

Tekst 2

Geschonden beroepseer

- 1 Een vriend van me vertelde eens over zijn vader, die vrijwel zijn hele leven in dienst was geweest van de Nederlandse Spoorwegen. Na diens overlijden kwam hij bij het opruimen een doosje tegen met zes knopen die hoorden bij het uniform dat zijn vader gedurende zijn werkzame leven had gedragen. Ofschoon zijn vader al ruim tien jaar met pensioen was, had hij deze knopen zorgvuldig bewaard en goed onderhouden, net als de rest van zijn uniform. Uit deze blinkende knopen sprak het verhaal van een man die zijn leven lang met trots zijn ambt had vervuld. Iedereen kent wel dit soort verhalen. Meestal zijn ze afkomstig van mensen uit een vorige generatie. De gepensioneerde huisarts, de oude leraar en de bejaarde verpleegster, ze praten niet zelden over hun beroep op een manier die uit de tijd lijkt te zijn geraakt. Ze kijken met zelfrespect en voldoening terug op een arbeidzaam leven.
- 2 Dat we het werk op een andere manier beleven dan vroegere generaties heeft in de eerste plaats te maken met een verandering in mentaliteit die zich voor het eerst in de jaren zestig heeft voorgedaan en die ertoe heeft geleid dat arbeid en werk tegenwoordig op een andere manier gewaardeerd worden. De doorsnee moderne werknemer ontleent zijn identiteit en zelfrespect al lang niet meer primair aan zijn beroep. Arbeid is een onderdeel geworden van een project van zelfontplooiing, waarin het gevoel en welzijn van het individu en zijn subjectieve voorkeuren centraal staan. Zo beschouwd vormt die ouderwetse koppeling van arbeid en eer haast een teken van een bekrompen burgerlijke instelling, waarin men zich gedwee aan autoriteiten onderwerpt en veiligheid en zekerheid zoekt in opgelegde regels en plichten. Het denken in termen van burgerlijke eer werd door de generatie van de jaren zestig meedogenloos ontmaskerd als een heimelijk onderdrukingsmechanisme.
- 3 Arbeid moet dus vooral 'leuk' zijn en een moderne werknemer komt niet in de eerste plaats op voor het belang van de organisatie maar wel voor het eigen belang. Als het werk elders 'leuker' of beter betaald is, ruilt men, geheel conform een flexibele levensstijl, met gemak de ene baan in voor een andere, al dan niet op contractbasis. Deze toegenomen mobiliteit leidde ertoe dat de identificatie met het eigen bedrijf verminderde.
- 4 Ook de democratisering en de rationalisering van arbeid en bestuur hebben vanaf de jaren zestig een grote invloed gehad op arbeidsbeleving. Niet langer mochten in bedrijven en organisaties overgeleverde tradities en elites de dienst uitmaken, beslissingen dienden te worden genomen op basis van argumenten in een machtsvrije discussie. Een aanzienlijk deel van de democratisering van arbeid en bestuur is later weer teruggedraaid, maar de rationalisering, of wat tegenwoordig ook wel 'professionalisering' van organisaties wordt genoemd, schrijdt nog altijd voort. Of het nu gaat om de overheid of het bedrijfsleven, er moet worden bestuurd op basis van meetbare resultaten.
- 5 Dit rationaliteitsdenken leidde in de jaren negentig tot een reorganisatiegolf, uitmondend in kleine en grotere fusies van bedrijven en organisaties.

Schaalvergroting werd een doel op zich. Tegen de achtergrond van falende Oost-Europese economieën, geschoeid op oude marxistische ideeën, bouwde men waar mogelijk neoliberale concurrentieprincipes in, omdat een 'struggle for life' werd opgevat als een vitaliserend principe in alle dienstensectoren.

6 Inmiddels groeit de onvrede en neemt het protest tegen deze moderne, neokapitalistische bedrijfscultuur toe. De kritiek richt zich bijvoorbeeld tegen de uitwassen van het moderne management. Sectoren als gezondheidszorg en onderwijs worden gekenmerkt door een almaar uitdijend management dat niet alleen een steeds groter deel van het budget voor zichzelf opeist, maar ook in toenemende mate een stempel drukt op de manier waarop het werk in deze sectoren gestalte krijgt. Hoe staat het wel niet met de forse beloningen die bestuurders zichzelf toekennen in relatie tot de effectiviteit voor de organisatie?

7 Waar putte de vader van mijn vriend ook al weer zijn voldoening uit? Uit het feit dat hij zijn ambt op een goede manier vervulde, als lid van een organisatie die een dienst leverde waar de werknemers trots op waren. Hij wilde niet zozeer carrière maken, maar was gewoon in hart en ziel betrokken bij zijn werk. Om zich als individu te kunnen manifesteren in de wereld moet iemand gerespecteerd worden. Dat gebeurt, als het goed is, in de sfeer van gezin, vrienden, buurt of vereniging, maar vooral ook door de werkgever. Al volgens de negentiende-eeuwse filosoof Hegel biedt arbeid het individu bij uitstek de mogelijkheid zijn individualiteit te ontwikkelen en te manifesteren. Op die manier kan iemand namelijk op basis van zijn eigen keuzes, inspanningen en talenten een positie verwerven. Zijn eergevoel betreft daarbij niet louter het feit dat hij zorg draagt voor zijn eigen levensonderhoud, maar

ook de wijze waarop hij zijn beroep uitoefent. Als arbeidzaam burger wordt men gerespecteerd omdat men iets bijzonders kan, en dat was met de vader van mijn vriend het geval.

8 In het moderne management gaat het echter niet langer om het werk zelf, maar om afgeleiden daarvan: geld, macht en aanzien. Niet langer is goed onderwijs of goede zorg werkelijk het hoogste goed dat moet worden gerealiseerd. Het management is gericht op expansie, markt veroveren, nieuwbouw, strategisch handelen, imago, aanboren van nieuwe doelgroepen, enzovoort. En dat is allemaal heel erg belangrijk en moeilijk, zodat men zichzelf met een gerust geweten kan belonen met marktconforme salarissen en voorzieningen.

9 De leraar stelt in de ogen van anderen tegenwoordig pas wat voor als hij het tot goed betaalde middenmanager weet te schoppen van het door fusies tot immense proporties opgeblazen scholenconglomeraat. Bij klachten over dit soort organisaties blijft het management zelf volmondig de noodzaak tot verandering onderstrepen: natuurlijk zijn we er nog niet, er moet inderdaad nog veel gebeuren – en daar gaat het management wel eens even voor zorgen. Immers, door reorganisatie bevestigt de manager zijn macht en zonder verandering wordt het managementapparaat zelf overbodig. Klachten onderstrepen slechts de noodzaak van ingrijpen, want het laatste wat erkend wordt, betreft het feit dat dit apparaat zelf het grootste probleem is. Veelal schuift het management de schuld van bedrijfsfouten af op de mensen van de 'werkvloer': de leraren, maar ook de artsen, verplegers, conducteurs en agenten, die allen nog een 'mentaliteitsslag' moeten maken. Ze worden daartoe uiteraard 'gecoacht' en begeleid, zodat ze het proces van het nieuwe leren, het nieuwe zorgen, het

- nieuwe vervoeren of het nieuwe bekeuren kunnen uitvoeren.
- 10 Ondertussen lopen er talloze werknemers rond met diepe frustraties over het feit dat hun beroep hun is ont-nomen. Het werken onder steeds nieuwe bureaucratische richtlijnen, opgelegd door mensen die niet weten wat hun vak in de praktijk inhoudt, is een directe ontkenning van hun beroepseer. In beroepen als arts en leraar speelt de ervaring waarin mensen zich bepaalde praktijken hebben eigen gemaakt, een cruciale rol. Hun beroep, dat met aandacht voor individuele mensen te maken heeft en een hoogstpersoonlijke invulling kent, wordt vandaag de dag procesmatig ontleed en vertaald in productie-eenheden.
- 11 Niet alleen wordt op deze manier de innerlijke zin van hun beroep geweld aangedaan, uiteindelijk is dit geweld een morele misdaad die de wereld van zijn bezieling berooft en de verhouding tussen mensen bederft. Hier dringt zich de vergelijking op tussen communisme en (neo)liberaalkapitalisme, twee zeer verschillende maatschappelijke systemen die wat betreft het ontmenselijken-de karakter meer verwantschap vertonen dan menigeen erkent. Beide zijn vormen van economisch gefundeerde rationalisaties die de cultuur en maatschappij waarin ze wortelen, ondermijnd hebben of zullen ondermijnen. De vraag is, hoe we als samenleving deze bedroevende toestand weer onge-daan kunnen maken.

*naar: 'Geschonden beroepseer' door Ad Verbrugge, Universitair hoofddocent filosofie aan de Vrije Universiteit Amsterdam
uit: Christen Democratische Verkenningen, Zomer 2005, p. 108–123*

De teksten die voor dit examen gebruikt zijn, zijn bewerkt om ze geschikt te maken voor het examen. Dit is gebeurd met respect voor de opvattingen van de auteur(s). Wie kennis wil nemen van de oorspronkelijke tekst(en), raadplege de vermelde bronnen.

De Cevo is verantwoordelijk voor vorm en inhoud van dit examen.

Tekst 2 Geschonden beroepseer

- 20p **20** Maak een goedlopende samenvatting in correct Nederlands van de tekst 'Geschonden beroepseer' van maximaal **180** woorden. Zorg ervoor dat deze samenvatting begrijpelijk is voor iemand die de oorspronkelijke tekst niet kent. Uit de samenvatting moet duidelijk worden:
- welke essentiële ontwikkelingen zich hebben voorgedaan in de beleving van werk;
 - welke essentiële ontwikkelingen zich hebben voorgedaan in bedrijven en organisaties;
 - welke kwalijke gevolgen deze ontwikkelingen met zich hebben meegebracht.