een tijdelijke ontwikkeling zijn, maar er klinken meer geluiden dat de technologische revolutie waar we ons nu in bevinden, voor het eerst in de geschiedenis wel eens kan zorgen voor het definitief verminderen van het aantal banen. In eerdere grote omwentelingen op de arbeidsmarkt, van agrarisch naar industrieel en van industrieel naar dienstverlenend, gingen er banen verloren, maar ontstonden er evenzovele nieuwe werksoorten en banen.

### 3.2.1 Verlies van waardigheid

Volgens Gini zal door het verdwijnen van banen de vaste structuur van de samenleving aangetast worden. Wie zijn baan of geld verliest, verliest daarmee ook de mogelijkheid zijn eigen zin te scheppen. Hij wordt gedwongen te doen wat het UWV of een sociale dienst van hem verlangt. Hij is onderworpen aan de zinsystemen van abstracte instanties en verliest daarmee zijn waardigheid.<sup>89</sup> Niet kunnen werken betekent veel meer dan alleen inkomensverlies. Het betekent dat mensen een basisprincipe van het leven wordt ontzegd, namelijk hun zelfrespect.<sup>90</sup>

In een vertoog waarin de belangrijkste waarde succes in werk lijkt te zijn, ontstaat er dan een problematische situatie, want waaraan ontlene mensen hun waarde en betekenis als er geen werk meer is? Hoe kunnen ze dan succesvol zijn? Of is het zo dat alleen degenen die erin slagen om mee te blijven doen, een baan te blijven behouden, degenen zijn die meetellen?

---

89 Ter Borg, *Zineconomie*, 75

90 Gini, *My Job, My Self*, 10

Naast het gegeven dat er voor steeds meer mensen geen werk meer zal zijn, is het natuurlijk zo dat er al voor heel veel mensen geen werk meer is, want steeds meer mensen vallen buiten het reguliere arbeidsproces, door ziekte, arbeidsongeschiktheid en keuzes die men zelf (gedwongen) maakt om niet meer (helemaal) mee te doen. Deze ontwikkeling wordt ook beschreven in een column in Elsevier van Marijke Hilhorst:

*Speciaal voor Bertus had zijn vader er een kraam bij gezet waar één product werd verkocht: sinaasappelen. Bertus was niet gek, oh nee, maar hij kon het tempo van de rest van zijn familie niet bijbenen. ... Ouderen kennen ze wel, de Bertussen, de niet al te snuggere mannen die op hun dooie akkertje de post rondbrachten op de kantoorafdelingen, de joviale koffiejuffrouwen die altijd een dubbelzinnige opmerking achter de hand hadden en daar zelf het hardst om moesten lachen, de conciërges die kopietjes maakten en stencilden, de knechtjes op de boerderij, de krullenjongens en wasmeisjes. Ze hadden werk. Ze deden mee. Ze werden gezien. En dat zijn cruciale zaken want ze dragen bij aan de waardigheid van mensen. Ik zie zelden nog een 'Bertus'.<sup>91</sup>*

Het lijkt bijna een verhaal van voor de oorlog, maar het is nog maar een tiental jaar geleden dat deze banen er nog waren. Ze zijn ongemerkt verdwenen.

### 3.3 De autonome mens bestaat niet

Het succesvertoog is een venijnige ondermijner van het gevoel van zelfrespect en betekenis. Immers, als het zo zou zijn dat mensen die geen werk hebben als helden werden onthaald omdat zij nu beschikbaar zijn voor een andere rol in de maatschappij, dan zou het gevoel van zelfrespect niet aangetast hoeven worden. Zelfrespect krijgen mensen in de huidige samenleving echter door de rol als ondernemer van het eigen leven succesvol vorm te geven. Margaret Walker heeft diepgaande kritiek op dit mensbeeld dat zij definieert als een *career self*.

De idee van de mens als zelfstandig plannend wezen ligt aan de basis van het moderne leven.<sup>92</sup> Mensen móeten het leven zinvol maken lijkt het

91 Hilhorst, M., 'Tot tien (kunnen) tellen', column in Elsevier, 14 april 2015

92 Walker, Margaret U., *Moral Understandings, A feminist Study in Ethics*, second edition, Oxford University Press, New York 2007, 140

devies en zinvol is het pas als mensen leven volgens een zelf opgesteld plan dat leidt tot succes. Deze schets van hoe we zouden moeten leven, is volgens Walker gebaseerd op een ‘dominante identiteit’.<sup>93</sup> Met dominante identiteit doelt ze in dit verband op het *career self*, de mens als plannend, evaluerend wezen dat weloverwogen keuzes maakt. Dit beeld is bepalend voor hoe moderne mensen gezien worden en het beïnvloedt de ideeën over wat een goed leven is. Het kunnen maken van een levensplan en dit ten uitvoer brengen hangt sterk samen met rationaliteit en autonomie.<sup>94</sup> De rationele, autonome mens is in de westerse wereld een kernbegrip geworden waarvan de waarde en waarheid nauwelijks betwist wordt, maar volgens Walker is er iets mis met dit concept. Een leven en de keuzes die mensen daarin maken, zijn volgens Walker niet een kwestie van goed nadenken, zichzelf kennen en vrijheid creëren om keuzes te maken. Volgens Walker is de idee van een autonoom (evaluerend) individu een filosofische onmogelijkheid, want evaluaties vinden altijd plaats door en met anderen. Volgens haar betreft het hier een ideaal dat als realiteit wordt neergezet.<sup>95</sup> In werkelijkheid is er altijd sprake van relationele autonomie.

*This seems to me to miss something essential about this modern individual. In being prepared for self-command through his entitlements, he is prepared for a superintendence of his life that will be juried by his peers. These peers will decide who among them has risen to that task, and they will express that judgment by requiring and receiving the appropriate accounts from those who have. There are no autonomous men alone.*<sup>96</sup>

In theorie is de vrije autonome mens een aansprekend ideaal, dat het idee geeft van grip op het leven, maar echte levens zijn juist doordrongen van afhankelijkheid. Mensen zijn diep verbonden met elkaar en wie iemand is wordt sterk bepaald door de mensen die er tijdens het leven voor hen waren of niet voor hen waren.

---

93 Ibidem, 155

94 Ibidem, 140

95 Ibidem, 138

96 Ibidem, 158

### 3.4 Het referentiekader van succes sluit mensen uit

Walker heeft vooral bezwaar tegen het beeld dat het hebben van een levensplanning gelijk zou staan aan het hebben van karakter. Zonder levensprojecten geen karakter, zo lijkt het. Een levensproject maakt een leven ‘heel’.<sup>97</sup> Impliciet geldt hier dat een leven dat als geheel gewaardeerd kan worden als een succesvol leven, hoger gewaardeerd wordt dan dat van anderen. Dat betekent dat hele bevolkingsgroepen worden buitengesloten, zoals alle mensen die door anderen geholpen moeten worden. Welke plaats hebben mensen die de toets van succesvol zijn niet kunnen doorstaan? Als het belangrijkste referentiekader op de arbeidsmarkt er een van ‘succes hebben’ is, dan kunnen alleen mensen die het in de ogen van zichzelf en hun omgeving goed doen en betekenis ervaren. Betekenis wordt dan vooral gevonden in functieniveau, aanzien en bezit. Swierstra en Tonkens zien dit als de belangrijkste keerzijde van de meritocratie (en vooral de nadruk op succes daarin). Het zelfrespect van verliezers wordt systematisch ondermijnd en ook de solidariteit van de winnaars met de verliezers.<sup>98</sup> Daardoor is er steeds minder ruimte voor verliezers.

#### 3.4.1 Het kan iedereen overkomen

Het is niet zo dat eenmaal winnaar, men altijd winnaar is. Iedereen kan aan de kant van de verliezers terecht komen. In bijna elke loopbaan komt wel een moment of periode voor waarin de zaken niet (meer) gaan zoals gehoopt. Hoewel een goed opgeleide medewerker vele jaren de succesladder kan beklimmen, komt er een moment dat er zand in de machine komt. Iemand wordt ziek, wordt gepasseerd voor een promotie, krijgt een andere manager en ineens deugt er minder aan het functioneren, of iemand raakt overspannen, heeft een kind dat extra aandacht behoeft, moet gaan zorgen voor een ouder die ziek wordt, of ervaart dat collega’s sneller werken en het lukt niet meer om er een tandje bij te doen.

In het succesvertoog is er alleen een weg omhoog en al wedijverend met anderen hoort men eigenlijk altijd als winnaar uit de bus te komen. Een maatschappij waarin alleen de winnaar telt, kent weinig mogelijkheden voor mensen die een stapje terug willen of moeten doen, want dat betekent

97 Ibidem, 147

98 Swierstra & Tonkens, ‘In het jaar 2034. Inleiding.’, in: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008, 27

niets anders dan een persoonlijke mislukking. Vandaar wellicht de moeite die organisaties hebben om demotiebeleid te formuleren en van de grond te krijgen. Omgaan met problemen met betrekking tot werk is een zaak van de schouders eronder, snel overeind krabbelen, educatieve tekorten wegwerken en de zaken thuis goed regelen. Het toverwoord is 'zelfsturing'. Problemen komt iedereen tegen, het is vooral een kwestie van hoe men daar op reageert en de problemen oplost. De medewerker die na een zware ziekte zo snel mogelijk terugkomt en al snel weer op het oude niveau functioneert, krijgt applaus. De medewerker die na zijn ziekte nog regelmatig thuis moet blijven, sneller moe is en vaker een beroep moet doen op collega's, krijgt minder positieve reacties. Een poos lang is er nog wel begrip, maar op een keer is het geduld op en volgt een gesprek met de manager en een medewerker van de afdeling *Human Resources*. Met een stap terug doen is niets mis, maar onder invloed van het succesvertoog krijgt dat een lading die groter is dan nodig. Vaak komt er een gevoel van falen en verlies aan zelfrespect bij, omdat het anderen wel gelukt is om de draad weer op te pakken. Als succes het enige doel is, dan betekent geen succes, falen.

### 3.5 Onderlinge vergelijking en sociale angst

De onderlinge vergelijking en concurrentie die gepaard gaat met het succesvertoog levert gezonde en ongezonde spanning op. Mensen vergelijken zich graag met anderen. Dat werkt stimulerend en geeft doelen en levensprojecten. Het kan echter ook zo zijn dat mensen lezen over iemand die een bijzondere uitvinding heeft gedaan, een zeer succesvol ondernemer is, een nieuwe theorie heeft bedacht of een bestseller heeft geschreven en dan ontdekken dat degene die het betreft jonger is dan zichzelf, het gevoel krijgen dat zij een strijd verloren hebben. Mensen vergelijken zich ook met mensen die mislukken en kunnen zich (heimelijk) verheugen over het feit dat een collega een fout maakt en ontslagen wordt. Dat lijkt een akelige karaktertrek, maar is te verklaren uit hetzelfde succesdenken. Mensen leven door het succesvertoog in continue concurrentie met elkaar, al beseffen ze zich dat misschien niet iedere dag.

In het succesvertoog gelden competitief en prestatiegericht zijn, flexibel zijn en veel geld verdienen, als deugden en jongeren worden ermee opgevoed. Ondanks dat, lijden jonge mensen ook onder de



toegenomen druk om de beste te zijn. Jeroen van Baar, representant van die jonge generatie, schrijft hoe ouders een impliciete ranglijst van studie en banen hebben waarop ze hun kinderen graag zo hoog mogelijk zien functioneren.<sup>99</sup> Zijn boek *De prestatiegeneratie* gaat over de druk die jongeren voelen om te presteren in de studie en in hun eerste banen. De keuzestress als gevolg van de vrijheid die jongeren tegenwoordig hebben, neemt grote vormen aan en een middelmatig of ‘gewoon’ leven lijkt niet op voldoende te zijn.

In de documentaire *Alles wat we wilden* van Sarah Domogala staan vier ambitieuze twintigers uit de creatieve sector centraal. Het eerste deel van de documentaire laat de levens van deze jonge mensen zien op het moment dat een van hen naar Londen gaat om daar een film te maken, een ander een eigen modeshow kan gaan verzorgen en weer een ander een belangrijke opdracht krijgt. Kortom, ze zijn succesvol. Hun levens lijken benijdenswaardig. Het tweede deel van de documentaire echter, laat hun zorgen en twijfels zien. De een wordt depressief, de ander heeft een dwangneurose, weer een ander krijgt een burn-out. Allemaal hebben ze medicijnen nodig om het leven aan te kunnen. De documentairemaakster maakt een zelfde proces door en op 37-jarige leeftijd stapt ze uit het hectische leven in Amsterdam om in een klein dorpje in de Pyreneeën te gaan wonen. Daar vindt ze rust, maar komen ook de twijfels aan haar identiteit. Wie ben je als je niet meer werkt, geen succes meer hebt? In haar blog maakt ze de lezer deelgenoot van de strijd die nog steeds in haar woedt over wie je bent als je niet meer meedoet aan de ratrace.

*Ever since I decided to turn the tables, and stop fitting my life around work, I am lost. Everybody seems to be molding their lives around their job to such an extreme level and with such thin layers that it's hard to find other ways to do it. It still feels like you're in or you're out. And when I'm not in, I am just out.”<sup>100</sup>*

De documentaire, het levensverhaal van de maakster en haar blogtekst zijn illustraties van wat Gini aangeeft over de spanning die kan ontstaan als we niet meer (kunnen of willen) werken: “Those who do not live in a culture

99 Van Baar, J., *De prestatiegeneratie, een pleidooi voor middelmatigheid*, Atlas Contact, derde druk, Amsterdam / Antwerpen 2014, 20

100 Domogala, ‘Amsterdam’, blog van 2 juli 2014 op haar website *Life on the mountain*.

of work are unable to define themselves by what they do, and as a result they drift deeper into despair and desperation.”<sup>101</sup> Het lijkt een onoplosbaar dilemma: of je doet mee en loopt een grote kans ziek te worden, of je stopt met de succesrace en je telt niet meer mee.

Al die vergelijking en uitdaging kan leiden tot een samenleving waarin angst en depressie de keerzijden zijn. Immers, als mensen zich dag in dag uit moeten meten met anderen, bestaat er een voortdurende spanning om het niet te halen, te licht te worden bevonden. Dat is des te nijpender, omdat de strijd om goede banen steeds heviger wordt. Alleen de allerbesten, de excellenten, krijgen direct na hun afstuderen een baan bij een groot bedrijf, de overgrote rest moet het tegenwoordig vaak doen met verlengde stages, die soms jaren duren. De stress die dat oplevert kan groot zijn en de leeftijd waarop burn-out zich voordoet, daalt dan ook al jaren. Een publicatie van ArboNed, een grote dienstverlener in verzuimbegeleiding, laat zien dat verzuim door stress op steeds jongere leeftijd voorkomt.<sup>102</sup>

In organisaties betekent het succesvertoog dat mensen continue met collega's in concurrentie zijn. Wanneer de bonussen verdeeld worden, moeten er tenslotte maatstaven zijn op basis waarvan de verdeling plaatsvindt. Dat betekent dat iedereen vergeleken wordt met collega's en dat de relatie met de ander gekleurd wordt door competitie. Resultaten van beoordelingen worden met argusogen gevolgd en het kind dat met een rapportcijfer thuiskomt, krijgt als eerste vraag: “Hoe hebben de anderen het gedaan?”

Wat zijn de gevolgen hiervan? Hoe vindt onze spanning en onzekerheid een uitweg? Ziek worden is een weg en is pestgedrag een andere weg? Pesten op het werk neemt grote vormen aan. Een half miljoen mensen wordt structureel gepest op de werkvloer, aldus een bericht op de nieuwswebsite Nu.nl.<sup>103</sup> Verhaeghe begint zijn boek *Identiteit* met het beschrijven van een aantal ernstige gevallen van pesten en verklaart dit gedrag door een veranderende samenleving. Een samenleving waar de druk om de beste te

<sup>101</sup> Gini, *My Job, My Self*, 190

<sup>102</sup> In 2013 werd langdurig verzuim in 29% van de gevallen veroorzaakt door stress. Afgelopen jaar had 33% van het langdurig verzuim te maken met stress, vooral onder 25-34 jarigen. Daarmee verschuift psychisch verzuim naar een jongere leeftijdscategorie. In het eerste decennium van deze eeuw zag ArboNed een piek in psychisch verzuim onder 35-44 jarigen. In 2013 was 43% van het langdurig verzuim in deze leeftijdscategorie stressgerelateerd, terwijl dit onder 25-34 jarigen in 2014 bijna 50% was. ArboNed signaleert in 2014 zelfs dat stressklachten de belangrijkste verzuimoorzaak is onder jong werknemers <25 jaar, die nog maar net op de arbeidsmarkt komen kijken. Uit: *Verzuim door stress op steeds jongere leeftijd*, op de website van ArboNed, 18 maart 2015.

<sup>103</sup> <http://www.nu.nl/werk-en-privel/4059051/half-miljoen-mensen-wordt-structureel-gepest-werkvloer.html>, 31 mei 2015

zijn groot is, kent als keerzijde dat losers als ongewenst worden gezien. Aan de ene kant hebben mensen verliezers nodig om zelf winnaar te kunnen zijn, maar aan de andere willen mensen niet geconfronteerd worden met hun eigen mogelijkheid tot falen.<sup>104</sup> Hoe en waarom iemand tot doelwit van pesten wordt heeft vaak niets met die persoon te maken, maar veel meer met een samenleving waarin de angst voor elkaar groot is. Sociale angst, burn-out en depressie zijn niet voor niets de ziekten van deze tijd.

### 3.6 Onvermijdelijke bureaucratie

Op het eerste gezicht lijkt het verband tussen het succesvertoog en bureaucratie wellicht niet eenduidig, maar om een steeds complexere maatschappij te laten functioneren is een meetsysteem nodig dat laat zien wie en wat het best werkt. Met het ‘best’ wordt bedoeld het meest efficiënt, want uiteindelijk tellen alleen resultaten die te meten zijn in geld. Foucault schetste in 1979 al hoe het neoliberalisme zal leiden tot voortdurende uitbreiding van de bureaucratie. Juist omdat het in het neoliberalisme draait om een vrije economie, moeten er regels worden opgesteld om die vrijheid te waarborgen. Foucault omschrijft de paradox waarin het neoliberalisme terechtkomt:

*... voor het uitoefenen van bepaalde vrijheden, bijvoorbeeld de marktvrijheid of de toepassing van een wetgeving die monopolies moet tegengaan, kan er een wetgevend kader zijn dat door de partijen op de markt wordt ervaren als een overmaat aan interventionisme, een overmaat aan druk en dwang. ... Ten slotte en bovenal zijn er de verstoppingsprocessen, die ertoe leiden dat mechanismen die vrijheid moeten produceren, ... in feite destructieve effecten krijgen, effecten die het zelfs gaan winnen van wat ze produceren.<sup>105</sup>*

Meritocratie en het succesvertoog zorgen voor een toename van de bureaucratie. Een meritocratie is onmogelijk zonder uitgebreide instituties en procedures om ieders prestaties voortdurend te meten, zeggen Swierstra en Tonkens in de inleiding van *De beste de baas?*<sup>106</sup> Bureaucratie is nodig

104 Verhaeghe, *Identiteit*, 9-12

105 Foucault, *De geboorte van de biopolitiek*, 98

106 Swierstra & Tonkens, ‘In het jaar 2034. Inleiding.’ In: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008, 13

om succes meetbaar te maken. Om veel te kunnen verdienen als bedrijf, moet het bedrijf controleren, meten en toetsen, want anders kan het niet bijsturen. Een explosie van regels, protocollen en procedures is het gevolg, waar iedereen die zich de afgelopen dertig jaar op de arbeidsmarkt heeft begeven, over mee kan praten.

Het grote bezwaar van al die procedures is dat er een enorme bureaucratie is ontstaan waarachter mensen zich kunnen verschuilen. Afschuiven van verantwoordelijkheid is algemeen geworden en niemand is aan te spreken op zijn of haar werkwijze, zolang immers het protocol of de procedure maar is gevolgd. Steeds minder aandacht gaat naar de kern van het werk en steeds meer naar administratie en schriftelijke verantwoording van werkzaamheden. In de medische sector zijn protocollen vaak noodzakelijk, want bijvoorbeeld bij operaties doet het ertoe welke handeling eerst en welke later wordt uitgevoerd. Er zijn echter procedures en protocollen opgesteld voor ongeveer ieder werkterrein, ook waar het inzicht van de professional belangrijker is dan in welke volgorde of op welke manier iets precies gebeurt. Daarmee kan men zichzelf indekken en hoeft men geen persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen. Dit leidt uiteindelijk naar een maatschappij waar niemand verantwoordelijk is en niemand aan het stuur zit. Verhaeghe zegt daarover: “Het centrum van de macht is leeg, de stoel is verlaten.”<sup>107</sup> Niemand is verantwoordelijk, we besturen onszelf door een systeem van procedures.

Met name professionals, mensen met een specialisme, stappen steeds vaker uit vaste banen om een leven als zelfstandig ondernemer te beginnen. Door inperking van professionele vrijheid ervaren deze mensen steeds minder ruimte om hun werk uit te voeren volgens eigen normen. Communicatie- en marketingadviseurs, kredietanalisten, beleggingspecialisten en beleidsadviseurs zijn voorbeelden van beroepsgroepen waar dat gebeurt. Soms beginnen ze een eigen adviesbureau, maar vaker verhuren ze zichzelf aan het soort organisaties waar ze vroeger voor werkten. Dan zijn ze van alle rompslomp en vergaderingen af en hoeven ze zich alleen nog bezig te houden met de kern van het werk, vertellen ze.

---

<sup>107</sup> Verhaeghe, *Identiteit*, 209

### 3.7 De beste zijn is onmogelijk

Naast uitsluiting van mensen die niet meer mee kunnen komen, gelden ook voor de succesvolsten negatieve effecten van het vertoog. De positieve kant van de meritocratie, namelijk: ‘kansen voor iedereen’ had maar een korte levensduur en kreeg al snel een pijnlijke kant. Zodra de ‘verdienslijken’ een plek aan de top hadden veroverd, ontstond er een nieuwe elite, die nieuwkomers buitensloot. Er zijn immers maar zoveel plaatsen aan de top. Het is dus niet zo dat iedereen gelijke kansen heeft, want mogelijkheden om een plek aan de top te veroveren, worden door diezelfde top tegengehouden. De top versterkt echter wel het vertoog dat voor iedereen die wil de kansen voor het oprapen liggen. Daarmee wordt gesuggereerd dat ieder die het niet lukt de top te bereiken dat aan zichzelf te wijten heeft.

Degenen die de top willen bereiken hebben te maken met een dubbele handicap. Ten eerste zorgt een elite, die de beste banen bezet, voor het tegenhouden van nieuwkomers. Ten tweede is het najagen van succes een letterlijk eindeloze weg, want er zijn altijd mensen meer succesvol. Er is geen eindpunt, er zijn altijd mensen die meer verdienen. Als iemand al zover zou komen dat hij zich kan meten met de rijksten der aarde, dan ontmoet hij leedvermaak als er iets mis gaat. Er zijn televisieprogramma’s die gebaseerd zijn op de mislukkingen van de superrijken, zoals de documentaire *The Queen of Versailles*, waarin een rijke ondernemer het grootste huis van Amerika wil bouwen.<sup>108</sup> Het huis komt onaf leeg te staan na een aantal financiële debacles tijdens de crisis van 2008 en de jaren daarna. Massaal zaten mensen voor de televisie om de afgang van dit gezin te aanschouwen. Hetzelfde geldt voor beroemdheden uit de muziek of film. Mensen lijken te genieten van de problemen van de succesvollen. Het onoplosbare probleem is dus dat mensen, als ze de top bereiken, altijd een nog succesvollere positie boven zich vinden en als men de hoogste positie al zou bereiken, de anderen met leedvermaak kennismaken van alles wat fout gaat. Als dit zich zou beperken tot ‘spelletjes’ aan de top, zouden de problemen meevallen. Het grote probleem is dat de hele samenleving, op alle niveaus, vergeven is van deze druk om te presteren en de beste te zijn. Dat veroorzaakt spanningen waar velen onder bezwijken.

108 *The Queen of Versailles*, documentaire uit 2012, van regisseur Lauren Green.

### 3.8 De jager kent geen zingeving

Bauman geeft nog een argument voor het verloren gaan van zin voor de succesvollen. Hij schrijft namelijk dat de strijd om niet te verliezen of op zijn minst om bij te blijven, het enige is dat uiteindelijk voor hen overblijft, want anders gaan zij zelf tot de gejaagden behoren.<sup>109</sup> Doordat mensen continue ‘op jacht zijn’, moeten presteren en zorgen dat ze de concurrentie voorblijven, is voor nadenken over de zin van wat ze doen weinig tijd. In het laatste hoofdstuk van *Liquid Times*, vat Bauman ons leven samen in een metafoor: in de vloeibare moderniteit moet de succesvolle mens een jager zijn. De jager is altijd op zoek naar een volgende prooi, zoals een promotie, nieuwe baan of volgende opdracht en maakt zich niet teveel zorgen over zijn omgeving of de resultaten van zijn acties. De jager kent geen zingeving, aldus Bauman. Het doel is juist om vragen over zin uit de gedachten te bannen.

*Unlike the utopias of yore, the hunters' utopia does not offer a meaning of life, whether genuine or fraudulent. It only helps to chase the questions about life's meaning out of the minds of living. Having reshaped the course of life into an unending series of self-focused pursuits, each episode lived through as an overture to the next, it offers no occasion for reflection about the direction and sense of it all.<sup>110</sup>*

Dit is een interessante uitspraak, want het verlies van zingeving voor mensen die hun plek op de succesladder kwijtraken kunnen we begrijpen, maar als ook de (succes)jagers geen zingeving vinden, dan zou de hele samenleving wellicht baat hebben bij een ander vertoog.

### 3.9 Samenvattend: druk van buiten en van binnen

Zingeving komt onder druk te staan als mensen niet voldoende geborgenheid ervaren. Werk is voor velen het belangrijkste zingevingssysteem geworden en een plek waar velen lange tijd hun zekerheid en identiteit aan ontleenden. Banen bieden echter niet langer zekerheid voor het leven en ook wie een vaste baan heeft, zal rekening moeten houden met veranderingen in werkinhoud. Mensen die hun baan

---

109 Bauman, *Liquid Times*, 104

110 *Ibidem*, 109

wel houden worden steeds meer geplaagd door een sterk toenemende bureaucratie.

Echter, de druk op het ervaren van betekenis wordt ook ‘van binnenuit’ opgevoerd. Het succesvertoog geeft mensen de inspirerende boodschap dat succes voor iedereen is weggelegd, als zij maar hard genoeg werken. Dat past goed bij de mens die in de loop der tijd steeds meer ondernemer van zijn eigen leven is geworden. Zingeving kan hierdoor echter onder druk komen te staan, omdat wie niet mee kan komen als een loser gezien wordt. Mensen zijn immers verantwoordelijk voor hun eigen geluk en succes, maar ook voor hun eigen falen. Door het succesvertoog, waar prestatie, veel geld verdienen en concurrentie centraal staan, zijn mensen in continue concurrentie met elkaar, maar ook met zichzelf want men hoort toch dat geweldige, actieve en geslaagde leven te leiden? De werkelijkheid is anders, maar dat past niet bij het ideaal van de autonome, vrije mens.

De moderne werknemer wordt dus bedreigd door werkonzekerheid en het verlies van zelfrespect als hij niet kan voldoen aan het ideaalbeeld van de succesvolle ondernemer. Deze factoren ondermijnen een gevoel van betekenis en vormen daarmee een bedreiging voor het welzijn van mensen. Genoeg reden om op zoek te gaan naar een ander paradigma.

# 3

# Een andere samenleving

# 4

‘ In other words, in a world fast phasing out mass employment, how do we find alternative ways for individuals to earn a living, find meaningful and creative outlets for expression, and establish their own sense of self-worth and identity? ’<sup>III</sup>

## 4.1 Op zoek naar een nieuw vertoog

Een nieuw vertoog, dat de negatieve gevolgen van het huidige vertoog wil minimaliseren, zal een ander geluid moeten laten horen. Het zal zich moeten richten op een samenleving waarin kwetsbaarheid en afhankelijkheid, de tegenhangers van succes en autonomie, ook aandacht krijgen. Een vertoog waar verantwoordelijkheid dragen voor het grotere geheel een vanzelfsprekendheid is en waar andere waarden dan individueel succes en prestatie centraal staan, zou kunnen leiden tot een meer inclusieve samenleving. In een ander vertoog kan bestaanszekerheid wellicht ook gevonden worden zonder baan en kunnen levens ook geslaagd zijn als ze niet het resultaat zijn van een doelgericht, gepland levenspad.

### 4.1.1 Zorgethiek

Een maatschappijvisie die van andere basisaannames dan autonomie en onafhankelijkheid uitgaat, wordt gegeven door de zorgethiek (*Care Ethics*). In dit denken staan zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar en de omgeving centraal. Zorgethiek breekt een lans voor relationaliteit. In het boek *Applying*

---

III Gini, *My Job, My Self*, 186



*Care Ethics to Business* wordt de nadruk beschreven die de zorgethiek legt op menselijke kwetsbaarheid en afhankelijkheid. Zorgethiek staat sceptisch tegenover abstracte en universele principes en baseert zich op contextuele kennis en wijsheid, gevoed door praktische ervaringen en empathische waardering en bejegening van de ander.<sup>112</sup> Vanuit een zorgethische visie zijn mensen en organisaties wederzijds afhankelijk en zijn coöperatieve relaties de basis voor het functioneren. Daarmee staat zorgethiek lijnrecht tegenover opvattingen dat het bedrijfsleven alleen maar individualistisch, competitief en agressief kan zijn.<sup>113</sup> “Ethics is primarily a communal, collective enterprise, not a solitary one ... ethics is the attempt to work out the rights and obligations we have and share with others.”<sup>114</sup>

Joan Tronto hanteert als definitie van zorg: alle activiteit die we tentoonspreiden om onze wereld te onderhouden, te laten voortbestaan en te herstellen, zodat we er zo goed mogelijk in kunnen leven.<sup>115</sup> Ethische uitgangspunten hierbij zijn: mensen staan altijd in relatie tot elkaar, mensen zijn kwetsbaar en alle mensen geven en krijgen zorg.<sup>116</sup> Moderne mensen ervaren, zeker als ze jong en gezond zijn, vaak niet hoeveel er voor hen gezorgd wordt. Als op een dag de kantoren niet meer worden schoongemaakt en de medewerkers van de bedrijfskantine hun werk niet meer willen doen, dan wordt duidelijk hoeveel het betekent dat er mensen zijn die zorgtaken uitvoeren.

Tronto publiceerde in 2013 het boek *Caring Democracy*. Hierin stelt ze dat we het hele leven in het teken van economie hebben gezet en daarmee het zicht op de andere kant van menszijn hebben verloren.<sup>117</sup> Tronto meent dat het lijkt of mensen het hebben van sociale verplichtingen zijn gaan zien als een aantasting van hun vrijheid. In het huidige vertoog staat vrijheid gelijk aan je nergens zorgen om hoeven te maken.<sup>118</sup> Terwijl, bepleit Tronto, afhankelijk zijn van elkaar, de kern van menszijn is. Wat werkelijk vrij maakt, is het vermogen zorg en verantwoordelijkheid te kunnen dragen

112 Sander-Staudt, M., & Hamington M., ‘Introduction: Care Ethics and Business Ethics’, in: Hamington M. & Sande Staudt M., (editors), *Applying Care Ethics to Business*, Springer Science+Business Media B.V., Dordrecht Heidelberg London New York 2011, ix

113 Ibidem, x

114 Gini, *My Job, My Self*, 156

115 Tronto, Joan C., *Caring Democracy*, New York University Press, New York and London 2013, 19

116 Ibidem, 30-31

117 Ibidem, xi

118 Ibidem, 92

voor wat er werkelijk toe doet.<sup>119</sup>

Het publieke leven is zich gaan richten op economische productie en groei en daarmee is een even belangrijke andere kant van het menszijn naar de achtergrond verdwenen, namelijk dat mensenlevens niet alleen gericht moeten zijn op productie, maar ook op het leiden van een betekenisvol leven.<sup>120</sup> Zorg voor en om elkaar is alleen nog maar in de privésfeer gelokaliseerd, met name ‘thuis’. Echter, zelfs ‘thuis’ is een gebied geworden waar mensen zich als calculerende managers zijn gaan gedragen, bijvoorbeeld toen zij hun huis letterlijk als investering gingen zien.<sup>121</sup> Dat is de *homo oeconomicus* ten top. Tijdens de economische crisis bleek het gevaar van dat economisch denken. Veel mensen verloren huis en haard aan de banken. Volgens Tronto moeten we ophouden met meer geld en meer spullen te vergaren (die als vaak als vervanging dienen voor tijd en aandacht) en gaan inzien dat ‘je huis als investering’, economische verbetering en succes niet de enige nastrevenswaardige zaken zijn.<sup>122</sup>

#### 4.1.2 Het onderhouden van de wereld

In een samenleving vanuit het gezichtspunt van zorgethiek gaat het in de eerste plaats om het onderhouden van de wereld, haar helpen voortbestaan en herstellen, zodat we er zo goed mogelijk in kunnen leven. Tronto pleit met deze beschrijving over wat van waarde is impliciet voor de herwaardering van ‘arbeid’. Arbeid in de zin zoals Hannah Arendt bedoelde. Haar bekende onderscheid tussen arbeiden, werken en handelen maakte Arendt in haar boek *The Human Condition*. Onder ‘arbeiden’ valt al het cyclische werk dat gericht is op verbruik. ‘Arbeid’ heeft betrekking op de activiteit ten behoeve van het ‘biologisch levensproces’. Denk aan het bewerken van de grond en huishoudelijk werk. In principe is dit het werk dat zou moeten volstaan om in ons onderhoud te voorzien en Arendt noemt arbeiden dan ook ‘het leven zelf’. Onder ‘werken’ verstaat Arendt handelingen die leiden tot een langduriger resultaat. Werken schept een wereld van dingen. Het levert gebruiksartikelen op, die een lange tijd mee kunnen gaan, bijvoorbeeld het maken van meubels en het bouwen

---

119 Ibidem, 94

120 Ibidem, xii

121 Ibidem, 3

122 Ibidem, 5

van huizen. Tenslotte benoemt Arendt het ‘handelen’. Politiek en actief burgerschap zijn hiervan bij Arendt voorbeelden.<sup>123</sup> In dit domein draagt de mens bij aan de samenleving door zijn stem te laten horen bij beslissingen die over de structuur van de maatschappij gaan. Voor Arendt zijn arbeid, werk en handelen drie basiscondities van de mens, de mens geeft zijn omgeving vorm door deze drie activiteiten en deze activiteiten geven de mens vorm. De drie vormen van activiteit tezamen zijn de ‘vita activa’, het actieve leven.

Werk en handelen zullen volgens Tronto zeer zeker ook bij de activiteiten horen waar de mens zich mee bezig dient te houden in het kader van het onderhouden van de wereld, maar in haar omschrijving van waar het bij zorg om gaat, krijgt arbeid, het onderhouden en herstellen van de leefomgeving, weer een belangrijke plaats. Dat is interessant want juist in arbeid staan concurrentie en succes meestal niet op de eerste plaats. Mensen zijn minder geneigd te concurreren over wie het best de afwas doet of de tuin spit. Een wat sterkere focus op de waarde van arbeid kan het belang van zorg (in de brede betekenis van Tronto) versterken.

#### 4.1.3 Een zorgende samenleving

Een samenleving die wordt ingericht volgens de principes van de zorgethiek, zal andere keuzes maken over beloning van en respect voor beroepen waarin zorg de kern is. Wat nodig is om een samenleving zorgend te maken is op de eerste plaats dat mensen elkaar (leren) kennen. Aangezien zorg in onze samenleving voor de meeste mensen beperkt is tot een klein groepje om hen heen, weten mensen vaak helemaal niet wat anderen nodig hebben. Verder zal met name de overheid moeten zorgen voor voorwaarden waarin iedereen gehoord kan worden.<sup>124</sup> Het belang daarvan wordt ook benadrukt door Mark Bovens die beschrijft hoe steeds meer alleen de hoogopgeleiden hun stem laten horen in de politiek, op de plaatsen waar de besluiten worden genomen.<sup>125</sup> De stem van laagopgeleiden en mensen in beroepen met een lage status (vaak beroepen in zorg en allerlei vormen van onderhoud) worden niet gehoord en daarmee wordt belangrijke kennis veronachtzaamd. Ten derde moet er, als we de samenleving anders willen

<sup>123</sup> Arendt, H., *The Human Condition*, Second Edition, The University of Chicago Press, Chicago, 1958, 7

<sup>124</sup> Tronto, *Caring Democracy*, 147

<sup>125</sup> Bovens, M., ‘De diplomademocratie’, in: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008, 106

organiseren, iets gedaan worden aan scheve machtsverhoudingen rondom zorg. Er wordt vaak over zorg beslist door mensen die niet direct zorg geven of ontvangen.<sup>126</sup> Daardoor zal informatie vaker onvolledig en onjuist kunnen zijn. Tenslotte moet volgens Tronto gekeken worden naar de scheiding tussen supervisie en uitvoerende taken. Die scherpe scheiding, zowel in macht als in beloning, marginaliseert de groep die het uitvoerende werk doet.<sup>127</sup>

‘Zorg voor mensen en hun omgeving’ centraal stellen als nieuw paradigma is een gedurfde opponent voor het succesvertoog. Het daagt ongeveer ieder aspect van de huidige samenleving uit. Zorg is niet sexy, mensen sluiten er liever hun ogen voor en laten anderen letterlijk het vuile werk opknappen. Echter, zorg is de basisbehoefte van ieder mens, al hebben we dat besef naar de achtergrond geschoven. In het afgelopen decennium komt er al steeds meer aandacht voor het belang van het behoud van onze omgeving, voor onvrede met de consumptiemaatschappij, voor beter zorgdragen voor bezittingen, voor delen en hergebruiken. Dat zijn tekenen van de behoefte aan waarden die dichtbij de waarden van de zorgethiek liggen. Misschien is het ook een kwestie van woorden. ‘Duurzame aandacht voor elkaar en onze omgeving’ spreekt qua terminologie misschien meer aan dan ‘zorg voor elkaar’.

#### 4.2 Einde van individuele vrijheid?

Betekent het inrichten van een samenleving volgens de uitgangspunten van zorgethiek het einde van individuele vrijheid? Immers, als de samenleving wordt gebaseerd op zorg voor elkaar en de omgeving, dan zal individuele vrijheid naar de achtergrond verdwijnen. Of niet? Aan het einde van zijn boek *Het dikke-ik* schetst ook Kunneman alternatieven voor de huidige manier van vormgeven van de samenleving. Die bevinden zich in de combinatie van levenskunst en burgerschap. Levenskunst noemt hij ‘het bewust vormgeven van het eigen bestaan’.<sup>128</sup> Instituties en ideologieën hebben hun zeggingskracht verloren, maar het individualisme is en blijft een aansprekende weg. Mensen willen hun leven zelf vormgeven.

---

126 Tronto, *Caring Democracy*, 148

127 *Ibidem*, 149

128 Kunneman, *Voorbij het dikke-ik*, 230

Mensen hoeven geen afscheid te nemen van het individualisme, zegt Kunneman. Eigenheid moet in zijn visie echter begrensd worden door een actief burgerschap waarin men zich er rekenschap van geeft dat mensen als individu in een samenleving leven, waar iedereen dezelfde rechten en plichten zou moeten hebben en eenzelfde bescherming moet genieten. Waar er zorg is voor elkaar, zonder geweld te hoeven doen aan de eigenheid. Het gaat om de verbinding tussen persoonlijke levenskunst en burgerschap.<sup>129</sup>

Dat moet kunnen: jezelf blijven én iets voor de omgeving betekenen. Niet voor niets spreekt Walker van ‘relationele autonomie’, beide aspecten hebben er een plaats. Door de aandacht voor zelfontplooiing in de afgelopen decennia, is de aandacht sterk op het welbevinden van de individu komen te liggen. Die individuele mens staat echter altijd in een omgeving en vele collectieve initiatieven van de laatste jaren op het gebied van energie (Urgenda), autodelen (Green Wheels) en spullen lenen (Peerby) laten zien dat mensen graag samen zorgen voor een betere wereld.

### 4.3 Bestaanszekerheid en respect

Een vraag die uit het vorige hoofdstuk naar voren komt is: hoe kunnen mensen in een samenleving waar onzekerheid over werk en inkomen toeneemt, toch geborgenheid ervaren? Daarvoor worden hier een aantal mogelijkheden genoemd: een onvoorwaardelijk basisinkomen voor iedereen, betere betaling van de laagstbetaalde banen, creëren van werk in de publieke sector, meer nadruk op *community service* en herverdeling van werk.

Voor het basisinkomen komt de laatste tijd steeds meer draagvlak en er worden op diverse plaatsen in Nederland experimenten mee gedaan. Max Welling, Professor of Computer Science aan de Universiteit van Amsterdam, zegt in een interview in het Financiële Dagblad van 22 augustus 2015 dat de voortschrijdende robotisering om een volledig flexibele arbeidsmarkt vraagt. Hij pleit voor een radicaal andere manier van denken over arbeid en gaat zelfs uit van een arbeidsmarkt waarin iederéén flexibel werkt, zich continue schoolt en waar bestaanszekerheid bestaat uit een

---

129 Ibidem, 233

onvoorwaardelijk basisinkomen voor iedereen. Hij zegt ook dat het niet meer zal gaan om zo hoog mogelijk opgeleid te worden, maar om bereid te zijn zich (om) te scholen in vaardigheden waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft.<sup>130</sup>

De oplossingen van Welling geven, door het invoeren van een basisinkomen, bestaanszekerheid, maar de druk om continue te presteren wordt wellicht nog hoger. Immers, werkgevers zijn alleen op zoek naar de nieuwste kennis, dus dan is het een kwestie van afwachten tot je wordt ingehaald door iemand met recentere kennis. Een samenleving die op zoek is naar geborgenheid kan baat hebben bij een basisinkomen, maar er is meer nodig om geborgenheid te waarborgen, want het basisinkomen kan binnen de kortste keren een ondergrens worden waar velen zich proberen bovenuit te vechten.

Als er niet voor iedereen werk is, zal de samenleving moeten zorgen voor een andere kijk op werk, zegt Gini:

*The future of work will require new models, new metaphors, and a new sense of motivation. A large part of the task of redefining work will be political, social, and economic. The marketplace can no longer be seen as the only or even primary catalyst for work. Valuable work can no longer be measured by money alone, and jobs traditionally far down the social and economic scales must be reinfused with dignity and meaning. Work must be recast to fit the needs of both individuals and the communities of which they are a part. Work must recapture its true purpose: To produce products people need and to help to produce better people.<sup>131</sup>*

De aanzetten tot nieuwe modellen die Gini aanbiedt zijn: zorgen dat de laagstbetaalde banen een inkomen opleveren waar mensen van kunnen leven.<sup>132</sup> Vervolgens geeft hij aan dat werktijdverkorting kan leiden tot een betere verdeling van beschikbaar werk. Verder zullen er banen in de publieke sector gecreëerd moeten worden<sup>133</sup> en daarnaast moet er een sociale economie ontstaan waarin *community service* een volwaardige rol krijgt.<sup>134</sup> In Gini's visie doet iedereen mee en is er voor iedereen werk. Een

130 'Flexibel werken en voor iedereen een basisinkomen', artikel in: *Het Financiële Dagblad*, 22 augustus 2015

131 Gini, *My Job, My Self*, 209

132 *Ibidem*, 212

133 *Ibidem*, 214

134 *Ibidem*, 216

samenleving waar wellicht minder gewerkt wordt en meer tijd besteed aan maatschappelijk vrijwilligerswerk. Op deze manier kunnen mensen op zoek naar een betekenisvolle invulling van hun tijd, in plaats van vruchteloos verplicht te blijven solliciteren naar banen die er niet zijn.

Een basisinkomen, herverdeling van werk, *community service* zijn voorbeelden die antwoord geven op de vraag hoe mensen geborgenheid en (zelf)respect kunnen blijven ervaren. Deze zaken zullen niet direct het einde van het succesvertoog betekenen, ze zijn meer structureel van aard, maar ze halen wel de scherpe kanten van de huidige arbeidsmarkt. Door het basisinkomen zijn mensen niet meer overgeleverd aan instituten als het UWV en de sociale dienst. Door herverdeling van werk en *community service* zitten mensen niet meer aan de kant, maar kunnen zich van waarde voelen door de bijdrage die ze leveren.

#### 4.3.1 Een andere rol van de overheid

Jeremy Rifkin zoekt in het laatste deel van *The End of Work* ook naar welke nieuwe scenario's overheden zouden moeten streven. Op het niveau van de samenleving, het anders gaan vormgeven van ons arbeidsbestel heeft Rifkin een duidelijke visie. Hij ziet vooral heil in het serieus ontwikkelen van een vrijwilligerssector. Net als Gini, ziet hij het belang van *community service*. Rifkin noemt de vrijwilligerssector de *third sector*:

*The third sector, also known as the independent or volunteer sector, is the realm in which fiduciary arrangements give way to community bonds, and where the giving of one's time to others takes the place of artificially imposed market relationships based on selling oneself and one's services to others. This sector, once critical to the building of the country, in recent years has slipped to the margins of public life, edged out by the increasing domination of the market and government spheres.<sup>135</sup>*

In deze derde sector worden diensten uitgewisseld, zonder dat er geld tegenover staat. Zijn oproep lijkt te passen bij de door de Nederlandse regering gepromote 'participatiesamenleving', maar Rifkin laat de opkomst van de derde sector samengaan met een andere rol van de overheid. Haar focus zou moeten komen te liggen bij het zorgen voor armen, het verzorgen

<sup>135</sup> Rifkin, J., *The End of Work, The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G.P. Putnam's Sons, New York 1995, 239-240

van basis gezondheidszorg, onderwijs voor jongeren, betaalbare woningen en het beschermen van het milieu. Deze zaken zijn door de overheid veronachtzaamd, of overgelaten aan marktwerking. De overheid moet zich weer gaan richten op het versterken van het sociale leven en veel minder op het meespelen met de formele economie, aldus Rifkin.<sup>136</sup> Een participerende overheid in plaats van alleen de participerende burger. Ook Foucault benoemt als gebied waar de overheid zich om moet bekommeren de *civil society*. Aangezien de overheid zich volgens de wetten van het liberalisme, niet kan en mag bemoeien met de economie, is dit juist het terrein waar de overheid wel een rol kan spelen. Hij benoemt de paradox die ontstaat als de staat zich meer beweegt richting een economische staat. Dan wordt namelijk de band die de burgerlijke samenleving bij elkaar houdt losser en raken de individuen meer geïsoleerd.<sup>137</sup> Wat volgens hem mensen aan een burgerlijke samenleving bindt, is niet het streven naar een maximale winst, maar een heel scala van ‘belangeloze belangen’.<sup>138</sup> Hoewel hij daar niet uitgebreid op in gaat, lijkt de rol van de staat het beschermen van deze belangen, of in ieder geval het nadenken over welke rol het bestuur, de overheid daarbij kan en moet spelen.

#### 4.4 Herinvoering van het begrip ‘tragedie’

Zorgethiek gaat uit van menselijke kwetsbaarheid en afhankelijkheid en ziet ongeluk en mislukking als onderdeel van het leven. Als we succes niet langer als individuele prestatie zien, wordt het gemakkelijker om ruimte te geven aan het besef dat tragedies ons kunnen overkomen. Alain de Botton houdt daar in een TED Talk uit 2009 een pleidooi voor. Als we levens niet langer als een te plannen onderneming zien, kan er ruimte komen voor de slagen van het lot die ieder mens vroeg of laat op zijn weg krijgt. ‘De beste zijn’ wordt dan meer een toevallig gevolg van een gunstig gestemd lot, dan iets waar een mens persoonlijk verantwoordelijk voor kan zijn. In de tragedies van de Oudheid bestond de reële optie dat men zijn geluk en ongeluk op geen enkele wijze aan zichzelf te wijten had. In het geval van ongeluk: iedereen was van goede wil en toch ging alles mis. Deze

---

136 Ibidem, 250

137 Foucault, *De geboorte van de biopolitiek*, 388

138 Ibidem 386



manier om naar de werkelijkheid te kijken lijken wij vergeten te hebben. De Botton vertelt in zijn TED Talk over succes<sup>139</sup> wat er gebeurt als succes alleen afhankelijk is van de individu. Iedereen is dan verantwoordelijk voor zijn of haar succes en mensen kunnen hun resultaten vieren, maar bij falen of ongeluk staan ze met lege handen. De Botton pleit voor herinvoering van het begrip tragedie. De tragedie staat voor alles wat een mens kan overkomen, ondanks zijn inzet en goede bedoelingen. In die traditie praat men niet over losers, maar over mensen die iets verloren hebben. In de middeleeuwen noemde men iemand die tot de bedelstaf verviel ‘onfortuinlijk’. De Botton noemt de teloorgang van de tragedie een verlies. De herinvoering van het begrip tragedie kan leiden tot ‘A kinder, gentler Philosophy of Success’, zoals de titel van zijn Ted Talk luidt.

Hiermee wordt geen pleidooi voor slachtofferschap gehouden. Slachtofferschap ontnemt een mens de kracht om zijn lot te verbeteren. Wat er echter vanuit het succesvertoog gebeurt, is dat iemand die een nare gebeurtenis te verwerken krijgt, bijna geen ruimte krijgt om de slag te verwerken. Hij of zij moet namelijk vooral anders naar de gebeurtenissen kijken, immers ‘je gedachten bepalen de werkelijkheid’ en de schouders eronder zetten. Dat werkt prima voor veel alledaagse tegenslagen’, maar sommige tegenslagen zijn te groot om geen verslagenheid te mogen voelen. De erkenning dat gebeurtenissen zich deels ook buiten de invloedssfeer van de individu voltrekken geeft een reële blik op de werkelijkheid en kan troost geven en nederig maken. Het is een recept tegen ontorechte schuldgevoelens én hoogmoed. In de Griekse tragedies was de boodschap aan de toeschouwers: wees niet te hoogmoedig over wat je bereikt hebt, het lot kan beslissen dat je alles zult verliezen.

#### 4.5 Een geslaagd leven zonder succes

Een succesvertoog maakt het lastig om anders te denken dan in geplande levens, te behalen doelen of uitdagende projecten. Immers, een vertoog vertelt ons dat dit de enige werkelijkheid is. De mens als manager van zijn eigen leven is het paradigma en onze identiteit is die van het *career self*. Echter, als het niet meer zou gaan om het evalueren van de ooit gemaakte

---

139 De Botton, A., *A kinder, gentler Philosophy of Success*, TED Talk, juli 2009, te vinden op [www.ted.com](http://www.ted.com).

plannen, of voldoen aan de blauwdruk van een geslaagd leven, waar kan een zinvol leven dan nog meer om draaien?

Walker biedt een uitzicht op andere invullingen van ons leven dan alleen het geslaagde, geplande leven. Een leven kan ook betekenis hebben doordat het draait rond een bepaald patroon, of een motief. Walker noemt als voorbeelden ‘generositeit’, ‘hulp aan minder bedeelden’, ‘het bevechten van windmolens’, een archetype, of een karaktertrek.<sup>140</sup> Door het op deze manier in kaart brengen van een leven, komen andere zaken centraal te staan, die minder gevoelig zijn voor de notie van slagen of falen, maar meer te zien zijn als een persoonlijk schilderij, dat weergeeft waar het in de kern van dat leven om gaat. Deze opvatting helpt te zoeken naar een andere manier om levens en carrières te evalueren. Als mensen niet meer uitsluitend de meetlat van succes hanteren, maar bijvoorbeeld ook zoeken naar een zo goed mogelijke manier van mens-zijn, dan kan er ruimte komen om op andere manieren om te gaan met al die zaken in het leven die niet gepland zijn.

Tonkens en Swierstra wijzen op het grote belang van het kunnen ervaren van (zelf)respect door iedereen in de samenleving. Ze pleiten voor een *aidocratie* (*aidos* betekent ‘eergevoel’ of ‘zelfrespect’ in het Grieks), een samenleving waarin iedereen gelijke kansen heeft op (zelf)respect. Als slechts succes geldt als verdienste is dat een miskennis van andere bijdragen aan de samenleving, schrijven zij. Zij geven als voorbeelden sociale of kunstzinnige vaardigheden en aan deugden als altruïsme, moed solidariteit, empathie, eigenzinnigheid of burgerzin.<sup>141</sup>

De voorbeelden die hier genoemd worden om als leidraad te dienen voor een andere evaluatie van levens zijn waardevolle bijdragen aan het zoeken naar waar het om gaat in het leven als het niet meer allemaal om succes zou draaien. De voorbeelden klinken nu misschien nog wat simpel en karig. Ze zullen pas gaan leven als mensen ze gaan vullen met betekenis. Ooit was ‘succes’ een woord dat haast geen betekenis had, maar door de grote nadruk die er op economie en geld is komen te liggen is het woord betekenisvol geworden. De aandacht die Walker heeft voor ‘echte’ levens, die zelden als geheel volgens een vooropgezet plan verlopen, geven de kans om naar andere modellen te zoeken.

140 Walker, *Moral Understandings*, 152

141 Tonkens & Swierstra, ‘Naar een aidocratie. Conclusies.’ In: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008, 151

#### 4.6 Einde aan de bureaucratie

Een van de problemen die door de meritocratie en het succesvertoog worden veroorzaakt, is een enorme bureaucratie zoals in hoofdstuk 3 werd beschreven. Verdienste, prestatie en succes moeten immers gemeten worden, voordat ze als zodanig bestempeld kunnen worden. Tonkens en Swierstra doen een aantal voorstellen voor het beheersen van de meetlust. Allereerst stellen ze dat het van belang is om in te zien dat bijna iedereen medeplichtig is aan de groeiende bureaucratie door voortdurend transparantie te eisen. Meten kan waardevol zijn. Het recht op ontplooiing, goed plaatsen van talent en een rechtvaardige verdeling van posities zijn belangrijke zaken. Het wordt pas een probleem als het mateloos gebeurt.<sup>142</sup> Ze formuleren vijf voorwaarden voor meten. Ten eerste moet er erkend worden dat meten een extra taak is. Dat werk wordt vaak bij de uitvoerders gelegd, maar zij krijgen daardoor steeds meer taken op hun bord en daarnaast is het maar de vraag of het de juiste mensen zijn om te meten. Het ligt meer voor de hand om het door onderzoekers te laten doen. Ten tweede moet er met mate gemeten worden. Waar en wanneer er gemeten wordt is een zaak van maatschappelijke en politieke besluitvorming, aldus de auteurs. Ten derde moet het feit of er gemeten wordt met redenen omkleed worden en moeten de ‘meters’ de bereidheid hebben medeverantwoordelijkheid te nemen voor de uitslag. Het moet van tevoren duidelijk zijn wat er met de uitslagen gaat gebeuren. Ten vierde moet er met een diversiteit aan meetlatten gewerkt worden. Iedere beroepsgroep, organisatie en context is anders en dat moet tot uiting komen in de manier waarop er gemeten wordt. De uitslagen moeten ook voorzien worden van uitleg. Tenslotte moeten degenen die gemeten worden zeggenschap hebben. Dat betreft dan zeggenschap over criteria en moment.<sup>143</sup> Metingen worden hierdoor beter en minder bedreigend.

Met name het meer particulier maken van metingen sluit aan bij zorgethiek. Daar wordt nadruk gelegd op het eigene van iedere situatie. Evaluaties van werksituaties kunnen alleen maar zinvol zijn als betrokkenen er een stem in hebben. Mensen zullen hun prestaties met anderen willen vergelijken om daarvan te leren, maar dan moeten ze wel het gevoel hebben dat ze invloed hebben op wat en hoe er gemeten wordt en wat de uitslagen betekenen.

---

<sup>142</sup> Ibidem, 138

<sup>143</sup> Ibidem, 139-144



#### 4.7 Een nieuw vertoog

Als we al deze noties naar werk vertalen dan gaat het niet langer om alleen de beste zijn in een vakgebied, maar om zorg te dragen voor de samenleving als geheel, waar iedereen op zijn eigen manier een bijdrage aan kan leveren. Werk dient dan breder gedefinieerd te worden, wellicht als ‘alle activiteiten die er op gericht zijn om een samenleving in stand te houden’ en waar iedereen een plek heeft en een bijdrage kan leveren. Dan wordt ook het opvoeden van kinderen, het zorgen voor ouders, het helpen van vluchtelingen, het als vrijwilliger helpen voortbestaan van een bibliotheek, het volgen van een studie of politiek actief zijn, als belangrijk ervaren. Dan kan er een inclusieve samenleving ontstaan, waar uitsluiting van mensen geen plaats heeft. Dan zou er een samenleving kunnen ontstaan waarin we beseffen dat mensen in alles met elkaar verbonden zijn. Op maatschappelijk vlak is dat in het voordeel van iedereen, want men weet dat wanneer het één van ons slecht gaat, dat uiteindelijk repercussies heeft op het geheel. Daardoor voelt iedereen zich verantwoordelijk voor de gevolgen van beslissingen en zal streven naar het minimaliseren van negatieve effecten en optimaliseren van resultaten. Doordat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het goed functioneren van een bedrijf en de samenleving kunnen er producten en diensten geleverd worden die waarde toevoegen aan de samenleving. Mensen beseffen dan dat het slagen of mislukken van een individu ook afhangt van de context van de markt, alle betrokkenen en het lot. Niemand kan individueel verantwoordelijk worden gehouden voor wat hem of haar overkomt, want tegenslag en ongeluk bestaan nu eenmaal.

Het belang van onderwijs in een dergelijke samenleving is groot. Mensen leren daar flexibel om te gaan met veranderingen, levensvragen aandacht te geven en zorg te dragen voor het geheel. Leren doet men bij opleidingsinstituten, via internet, in de praktijk en door te leven. Mensen groeien door wat ze meemaken en wat ze elkaar leren. Samenwerking is in een dergelijke samenleving een must, vandaar dat groepen mensen in netwerken voortdurend kennis en ervaring met elkaar delen. Innovatie en creativiteit zijn een logisch gevolg van deze uitwisseling. Dat leidt tot versterking van individu, bedrijfsleven en maatschappij. Het is in het belang van de gehele samenleving dat iedereen een waardevolle rol heeft, want daarmee voorkomen we uitsluiting en marginalisering en verminderen spanningen in de samenleving. Iedereen draagt naar vermogen bij. Iedereen



heeft een gegarandeerd basisniveau van inkomen. De overheid participeert door initiatieven van burgers te faciliteren en het sociale leven te versterken. De individualiteit en vrijheid van burgers wordt begrensd door een actief burgerschap waar er zorg is voor elkaar zonder geweld te doen aan eigenheid. Mensen zijn zich bewust van de kwetsbaarheid van het leven en dragen zorg voor het geheel, in het werk dat ze doen en in de manier waarop ze met elkaar samenleven. Mensen die ongeluk overkomt, verdienen extra zorg en aandacht. Centraal staat het leiden van een goed leven, dat bepaald wordt door kernwaarden als samenwerken, het goede doen en zorg voor elkaar en de omgeving.

#### 4.8 Utopia?

Voor de succesvertoog-diehard klinkt bovenstaand mens- en maatschappijbeeld als soft en onhaalbaar, als een utopie. Daar hebben ze gelijk in, want geen samenleving en geen verandering zal ooit leiden tot een hemel op aarde. De vraag is echter: willen we een ander vertoog? Ik denk dat dat zo is en al aan de gang is. De harde kanten van het succesvertoog eisen hun tol en teveel mensen kunnen en willen niet meer mee doen. Dat levert spanningen in de samenleving op die uiteindelijk kunnen leiden tot onrust en een lege schatkist.

Dat de veranderingen al aan de gang zijn is ook te zien bij bedrijven. Het argument dat bedrijven alleen maar kunnen bestaan bij de gratie van winstmaximalisatie, daarvan bewijzen steeds meer jonge bedrijven dat het ook anders kan. Juist door kennis te delen groeien ze sneller, door samen te werken bereiken ze hun doelen beter. Het gaat zeker ook om winst, maar winst als middel en niet als doel, een kenmerk van sociaal ondernemen. Tony Chocolonely, een bedrijf dat als doel heeft de allerlekkerste chocolade te maken en de chocoladewereld 100% slaafvrij te maken is daar een voorbeeld van. WAAR, een cadeauwinkel waar alle producten duurzaam zijn geproduceerd, is ook een voorbeeld. Deze bedrijven willen geld verdienen door een goed product op de markt te zetten en daarmee een bijdrage aan de samenleving te leveren. En ja, ze verdienen er ook geld mee. Gelukkig maar.

#### 4.9 Hoe verandert een vertoog?

Een vertoog verandert niet zomaar. Het is de weerslag van hoe belanghebbenden willen dat mensen de wereld zien en dat betekent dat er veel kracht wordt gestoken in het behouden van een vertoog. Hilde Lindemann Nelson geeft in haar boek *Damaged Identities, Narrative Repair* een concrete invulling van hoe andere evaluaties en andere verhalen een rol kunnen spelen bij het veranderen van een vertoog. Zij beschrijft hoe elke samenleving wordt bepaald door *master narratives*. *Master narratives* zijn verhalen in een cultuur die dienen als leidraad en uitdrukking geven aan gevoelens van “zo doen wij dat, zo hoort het”. Ze illustreren en rechtvaardigen het leidende vertoog.<sup>144</sup> Een *master narrative* is dus niet het vertoog, het zijn de verhalen die een vertoog ondersteunen. Te denken valt bijvoorbeeld aan verhalen over mensen die van krantenjongen miljonair werden en films waarin succes verheerlijkt wordt.

Het instrument dat Lindemann Nelson aanbiedt om een *master narrative* te bevragen en zelfs te veranderen, is de *counterstory* (het tegenverhaal). Tegenverhalen zijn clusters van bijvoorbeeld verhalen, anekdotes en opmerkingen die tegenstand bieden aan een onderdrukkend of uitsluitend *master narrative*. Ze kunnen tegenstand bieden als ze zich richten op de kieren en scheuren van een *master narrative*.<sup>145</sup> Elk *master narrative* kent inconsistenties en tussen samenhangende *master narratives* bestaan vaak niet geheel kloppende aansluitingen. Op deze zwakke punten van een *master narrative* kan een tegenverhaal zich richten.

*Counterstories come into being through a process of ongoing engagement with the narrative they resist. Many of them start small, like a seed in the crack of a sidewalk, but they are capable of displaying surprising chunks of concrete as they grow.*<sup>146</sup>

Tegenverhalen geven een groep zelfrespect en (morele) handelingsvrijheid terug.<sup>147</sup> Om volwaardig deel te nemen aan de samenleving hebben mensen speelruimte, respect en een gevoel van ‘ertoe doen’ nodig. Wanneer dat vermogen verkleind is, is het moeilijk om volwaardig onderdeel

---

144 Lindemann Nelson, H., *Damaged Identities, Narrative Repair*, Cornell University Press, New York, 2001, 6

145 Ibidem, 169

146 Ibidem, 169

147 Ibidem, 6-7



van een samenleving te zijn en verdwijnen hele groepen in de marges van een samenleving. Denk aan de plaats die werklozen en mensen met een arbeidshandicap hebben. Een tegenverhaal kan ontstaan door heldenverhalen uit de eigen groep en het benoemen van de waarde van een onderdrukte of gemarginaliseerde groep. Tegenverhalen kunnen de eigen perceptie van een individu of groep veranderen en meer vertrouwen geven in de eigen morele waarde. Tegenverhalen noemt Lindemann Nelson dan ook 'narrative acts of insubordination'.<sup>148</sup>

Lindemann Nelson beschrijft hóe tegenverhalen hun werk doen. Mensen zijn narratieve wezens en door verhalen worden ze wie ze zijn. Verhalen wijzen de weg, vormen mensen en geven inzicht in het goede leven. Haar nadruk op de narratieve manier waarop zelfbeelden ontstaan is van belang voor haar stelling dat tegenverhalen kunnen helpen om een zelf- en groepsbeeld te veranderen. Ze laat zien hoe identiteiten narratief worden geconstrueerd en (dus) narratief kunnen worden bewerkt. Identiteit ontstaat volgens haar door een eerste en derde persoonsperspectief. Dat betekent dat eigen ervaringen helpen om een zelfbeeld te vormen, maar dat ook dat wat anderen vinden een rol speelt bij het vormen van een zelfbeeld.<sup>149</sup>

Een voorbeeld van hoe dat werkt is de eerder besproken documentaire 'Alles wat we wilden'. Het succesvolle beeld van deze jonge professionals wordt aangetast door de keerzijde van hun succes in beeld te brengen: angst, depressie en onzekerheid. Juist doordat de hoofdrolspelers zelf deze keerzijde bevestigen en eigenlijk een roep om hulp te horen geven, krijgt een ander verhaal de ruimte. In deze documentaire gaat het om kritiek op de *master narrative*.

Tegenverhalen kunnen ook gaan over hoe mensen die niet passen in het leidende vertoog er in slagen een goed en zinvol leven te leiden. Wie oog krijgt voor tegenverhalen, ziet ze overal. Een voorbeeld dat mij de laatste tijd opvalt is dat er steeds meer aandacht komt voor kleiner wonen. In de VS is er al een hele beweging ontstaan rond *Tiny Houses*.<sup>150</sup> Het zijn juist succesvolle, jonge mensen die zich afkeren van steeds grotere huizen waar ze volgens het succesvertoog in zouden moeten wonen. De beweging vindt inmiddels zijn weg naar (woon)bladen. In het blad *Happinez* zegt architecte

---

148 Ibidem, 8

149 Ibidem, 71

150 Zie bijvoorbeeld [www.thetinylife.com](http://www.thetinylife.com) en [www.tinyhouseblog.com](http://www.tinyhouseblog.com).

Kim Verhoeven “zelf probeer ik ook zo klein mogelijk te wonen ...”.<sup>151</sup>

Een ander voorbeeld zijn de aansprekende verhalen van mensen die een carrièreswitch maken. Het tv-programma ‘Ik vertrek’ heeft dit als hoofdthema. In dit programma staan mensen centraal die alles in Nederland achterlaten om in het buitenland een heel nieuw leven te beginnen. Het programma maakt op Twitter altijd veel los en de reacties zijn in twee kampen te verdelen. Voor de ene groep kijkers is het programma pas geslaagd als alles mislukt en de hoofdpersonen berooid naar Nederland terugkeren. Uit de andere groep klinkt bewondering voor de mensen die het lef hebben deze stappen zetten. De verfilmde overstap van het ene naar het andere leven kunnen we zien als tegenverhaal. Deze verhalen dagen onze aannames over het belang van zekerheid en het daaraan gekoppelde geluk uit.

#### 4.10 Samenvattend: er is een alternatief

Er bestaat een maatschappijvisie die een antwoord kan geven op een aantal van de problematische kanten van het neoliberalisme en haar succesvertoog. Dat is de zorgethiek. In het zorgethische denken staat zorg voor elkaar en de omgeving centraal. Haar aandacht voor kwetsbaarheid en afhankelijkheid van de mens doet recht aan de realiteit van het leven. Ze stelt dat voor het leiden van een betekenisvol leven economische verbetering en succes niet de enige nastrevenswaardige zaken zijn. In een dergelijke samenleving zijn bedrijven gericht op samenwerking en winstoptimalisatie, zorgt de overheid voor het versterken van het sociale leven, wordt arbeid gericht op zorg en onderhoud hoger gewaardeerd dan nu het geval is, kan een leven zonder succes toch geslaagd zijn en gaat individuele vrijheid samen met actief burgerschap. De structuur van de arbeidsmarkt kan veranderen door de invoering van een basisinkomen of herverdeling van werk. Een vertoog verandert door ‘tegenverhalen’ die laten zien dat een goed leven ook op andere zaken dan succes en ‘de beste zijn’ gebaseerd kan zijn.

<sup>151</sup> ‘Ik probeer zo klein mogelijk te wonen’, artikel uit de rubriek ‘Huis & Hart’, in: Happi-home 2015, een speciale uitgave van het blad Happinez, 101



# Slotsom

# 5

## 5.1 Samenvatting en conclusie

Mijn onderzoek richtte zich op het belang van werk voor zingeving en hoe zin in werk onder druk kan komen te staan door flexibilisering van de arbeidsmarkt en het succesvertoog dat onze samenleving kleurt. Mijn zoektocht gaf mij de volgende inzichten: zingeving is iets dat mensen ‘maken’ door wederzijdse beïnvloeding. Dit proces levert referentiekaders en kernwaarden op waartoe mensen zich verhouden. Als een samenleving ‘succes’ en ‘betaald werk’ als kernwaarden beschouwt, bepaalt dat mede zingeving. Iedereen die succes heeft telt dan mee en heeft betekenis.

Zingeving in werk staat onder druk door factoren van buiten en van binnen de mens. Met ‘van buiten’ bedoel ik snelle en ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals reorganisaties en het verdwijnen van werk, die bestaanszekerheid ondermijnen. Met ‘van binnen’ doel ik op het geïnternaliseerde vertoog waarin mensen alleen nog meetellen als ze een geslaagd en succesvol leven leiden. Iedereen die het niet (meer) lukt om te voldoen aan deze impliciete eisen kan zich een verliezer gaan voelen en daarmee het zelfrespect kwijtraken.

Het succesvertoog kent een mensbeeld van de geslaagde, ondernemende mens. Dat beeld is ontstaan vanuit het (neo)liberalisme en versterkt door de meritocratie en de *Human Potential Movement*. Met name door het neoliberalisme ontstond het streven om elke levensterrein als een handelsbetrekking te zien. De mens werd daarin een ‘competentiemachine’ die zichzelf aan kon bieden op de vrije markt. De identiteit van de moderne mens werd daarmee dat van ondernemer en *career self*.

Het neoliberale succesvertoog heeft een tegenhanger in de maatschappijvisie van de zorgethiek. Walker en Tronto laten zien dat de mens relationeel autonoom is en zich altijd te verhouden heeft tot

kwetsbaarheid en afhankelijkheid. De zorgethiek heeft andere antwoorden ten aanzien van de problematische kanten van de huidige flexibele arbeidsmarkt en haar succesvertoog. In zorgethiek gaat het niet om individuele successen op materieel gebied, maar om het vermogen zorg en verantwoordelijkheid te kunnen dragen voor wat er werkelijk toe doet. Mensenlevens hoeven niet alleen gericht te zijn op productie, maar ook op het leiden van een betekenisvol leven.

De samenleving kan veranderen door structurele maatregelen als herverdeling van arbeid en een basisinkomen, maar als niet ook het vertoog verandert, hebben deze maatregelen minder kans van slagen. Een vertoog kan veranderen door 'tegenverhalen'. Bedrijven, tv-programma's en initiatieven die zich richten op een socialere en duurzame samenleving zijn makers van tegenverhalen.

## 5.2 Antwoord op de vraag

Mijn hoofdvraag was: waardoor komt zingeving in en door werk onder druk te staan en welke visies kunnen een bijdrage leveren aan een andere kijk op werk opdat mensen ook in tijden van (tijdelijke) werkeloosheid zin kunnen ervaren? Het antwoord dat op het eerste deel van de vraag gegeven wordt, is: zingeving komt van buitenaf en van binnenuit onder druk te staan. 'Van buitenaf' door verminderde geborgenheid. Flexibilisering van de arbeidsmarkt zorgt voor onzekerheid, zowel inhoudelijk (wat worden volgend jaar mijn taken en kan ik die wel aan?) als met betrekking tot werkzekerheid (heb ik volgend jaar nog werk?). 'Van binnenuit' komt zingeving onder druk te staan door het succesvertoog. Door dit vertoog zijn mensen in continue concurrentie met elkaar om de beste plekken op de arbeidsmarkt. Voor het beantwoorden van het tweede deel van de vraag heb ik antwoorden gevonden bij met name vertegenwoordigers van de zorgethiek, Walker, Tronto en Lindemann-Nelson. In hun visie staat een ander mensbeeld en een andere kijk op de samenleving centraal. Kernwaarden daarin zijn zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar en de omgeving. Wanneer deze waarden leidend zouden zijn in politieke keuzes, in het bedrijfsleven en in het vertoog over werk, dan zouden voor de problematische kanten van de arbeidsmarkt en haar vertoog als onzekerheid, uitsluiting en verlies aan zelfrespect andere antwoorden gevonden worden.

### 5.3 Verder onderzoek

Tijdens het schrijven van deze scriptie werden mij een aantal mogelijke nieuwe onderzoeksgebieden duidelijk. Zo zou het interessant zijn om verder in te gaan op hoe de ‘therapeutische triomf’, dat wil zeggen het werken aan zelfrealisatie door therapie, coaching en training gericht op persoonlijke ontwikkeling zich verhoudt tot zingeving. De sterke focus op persoonlijke ontwikkeling in de coachings- en trainingswereld kan ertoe leiden dat mensen uiteindelijk een leegte ervaren. Immers alleen ‘werken aan jezelf’ levert in het gunstigste geval een perfect zelf op in een imperfecte wereld. Het zou interessant zijn om te zien hoe mensen omgaan met de spanning daartussen.

Verder zou onderzoek naar *counterstories* een beeld kunnen geven van waar precies de scheuren in een *master narrative* zich bevinden en welk beeld van een gewenste toekomst en zingevingsgebieden zich aftekenen in *counterstories*. Zoals ik al schreef, begin je, zodra je je bewust wordt van *counterstories*, ze overal te ontdekken. Ik noem nog een voorbeeld: het grote succes van het programma ‘Floortje naar het einde van de wereld’.<sup>152</sup> In dat programma staan mensen centraal die in uithoeken van de wereld zijn gaan wonen en daar een totaal ander leven (nooit rijk en succesvol in de huidige zin van het woord) leiden dan zij voorheen hadden. Wat vinden de kijkers van dat programma in die verhalen?

Naar aanleiding van mijn onderzoek zou er ook uitgebreider onderzoek gedaan kunnen worden naar hoe mensen die floreren in de flexibele arbeidsmarkt dat precies doen. Welke waarden staan voor hen centraal? Hoe ‘organiseren’ zij geborgenheid? In het ontstaan van netwerkorganisaties en coöperaties liggen wellicht een aantal antwoorden. Deze antwoorden geven misschien ook handvatten voor mensen die niet (meer volledig) mee kunnen doen op de huidige arbeidsmarkt.

Tenslotte kan ik mij voorstellen dat het interessant is om te onderzoeken in hoeverre kennis en ervaring uit het domein van de geestelijk verzorger, namelijk aandacht voor het zingevingsproces, voor andere werkvelden van waarde kan zijn. Vele adviseurs, coaches en trainers werken ook met het thema zingeving en het zou boeiend zijn om te zien waar kennis en

---

<sup>152</sup> Floortje Naar Het Einde Van De Wereld is een tv-programma dat gedurende vier seizoenen werd uitgezonden door BNN/  
VARA in de periode januari 2014 – februari 2016 en had soms meer dan twee miljoen kijkers. Het is nog niet zeker of er meer uitzendingen komen.

methodiek elkaar overlappen en waar de domeinen elkaar zouden kunnen aanvullen. In ieder geval heb ik de aanvulling vanuit het domein van geestelijke zorg als erg waardevol ervaren.

5

# Literatuur

Achterhuis, H., *Arbeid, een eigenaardig medicijn*, Ambo, derde druk, Baarn 1984.

Arendt, H., *The Human Condition, Second Edition*, The University of Chicago Press, Chicago, 1958.

Van Baar, J., *De prestatiegeneratie, een pleidooi voor middelmatigheid*, Atlas Contact, derde druk, Amsterdam/ Antwerpen 2014.

Bauman, Z., *Liquid Times*, Polity Press, Cambridge/Malden 2000.

Ter Borg, Meerten B., *Zineconomie, De samenleving van de overtreffende trap*, Scriptum, Schiedam 2003.

Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W., *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering.*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag 2015.

Chryssides, George D., *Exploring New Religions*, Continuum, London, New York, 2001.

Dohmen, J. & De Lange, F., (red.), *Moderne Levens lopen niet vanzelf*, Uitgeverij SWP, Amsterdam 2006.

Foucault, M., *De geboorte van de biopolitiek*, Boom, Amsterdam 2013.

Gini, A., *My Job, My Self, Work and the Creation of the Modern Individual*, Routledge, New York 2001.

Hamington, M. & Sander-Staudt, M., (editors), *Applying Care Ethics to Business*, Springer, Dordrecht/Heidelberg/London/New York 2011.

Hjelm, T. 'Discourse Analysis', in: Stausberg, M., & Engler, S., (editors), *The Routledge Handbook of Research Methods in the Study of Religion*, Routledge, London and New York 2011, ebook.

Kunneman, H., *Voorbij het dikke-ik, Bouwstenen voor een kritisch humanisme*, tweede druk, Uitgeverij SWP, Amsterdam 2006.

Lindemann Nelson, H., *Damaged Identities, Narrative Repair*, Cornell University Press, New York, 2001.

Luyendijk, J. *Dit kan niet waar zijn*, Atlas Contact, Amsterdam/Antwerpen 2015.

Maeckelberghe, E., & Westerink H., (red.), *Gekke verlangens, Opstellen in ethiek en godsdienstpsychologie voor Patrick Vandermeersch*, Uitgeverij Kok, Kampen 2008.

Rifkin, J., *The End of Work, The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G.P. Putnam's Sons, New York 1995.

Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2008.

Taylor, C., *Sources of the Self, The Making of the Modern Identity*, University Press, twelfth printing, Cambridge 1989.

Tronto, Joan C., *Caring Democracy*, New York University Press, New York and London 2013.

Verhaeghe, P., *Identiteit, De Bezige Bij*, Amsterdam/Antwerpen 2014.

Walker, Margaret U., *Moral Understandings, A feminist Study in Ethics*, second edition, Oxford University Press, New York 2007.

Willems, A., *Flexdenken, Overleven in een best ingewikkelde en gegarandeerd onzekere wereld*, BigBusinessPublishers, Utrecht 2014

### **Onderzoekspublicaties, digitaal**

CBS, *Arbeidsmarkt in vogelvlucht*, te vinden via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/default.htm>

Josten, E., Vlasblom, J.D. & Vrooman C., *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Publicatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau, november 2014. Te downloaden via: [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Bevrijd\\_of\\_beklemd](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Bevrijd_of_beklemd)

Mancini, S., Capelle, A. & Messchaert, A., *Het verborgen potentieel van werkend Nederland*. Kansen voor leukere én succesvollere organisaties. Publicatie van onderzoeksbureau Effectory, Editie 2015. Te downloaden via: <https://www.effectory.nl/trends/bevlogenheid-en-betrokkenheid/>

UWV, *Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hoofdlijnen*, 4 december 2014. Te downloaden via: <http://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2014/uwv--mismatch-op-de-arbeidsmarkt-neemt-toe.aspx>

### **Websites**

[www.bnr.nl](http://www.bnr.nl)

[www.nu.nl](http://www.nu.nl)

[www.sarahdomogala.com](http://www.sarahdomogala.com)

[www.ted.com](http://www.ted.com)

www.thetinylife.com  
www.tinyhouseblog.com

### **Documentaires en tv-programma's**

*Alles wat we wilden* (2010), regisseur: Sarah Mathilde Domogala.

*The Queen of Versailles* (2012), regisseur: Lauren Green.

*Ik vertrek*, is een televisieprogramma van de Nederlandse publieke omroep AVROTROS.

*Floortje Naar Het Einde Van De Wereld*, is een reisprogramma van BNN/VARA dat werd uitgezonden in de periode januari 2014 – februari 2016.

### **Artikelen in dagblad en tijdschriften**

'Ik probeer zo klein mogelijk te wonen', in: *Happi-home* 2015, een speciale uitgave van het blad *Happinez*

Hilhorst, M., 'Tot tien (kunnen) tellen', column in: *Elsevier*, 14 april 2015

Rootselaar, F., 'Pleidooi tegen volmaaktheid', artikel in: *Filosofie Magazine*, nr. 7-8, juli-augustus 2015/ jaargang 23.

'Flexibel werken en voor iedereen een basisinkomen', artikel in: *Het Financiële Dagblad*, 22 augustus 2015.



