



**Bachelorthesis
Filosofie van Beleid en
Management:**

**De corrosie van karakter in
de New Economy**

Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit der Wijsbegeerte

Julia E. Weits – 320105

Scriptiebegeleider: Dr. A.W. Prins

Co-reader: Dr. T.K.A.M. de Mey

Afstudeerdatum: juni 2013

ECTS: 10

Aantal woorden: 10.964

Voorwoord

Deze scriptie dient ter afsluiting van de bachelor Filosofie van Beleid en Management. Om in dit wetenschapsgebied te blijven heb ik er met mijn begeleider dr. Awee Prins voor gekozen om gebruik te maken van het boek *The Corrosion of Character* van Richard Sennett. De keuze voor dit boek was redelijk eenvoudig: ik wilde mijn eigen vakgebied benaderen vanuit een filosofische invalshoek. Sennett schrijft over de huidige maatschappij, waar de economie een leidende rol in heeft. Hier komt mijn hoofdstudie dus goed in terug. De filosofische invalshoek van Sennett levert ook genoeg stof voor filosofische reflectie.

Met deze scriptie combineer ik daadwerkelijk mijn twee studies. Ik probeer vanuit een filosofisch perspectief naar de huidige economie te kijken, maar tevens met een bedrijfskundige, kritische houding naar de filosofische oordelen die over die huidige economie worden geveld. Daarom maak ik ook gebruik van (bedrijfskundige) bronnen, zoals artikelen en onderzoeksresultaten uit *Journals*, om een aantal claims van Richard Sennett te bestuderen.

In dit voorwoord wil ik ook graag mijn begeleider, dr. Awee Prins, bedanken voor de begeleiding en steun tijdens het schrijven van mijn scriptie en alle rustgevende antwoorden op mijn –soms wat stressvolle- vragen.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk 1: The Corrosion of Character	5
1.1 Op drift	5
1.2 Routine	6
1.3 Flexibel	7
1.4 Ondoorgankelijk	8
1.5 Risico	9
1.6 Arbeidsethiek	10
1.7 Falen	11
1.8 Het gevaarlijke woord	12
Hoofdstuk 2: Kritische reflectie	14
2.1 Productie/werk	14
2.1.1 Flexwerken	15
2.1.2 Teams	15
2.2 Arbeidsethiek	16
2.3 Zekerheid	16
2.4 Ontwikkeling	17
2.5 Identificatie	18
2.6 De connectie	18
Hoofdstuk 3: Omgaan met flexibiliteit – het belang van ritme	20
3.1 <i>Network Society</i>	20
3.2 Ritme	20
3.3 Balans	22
Hoofdstuk 4: Moraliteit	23
4.1 Moraliteit	23
4.1.1 Deontologische theorieën	23
4.1.2 Teleologische theorieën	23
4.2 Moraliteit en de corrosie van karakter	24
Conclusie	26
Bronvermelding	29

Inleiding

Sennett bekritiseert in zijn boek *The Corrosion of Character*¹ de huidige economie². Hij doet zeer kritische, bijna provocatieve uitspraken met betrekking tot de ontwikkelingen en kenmerkende aspecten van deze economie. Vanuit het oogpunt van *The Corrosion of Character* maakt de moderne economie ons niet gelukkiger, maar verkeert het gros van de mensen in onzekerheid, soms zelfs angst. De vraag kan zelfs gesteld worden of er überhaupt gesproken kan worden van een “maatschappij”. De ‘flexibiliteit’ die de afgelopen decennia aan populariteit heeft gewonnen, of het nu flexwerken, teamwork of aanpassingsvermogen inhoudt, heeft ons volgens Sennett in verwarring gebracht. Anders dan in het bureaucratische tijdperk ligt de focus nu op de korte termijn, neemt men meer risico’s, zijn de grenzen tussen verantwoordelijkheden en autoriteit vervaagd en streeft men openlijk naar onafhankelijkheid. Door corporaties wordt deze flexibiliteit geprezen: het is immers makkelijker om op de markt in te spelen wanneer je flexibel bent. Dit betekent dat de werknemers de uitvoerders zijn van deze flexibiliteit en tevens de slachtoffers, aldus Sennett. Deze verschuiving van bureaucratie naar flexibel werken, ook wel het “Nieuwe Werken” genoemd door Sennett, heeft een grote impact op ons karakter. Sennett definieert karakter als iets dat zich focust op het lange termijn aspect van emotionele ervaring, wat zich uit door ‘loyalty and mutual commitment’³; ons karakter omvat onze persoonlijke eigenschappen. Hij meent dat flexibiliteit in de huidige economie, of wellicht beter gezegd, maatschappij, de boventoon voert en dat ons karakter hierin geen houvast vindt, laat staan de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Momenteel is onze wereld zo flexibel dat men houvast mist, maar tegelijkertijd het gemis van iets stabiels niet durft te erkennen en niet wordt geacht deze te erkennen, aldus Sennett. We streven kortstondig gezamenlijk specifieke doelen na. Zodra die zijn bereikt, wordt voor het volgende doel weer een nieuw team samengesteld.

Het boek is opgedeeld in een aantal hoofdstukken, die, zoals Sennett zelf schrijft, kunnen worden gezien als onderdelen van een essay. In ieder hoofdstuk behandelt Sennett een specifiek aspect van onze huidige maatschappij, welke hij commentarieert. Het hele boek komt neer op één argument: de nieuwe economie veroorzaakt de corrosie van karakter. De corrosie heeft tot gevolg dat wij oppervlakkige en onzekere wezens worden.

De volgende vragen volgen uit het lezen van *The Corrosion of Character*: hoe zien wij onszelf wanneer de omstandigheden en zaken die wij als gids gebruiken, continu in beweging zijn? Hoe vormen we onszelf/ons karakter? Hoe flexibel zijn we eigenlijk en waar liggen de grenzen van ons aanpassingsvermogen? En wellicht de vraag waarop men het meest een antwoord verlangt: klopt het doemscenario van Sennett; verworden wij tot oppervlakkige, gedesoriënteerde en onzekere wezens? Kortom: corrodeert *The New Economy* ons karakter? Specifieker: verhindert de *New Economy* de vorming van een *narrative* waarmee we ons karakter ontwikkelen?

Een vervolgvraag die men kan stellen inzake Sennetts door corrosie aangetaste mens is of wij

¹ Sennett, R. 1998: *The Corrosion of Character - The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*; New York.

² Met de ‘huidige economie’ of ‘- maatschappij’ bedoelt Sennett de situatie van eind jaren '90.

³ Sennett, 1998, p. 10.

nog wel moreel kunnen handelen? Karakter is een omvattende term voor de duurzame eigenschappen van een persoon. Moraliteit is een van deze eigenschappen. Kan men de toegenomen flexibiliteit wel incorporeren in het eigen ritme zonder amoreel te worden?

Het boek geeft zeker stof tot nadenken. Een specifiek en eenduidig antwoord levert Sennett echter niet. De argumentatie is vrij eenzijdig en erg kort door de bocht. Desalniettemin is Sennetts redenering wel te plaatsen in het tijdsbeeld van de jaren voor het millennium vanuit onze tijd. De crux zit in de rol die Sennett zichzelf aanmeet: de auteur speelt als het ware een (heilige) boodschapper die ons wil behoeden voor een groot onheil. Hoe men dit moet aanpakken wordt echter niet toegelicht. Door middel van een kritische reflectie op *The Corrosion of Character* en met behulp van (literair) onderzoek hoop ik deze vragen enigszins op te helderen in onze snel veranderende wereld, met haar wirwar van gebeurtenissen die tegelijkertijd plaatsvinden en de grote hoeveelheid informatie en verandering waarmee wij geconfronteerd worden.

Om u als lezer een goed beeld te geven van het boek volgt eerst een samenvatting van het boek. Dan volgt een kritische reflectie van Sennett en de voornaamste punten die hij probeert te maken in zijn boek. Punten die centraal staan in zijn boek zijn productie/werk, oftewel de werkvloer, onzekerheid, ontwikkeling, identificatie en kenmerken van het nieuwe werken, zoals teamwork. Flexibiliteit zit hierin verweven, vandaar de overlap tussen de verschillende onderwerpen. Om de vraag of er een grens aan ons 'flexibiliteitsvermogen' is te beantwoorden werp ik een blik op 'ritme'. Vervolgens probeer ik met een korte uiteenzetting van (normatieve) moraliteit, de observaties van Sennett en met mijn kritische reflectie op die observaties, een antwoord te vinden op de vraag of de mens nog wel moreel kan zijn in de wereld die Sennett beschrijft. Na deze kritische reflecties volgt een conclusie over de huidige mens: is de situatie echt zo erbarmelijk als Sennett stelt; is er licht aan het einde van de tunnel, of is het antwoord veel genuanceerder? Is de 'flexibele' mens een oppervlakkig, angstig en karakterloos wezen, of is er nog hoop?

Hoofdstuk I: The Corrosion of Character

1.1: Op drift

De aanleiding voor Sennett om *The Corrosion of Character* te schrijven vormt de ontmoeting met Rico, de zoon van een oude bekende, Enrico. Vanuit het perspectief van de toevallige omstander heeft Rico het goed voor elkaar. Zijn vader heeft door middel van hard werken in een bureaucratisch, inflexibel tijdperk, “the American Dream” voor zijn zoon waar gemaakt. Rico heeft kunnen studeren en bevindt zich niet, zoals zijn vader, in een minder bevoorrechte positie dan blanke Amerikanen. De verschillen tussen de levens van vader en zoon geven aan hoeveel er is veranderd. Niet langer werkt men zijn of haar hele leven voor één werkgever en verblijft men in dezelfde omgeving. Levens zijn niet langer ‘voorspelbaar’ en stabiel. Tegenwoordig staan job-hoppen, dynamisch leven en flexibiliteit hoog in het vaandel, om de marktwerking te bevorderen. Rico heeft zich hieraan aangepast, maar tijdens het gesprek met Sennett wordt duidelijk dat wat de markt bevordert, een mens niet altijd gelukkiger maakt. Door het constante aanpassen, verhuizen, gebrekkige relaties en flexibel zijn, heeft Rico het idee dat hij niet langer ‘in control’ is, maar ‘drifting’⁴. Rico voelt een gebrek aan houvast, aan een fundament. Alles is oppervlakkig. Sennett schrijft dat de houvast die Rico mist een ‘narrative’ is. Rico’s vader wist wat hij kon verwachten, zelden deden zich veranderingen voor, terwijl er bij Rico nauwelijks sprake is van een planning op de lange termijn. Dit verlies van controle leidt ook tot ethische dilemma’s. De focus is verschoven van de lange- naar de korte termijn, van ‘commitment’⁵ naar ‘detachment’⁶. Men moet zo snel mogelijk alles kunnen opgeven en verder kunnen gaan.

Sennett verklaart deze ‘drift’ met behulp van de structuur van onze huidige economie. Bedrijven zijn van een bureaucratie gekenmerkt door afstandelijk- en starheid, de lopende band en de werknemer als één klein deel van een geheel naar een flexibele organisatie gegaan. Tegenwoordig bestaat werk uit “projecten” van tijdelijke duur met ieder hun eigen doelen. Projecten behoren te worden uitgevoerd door teams van wisselende samenstelling. Dit alles bevordert de flexibiliteit en verbetert de responsnelheid, in theorie althans. “Lange termijn” is nog zelden van toepassing⁷. Deze kenmerken van de huidige werkvloer sijpelen door in onze privé sfeer. Men moet vaker verhuizen, maakt slechts kort en oppervlakkig contact en is continu aan het netwerken. Er is geen tijd om duurzame sociale relaties te vormen, vertrouwen te kweken, of toewijding te realiseren⁸. Rico heeft ook het idee dat wat zich in de economie afspeelt, invloed heeft op de opvoeding van zijn kinderen. “*You can’t imagine how stupid I feel when I talk to my kids about commitment. It’s an abstract virtue to them; they don’t see it anywhere.*”⁹, aldus Rico. Sennett vraagt: ‘*How can long-term purposes be pursued in a short-term society?*’¹⁰; hoe kan zoiets als “karakter”, iets wat zich over de lange termijn ontwikkelt en zeer

⁴ Sennett, 1998, p. 20.

⁵ Sennett, 1998, p. 24.

⁶ Sennett, 1998, p. 25.

⁷ Sennett, 1998, p. 22.

⁸ Sennett, 1998, p. 20, 31.

⁹ Sennett, 1998, p. 25.

diepgaand is, standhouden in een dergelijke omgeving¹¹? Ervaringen duren te kort om een blijvende indruk achter te laten; relaties blijven oppervlakkig omdat ze toch van korte duur zijn.

Toch wil Rico niet terug naar hoe het was toen hij jong was. De rigide opvoeding van zijn vader, het lineaire leven; hij verruilt zijn oude leven graag voor onzekerheid, risico en uitdagingen. Toch wil Rico wel duurzame sociale relaties opbouwen en een goed voorbeeld zijn voor zijn kinderen. Rico zit dus in de val, aldus Sennett¹². Rico ziet zichzelf namelijk niet zozeer als passief slachtoffer, hij neemt zelf verantwoordelijkheid en gaat tegen de stroming in: '*he will not drift*', hij wil loyaal blijven, toegewijd. Zijn lange termijn doelen gaan echter regelrecht tegen de korte termijn focus van de huidige economie in, waar hij wel in mee gaat. Sennett wijst hierop de ontbrekende '*narrative*', iets wat structuur en 'logica' kan aanbrengen in zijn leven.

Sennett sluit het eerste hoofdstuk af door de stellen dat Rico's gevoelens niet uniek zijn. De veranderde condities van tijd in het nieuwe kapitalisme hebben een conflict tussen karakter en ervaring veroorzaakt. Anders dan in het verleden, waarin men zich aanpaste aan hongersnoden en oorlogen, is de verandering waar men nu mee om moet gaan subtieler: men wordt er dagelijks mee geconfronteerd. Instabiliteit is de norm geworden. Dit conflict bedreigt het vermogen van mensen om hun karakters te vormen.

1.2: Routine

Vrijwel alles wat ooit onze Industriële Revolutie op gang heeft gebracht: structuur, hiërarchie en routine, worden in onze samenleving afgedaan als inflexibel en beperkend. In het verleden werd routine juist nagestreefd. Diderot idealiseert in zijn *Encyclopédie* een papierfabriek in L'Anglée. Dankzij de herhaling en het 'ritme' van routine kon de werknemer '*the unity of mind and hand*' bereiken in zijn werk¹³. Adam Smith gaat hier tegenin in *The Wealth of Nations*. Hij geeft het voorbeeld van een fabriek waar metalen pinnen worden gemaakt en waar men 'gespecialiseerd' is. Dit zou ertoe leiden dat het werk saai wordt; routine wordt zelfdestructief, doordat men de controle over het eigen werk verliest; dit gebrek aan controle, veroorzaakt door routine, doodt de geest. Smith definieert karakter als iets wat gevormd wordt door geschiedenis en diens onverwachte wendingen¹⁴, net als Sennett. Routine hindert die onverwachte wendingen. Om karakter te ontwikkelen, dient men de routine dus te doorbreken. Taylor's time-motion studies, waarin werd gemeten hoeveel seconden er nodig waren voor een bepaalde handeling, kunnen vanuit dit perspectief worden afgeschreven als sadistisch: werknemers gingen de productie saboteren. Elton Mayo heeft gewezen op de funeste gevolgen van de grote afstand tussen de werknemer als 'gereedschap' en de werknemer als mens. Bedrijfskundige experimenten waarbij de werknemers werden gezien als mensen met gevoelens

¹⁰ Sennett, 1998, p. 26.

¹¹ Sennett, 1998, p. 26, 31.

¹² Sennett, 1998, p. 28.

¹³ Diderot geciteerd door Sennett, 1998, p. 34.

¹⁴ Sennett, 1998, p. 38.

verbeterden juist de productiviteit¹⁵. Echter werd de routine hier nog steeds niet doorbroken: uiteindelijk zou men zich toch wel vervelen. Nu is het juist dat routine vaak verveelt, maar flexibiliteit maakt onzeker, aldus Sennett. De routine die Sennett beschrijft is een routine die bestaat uit korte, eentonige taken. De lange termijn verdwijnt hier ook uit het oog van de individu. De nadruk op flexibiliteit impliceert het verdwijnen van routine. Toch is meer dan twee derde van het werk dat men verricht repetitief¹⁶. De vraag die Sennett aan het eind van dit hoofdstuk stelt is of, indien routine inderdaad een geestdodend effect heeft, flexibiliteit ons wel geëngageerd maakt? En op welke manier?

1.3: Flexibel

Vervolgens gaat Sennett dieper in op het concept flexibiliteit. Flexibiliteit wordt door Sennett gedefinieerd als: “*to yield and recover ...[human behaviour should be] adaptable to changing circumstances but not broken by them*”¹⁷. Hij meent dat we de incorrecte gedachte hebben vrij te zijn, wanneer we kunnen veranderen. Echter, door te rebelleren tegen routine en bureaucratie hebben we juist nieuwe structuren van macht en controle gecreëerd¹⁸. Deze nieuwe structuur bestaat uit drie elementen:

1. *Herstructurering van instituties zonder continuïteit*. Dit element houdt in dat niets vastligt, instituties vinden zichzelf steeds opnieuw uit. Een verandering kan op twee manieren plaatsvinden: er kan een verandering optreden waarbij we weten dat er een verandering heeft plaatsgevonden, maar waar wel een continuïteit bestaat met het verleden. Er kan ook een verandering plaatsvinden waarbij er sprake is van een breuk met het verleden: discontinuïteit. Bij routine is er sprake van een continue verandering, bij flexibiliteit is de verandering onomkeerbaar, oftewel discontinu.¹⁹ Tegenwoordig wordt flexibiliteit vooral verwacht van *mensen* en niet zozeer van organisaties of van de economie. Mensen dienen te opereren in losse netwerken, waar eenvoudig vernieuwd kan worden. Bij het herstel dat nodig is na de ‘*yield*’ wordt nauwelijks stilgestaan. Zo krijgt men niet de kans om een *narrative* te vormen, aldus Sennett.
2. *Flexibele specialisatie*. Dit is een manier van werken waarbij men meer gevarieerde producten in een kortere tijd op de markt te brengt. Bij flexibele specialisatie moet men snel beslissingen maken. Dit gaat sneller wanneer men in (kleine) teamverbanden werkt. Het belangrijkste is dat men bereid is zich continue aan te passen aan veranderende (externe) omstandigheden.
3. *Concentratie zonder centralisatie*. Bij het Nieuwe Werken is er sprake van decentralisatie. Mensen zouden meer verantwoordelijkheid en controle hebben over hun eigen werk. Sennett weerlegt dit. Volgens hem heeft de werknemer met de huidige technologieën juist minder controle en privacy. Er is nog steeds iemand die de macht heeft, en die de verschillende teams projecten toewijst. Relaties zijn ongelijk en instabiel. Het verschil is echter dat er niet langer sprake is van een duidelijke piramide structuur. Bij ‘*concentratie zonder centralisatie*’ is de institutionele structuur juist ingewikkelder

¹⁵ Sennett, 1998, p. 41.

¹⁶ Sennett, 1998, p. 44, zie Tabel 1 op p. 150.

¹⁷ Sennett, 1998, p. 46.

¹⁸ Sennett, 1998, p. 47.

¹⁹ Sennett, 1998, p. 48.

geworden: een topfiguur binnen een bedrijf stuurt nog steeds de activiteiten en doelen aan, maar maakt niet langer duidelijk *hoe* men die doelen dient te bereiken²⁰.

De vrijheid die mensen denken te danken te hebben aan flexibiliteit is een illusie, aldus Sennett. Bij thuiswerken bijvoorbeeld is de controle juist veel groter ("*Working at home is the ultimate island of the new regime.*")²¹. Werkgevers zijn bang dat werknemers niet werken en gebruiken elektronische middelen om hen te controleren. Met andere woorden: flexibiliteit staat niet gelijk aan vrijheid.

Een aantal spelers floreren bij flexibiliteit. Bill Gates bijvoorbeeld, kan makkelijk het verleden loslaten, tolereert fragmentatie en vindt de korte termijn focus prima. Functioneren in chaos is voor hem geen probleem. Bij de gewone mens echter, die probeert te spelen volgens de regels van deze nieuwe structuur, wordt het karakter door deze instabiliteit, onvoorspelbaarheid en chaos aangetast²²: "...*the system of flexible power corrode[s] the characters of more ordinary employees who try to play by these rules*"²³.

1.4: Ondoorgrondelijk

Sennett verhaalt hoe hij 25 jaar geleden een bezoek bracht aan een Italiaanse bakkerij in Boston, waar toentertijd veel Grieken werkten. In dit tijdperk was deze bakkerij een bureaucratisch bolwerk waar de bakkers hun leven lang werkten. Ze waren op een bepaalde manier trots op hun (zware) werk en streefden ernaar goede werknemers te zijn. Solidariteit en samenwerken waren zeer belangrijk en veel van de bakkers kwamen uit dezelfde gemeenschap. Nu, in het moderne tijdperk van Rico, is de bakkerij eigendom van een groot voedsel conglomeraat en wordt er gewerkt volgens het eerder genoemde principe van '*flexibele specialisatie*'. In plaats van vakbekwame bakkers die het deeg kneden staan er nu machines en hebben de werknemers weinig affiniteit met hun werk. De groep werknemers is een smeltkroes van verschillende afkomsten en leeftijden en de meesten werken part-time. Wat Sennett het meest opviel was een "...*terrible paradox. In this high-tech, flexible work place where everything is user-friendly, the workers felt personally demeaned by the way they work.*"²⁴. Men kan alle soorten brood maken door een paar knoppen in te drukken. Er is nauwelijks nog sprake van een specifiek beroep en de werknemers identificeren zich niet met hun werk²⁵. Ze weten niet hoe de machines in elkaar steken. Dat zou te ingewikkeld zijn en complexiteit gaat bovendien niet samen met flexibiliteit²⁶. Anders gezegd: "*The work is no longer legible tot them, in the sense of understanding what they are doing.*"²⁷. Door het flexibele werken hebben werknemers ook meer verplichtingen (ander werk, kinderen etc.). Men wil nog steeds een goede werker zijn, maar de context is niet langer even duidelijk als 25 jaar geleden.

²⁰ Sennett, 1998, p. 56-57.

²¹ Sennett, 1998, p. 59.

²² Sennett, 1998, p. 63.

²³ Sennett, 1998, p. 63.

²⁴ Sennett, 1998, p. 68.

²⁵ Sennett, 1998, p. 70.

²⁶ Sennett, 1998, p. 72.

²⁷ Sennett, 1998, p. 68.

Voorheen was vrijwel alles duidelijk en zichtbaar voor de werknemers. Een flexibele organisatie waar het werk eenvoudig en niet-uitdagend is faciliteert de moderne identiteit: een vloeibaar, zich snel aanpassend concept. Flexibiliteit creëert echter een onderscheid tussen de oppervlakte en de diepte; Volgens Sennett blijven de (lagere) werknemers aan de oppervlakte en zijn ze nauwelijks geëngageerd, omdat het werk makkelijk en ondoorzichtig wordt gemaakt.

1.5: Risico

De ondoorzichtige oppervlakten maken situaties onduidelijk. Men probeert een *narrative* te vormen, maar heeft niet alle benodigde informatie. Deze hindernis van het flexibele regime veroorzaakt het nemen van risico's. Weer vertelt Sennett een anekdote: Rose was eigenaresse van de Trout Bar. Geen hippe bar, maar een knusse woonkamer met een vaste klantenkring. Op een gegeven moment besloot Rose de bar achter zich te laten en bij een reclamebureau in de drankindustrie te gaan werken. Na een jaar was Rose alweer terug. Ze kon geen eigen plek verwerven in de reclamewereld (Sennett spreekt over een *culture shock*). Rose vertelde dat de meest succesvolle mensen niet de beste in hun vak waren, maar het beste in het vermijden van problemen. Ook telden de contacten en het netwerk van een werknemer zwaarder dan successen en mislukkingen uit het verleden. Je werk goed doen was dus niet het belangrijkste: er waren geen objectieve standaarden waaraan je werk gemeten kon worden. Elke dag was een nieuw begin. "...she felt constantly on trial..", "...[Rose] had no anchor..", oftewel, geen *narrative*. Risico lag continu op de loer en dit vrat haar gevoel van houvast en karakter weg²⁸. Het nemen van risico kan in verschillende omstandigheden een belangrijke testcase van iemands karakter zijn²⁹, denk maar aan de vele boeken over heroïsche figuren en waaghalzen. Door instabiliteit en flexibiliteit is het nemen van risico echter een dagelijkse noodzakelijkheid geworden.

Omgaan met risico is al eeuwenlang onderwerp van onderzoek. Tversky ontdekte dat men in het dagelijks leven meer belang hecht aan verliezen dan aan winsten, wanneer men risico's neemt: "*people are much more sensitive to negative than to positive stimuli.*"³⁰. Het gaat dus niet alleen maar om wat men kan verkrijgen door risico te nemen, maar vooral om wat men kan verliezen, ook en juist als men geen risico neemt. In flexibele organisaties is het nemen van risico nog gevaarlijker, omdat men geen rationele beslissing kan nemen, doordat zo weinig zeker en duidelijk is. Mensen die tegenwoordig van baan veranderen in hun zoektocht naar eeuwige verbetering eindigen nu vaak aan de verliezende kant, aldus Sennett³¹.

Flexibiliteit en de daarmee gepaarde onzekerheid en continue veranderingen leiden tot risico-nemend gedrag. Vroeger nam men risico's met een bepaald einddoel als motivatie. In de moderne maatschappij wordt het behouden van de status quo gezien als falen³². "*Risk in real life is driven more*

²⁸ Sennett, 1998, p. 76-84.

²⁹ Sennett, 1998, p. 80.

³⁰ Tversky, geciteerd door Sennett, 1998, p. 82.

³¹ Sennett, 1998, p. 85-86, zie tabel 8 op p. 156.

³² Sennett, 1998, p. 87.

*elementally by the fear of failing to act*³³." Dit verklaart Sennett (deels) door te wijzen op de huidige *winner-take-all markets*. De winnaars nemen hier het leeuwendeel en de verliezers blijven over om de kruimels te verdelen. Flexibiliteit faciliteert dus ongelijkheid, door de afwezigheid van (bureaucratische) kanalen waar welvaart evenredig verdeeld wordt. Als je geen risico neemt, accepteer je dus dat je zult verliezen³⁴.

Een ander kenmerk van de moderne maatschappij en flexibiliteit is de nadruk op 'jong' en 'nieuw'. Rose had het gevoel dat er op haar werd neergekeken vanwege haar leeftijd. Haar jarenlange ervaring werden afgedaan als irrelevant en rigide. Rico had een soortgelijke ervaring, terwijl hij toch nog een stuk jonger was dan Rose. Beide waren bang dat hun ervaring niet meer meetelde en ze langs de zijlijn zouden komen te staan.

1.6: De arbeidsethiek

Flexibiliteit is ook van invloed op de arbeidsethiek. De oude arbeidsethiek werd gekenmerkt door karakter en zelfdiscipline. Nu er sprake is van hernieuwde condities van tijd is die arbeidsethiek veranderd. De bereidheid om te wachten totdat (ook) het eigen belang wordt bevredigd is niet langer waardevol wanneer de focus op de korte termijn en snelle veranderingen ligt. De moderne arbeidsethiek focust op teamwork en hecht waarde aan gevoeligheid naar anderen en *soft skills* zoals goed kunnen luisteren en een coöperatieve houding. Passend bij de flexibele werkomgeving zijn aanpassingsvermogen en oppervlakkigheid nu de kenmerken van de arbeidsethiek. De socioloog Max Weber had al zijn bedenkingen bij de oude arbeidsethiek. Het secundair maken van de eigen belangen kent geen einde. Een dergelijk geduld is uiteindelijk zelfbedrog³⁵. Weber beschrijft de oude arbeidsethiek als die van de *'driven man'*: deze bewijst zijn morele waarde door zijn werk. Dit betekent echter dat de *'driven man'* op een eindeloze queeste is naar erkenning is van anderen, die niet tot geluk leidt³⁶.

Bij teamwork staat de groep centraal in plaats van het individu van voorheen. Van persoonlijke waardering verschuift de focus naar *'mutual responsiveness'*³⁷, en van lange- naar korte termijn. De samenhang binnen teams is echter vluchtig en oppervlakkig: deze gedeelde oppervlakkigheid ontwijkt moeilijke vraagstukken, onenigheid en persoonlijke vragen. De teams staan open voor verandering en hebben een flexibele opstelling. Hierdoor zijn de leden van teams echter gevoelig voor de kleinste ontregelende gebeurtenissen in hun omgeving. Mensen worden dus minder voorspelbaar. De waardering van *soft skills* en de verminderde nadruk op prestatie doet denken dat de huidige werk ethos zachtaardiger is dan de oude werk ethos. De verschoven aandacht heeft echter een keerzijde: autoriteit is verdwenen, aldus Sennett. De mensen met macht 'faciliteren' de rest, maar zeggen niet meer duidelijk *hoe* iets gedaan moet worden. De afwezigheid van autoriteit is verwarrend, want wie is

³³ Sennett, 1998, p. 88.

³⁴ Sennett, 1998, p. 90.

³⁵ Sennett, 1998, p. 98-103.

³⁶ Sennett, 1998, p. 105-106.

³⁷ Sennett, 1998, p. 106.

er nu verantwoordelijk³⁸? Prestaties geleverd in het verleden bieden geen houvast voor de toekomst en zij die problemen wisten te ontwijken waren de uiteindelijke winnaars, zoals Rose al claimde. Er is een fictie ontstaan. In plaats van een baas hebben teams leiders, iemand die aan jouw kant staat, niet zozeer een opgelegde autoriteit; in plaats van solidariteit is er *peer pressure*, wederzijdse controle en druk van collega's. Zo voorkomt degene met de macht en verantwoordelijkheid dat hij ook verantwoordelijk wordt gehouden voor diens acties. Door de weerzin tegen hiërarchie is ook een duidelijk verantwoordelijke verdwenen. Vanwege de nadruk op teams komt men minder snel op voor zijn/haar eigen belangen, want dat is niet coöperatief. Flexibiliteit is eigenlijk een herstructurering van macht geweest.

In plaats van de *'driven man'* is er nu de *'ironic man'*, aldus Sennett. Ironische mensen zijn *"never quite able to take themselves seriously because [they] are always aware that the terms in which they describe themselves are subject to change, always aware of the contingency and fragility of their final vocabularies, and thus of their selves"*³⁹. Dit past bij flexibiliteit, waarbij we geen objectieve standaarden hebben en geen duidelijke autoriteit. Een ironisch karakter is zelfdestructief. Er is namelijk niemand, geen autoriteit, om iemand te waarderen. Kortom, zowel het oude als het nieuwe arbeidsethos zijn niet wenselijk. Het moderne kapitalisme vereist een herschikking van onze *narratives*, zodat we niet gaan 'driften', aldus Sennett.

1.7: Falen

Wat opvalt in deze tijd is dat veel mensen, ongeacht hun opleiding, falen. In de *winner-take-all market* is er slechts een select groepje winnaars. Hoewel falen bij het leven hoort, is falen in onze tijd een taboe. Onze maatschappij streeft naar succes en winnaars. Over mislukkingen wordt niet gesproken, alhoewel die, anders dan successen, juist verwerkt moeten worden. Toch wordt de mens op verschillende manieren geconfronteerd met het eigen falen. Niet iedereen kan (goed) omgaan met flexibiliteit. *'Downsizing'*, een veelvoorkomend fenomeen van de afgelopen jaren, wordt ervaren als een persoonlijk falen. Rico ervaart weer een ander soort falen: door zich flexibel te gedragen ten opzichte van zijn werk, heeft hij het gevoel zijn gezin tekort te doen. We streven ernaar een bepaalde status te behalen in ons leven en in ons werk. Ook Weber benadrukt het belang van werk als een *narrative* en voor de ontwikkeling van het karakter. Walter Lippmann meent dat men falen voorkomt door een carrière te maken. Hij bedoelt dit in de brede zin van het woord: *"get a life"*⁴⁰.

De omgang en verwerking van falen kent een aantal stadia. Sennett geeft een anekdote over voormalige werknemers van IBM, die allen het slachtoffer zijn geworden van *'downsizing'*. De mannen komen tezamen in The River Winds Café, waar ze zoeken naar een verklaring voor hun falen. In het begin voelden ze zich verraden door IBM. De reden voor hun ontslag lag niet bij de henzelf, maar was onderdeel van een plot van de leidinggevenden. Deze verklaring was niet afdoende, omdat een aantal van de leidinggevenden later zelf zijn ontslagen. In het volgende stadium gingen de mannen op zoek

³⁸ Sennett, 1998, p. 106-109.

³⁹ Rorty, geciteerd door Sennett, 1998, p. 116.

⁴⁰ Sennett, 1998, p. 120.

naar externe oorzaken, zoals de toegenomen 'outsourcing' van het bedrijf of de Joodse president van IBM. Ook deze verklaringen vielen door de mand. In de eerste twee stadia zochten de ontslagen werknemers alleen naar externe oorzaken, over hun eigen werk werd nauwelijks gesproken. In fase drie keerde de blik naar binnen toe: de mannen bespraken hun eigen beroep in het licht van globale ontwikkelingen. Als technici erkenden de mannen het kwalitatief hoogstaande werk uit landen als India en waren ze voorstanders van 'digital global communications'. In de high-tech industrie was sprake van enorme groei en snelle veranderingen. Ze legden de schuld nu bij zichzelf: "...*what they personally could and should have done earlier in their own careers to prevent their present plight.*"⁴¹ Waar het volgens Sennett om gaat is dat de programmeurs een *narrative* probeerden te vormen, een verklaring voor hun falen. Ze probeerden zichzelf te herstellen met behulp van deze *narratives*. De verklaringen boden geen oplossing, maar boden wel een manier om met het verleden om te gaan. Zoals al eerder geschreven houdt onze flexibele economie zich nauwelijks bezig met het herstel van de onverwachte breuk, oftewel de 'recovery' van de 'yield'. Door het taboe te doorbreken en hun falen te bespreken, kregen de programmeurs hun gevoel van eigenwaarde terug. Een sterker karakter en gevoel van gemeenschap zijn nodig om met het falen in de moderne economie om te kunnen gaan⁴².

1.8: Het gevaarlijke woord

Het verloren gaan van gemeenschappelijkheid en een vaste gemeenschap zijn onbedoelde gevolgen van het moderne kapitalisme en haar flexibiliteit. Locatie blijkt toch belangrijker te zijn voor de economie dan verwacht. Een plek wordt een gemeenschap wanneer mensen met 'wij' gaan spreken, wanneer mensen zich verbonden voelen. De onzekerheden van flexibiliteit, de oppervlakkigheid van teamwork, het afwezige vertrouwen en angst om te falen motiveren mensen om ergens anders (dan op de werkvloer) te zoeken naar diepte en binding. Het 'wij' is een beschermingsmechanisme geworden, een sociale band van wederzijdse afhankelijkheid. Dit is opvallend, aangezien afhankelijkheid in de nieuwe economie een taboe is geworden. Onafhankelijkheid creëert echter geen vertrouwen, geen collectief, geen 'wij'. Schaamte vanwege afhankelijkheid "*erodes mutual trust and commitment, and the lack of these social bonds threatens the workings of any collective enterprise.*"⁴³ Men zou kunnen zeggen dat een team ook een soort gemeenschap is. Dit weerlegt Sennett. Tegenwoordige teams zijn te kort bij elkaar, te oppervlakkig en er worden geen verschillen erkend tussen de verschillende leden. Geschillen worden niet uitgesproken en verschillende meningen zijn er niet, want het team heeft één doel, één taak. Er is dus nauwelijks sprake van een sociaal verband. Neem Rico: hij heeft te kort gewoond op iedere plek om dit gevoel van gemeenschap te ervaren.

Het indifferente van de moderne economie tast ons karakter aan. Om mensen te kunnen vertrouwen moet men zelf betrouwbaar zijn. Men wil erkend worden voor wie ze zijn, ze willen nodig zijn. Voor Enrico en de Griekse bakkers was dit duidelijk, voor Rico en zijn tijdgenoten niet. "*Networks and teamwork weaken character (...), character as a connection to the world, as being necessary for*

⁴¹ Sennett, 1998, p. 122-128.

⁴² Sennett, 1998, p. 135.

⁴³ Sennett, 1998, p. 141.

others.⁴⁴ Het probleem voor karakter in het moderne kapitalisme is dat er objectieve gebeurtenissen zijn, maar geen gedeelde *narrative* van strijd en leven en geen gedeeld lot. Flexibiliteit vraagt van ons om beweeglijk te zijn in een zo groot mogelijk netwerk. Zo komen wij altijd met een ander soort mensen in contact, kortstondig en oppervlakkig. Mensen meten zich een karakter aan dat in die situaties makkelijk toepasbaar is. Men vertrouwt elkaar niet en weigert afhankelijk te zijn. De vraag “*Who needs me?*” kan niet direct beantwoord worden. Hierdoor corrodeert het karakter. Het karakter kan zich niet ontwikkelen, omdat we geen houvast hebben, geen tijd, geen *narrative* delen en onszelf naar de achtergrond verplaatsen om bij de groep te blijven.

Het grote aantal verliezers is echter gevaarlijk voor de winnaars in de markt. Het verlangen naar een ‘wij’ wordt versterkt in de moderne economie: de grote groep verliezers zou zich zomaar gezamenlijk tegen de winnaars kunnen keren. De idealen die door de flexibele samenleving worden gesteld stroken niet (volledig) met onze behoeftes en verlangens. De flexibele economie, die mensen geen reden geeft om elkaar te vertrouwen of voor elkaar te zorgen, kan niet lang standhouden, aldus Sennett⁴⁵.

⁴⁴ Sennett, 1998, p. 146.

⁴⁵ Sennett, 1998, p. 148.

Hoofdstuk 2: Kritische reflectie

Sennett beschrijft enkele opvallende zaken in *The Corrosion of Character* en doet vrij harde uitspraken over de mens. Eigenlijk hebben wij een graf voor onszelf gegraven: in onze opstand tegen de bureaucratie en routine hebben we een nieuwe machtsstructuur ontwikkeld. Het meest trieste is dat we onszelf voor de gek houden. We menen dat we onszelf hebben bevrijd van hiërarchie, bureaucratie, dwang en inflexibiliteit en dat we vrij zijn om te kiezen en meer controle hebben over ons eigen leven. Integendeel, stelt Sennett: de flexibele economie is slechts een hervormde bureaucratie waarin de lagen en grenzen van autoriteit onleesbaar zijn geworden, waar men elkaar niet vertrouwt en waar verantwoordelijkheid wordt afgeschoven. Werk is oppervlakkeriger geworden door onder andere de korte termijn focus. Sennett legt niet concreet uit wat hij bedoelt met oppervlakkig, of 'superficiality', maar het is iets in de lijn van makkelijk en niet diepgaand. We zijn niet vrij om te kiezen: we passen ons aan wanneer dat van ons gevraagd wordt, zijn coöperatief. De controle over ons eigen leven zijn we kwijt, we ontwikkelen onszelf niet meer, zijn onzeker en stompen af. Hierdoor 'roest' ons karakter als het ware weg.

Het sterke aan Sennetts boek is dat hij vol overtuiging schrijft. Dit is tevens een zwakte, omdat in veel gevallen zijn argumentatie tekort schiet. Een aantal zaken wordt door Sennett benadrukt, of komt meerdere malen terug in het boek, zoals productie/werk oftewel de werkvloer, (on)zekerheid, ontwikkeling, identificatie, arbeidsethiek en nieuwe vormen van werken (teamwork bijvoorbeeld). Omdat de onderwerpen nauw met elkaar verbonden zijn is er sprake van enige overlap. Aan het eind van dit hoofdstuk worden deze aspecten met elkaar in verbinding gebracht.

2.1: Productie/werk

Sennett claimt dat men in de New Economy minder productief is, dat veel oude banen verloren zijn gegaan en dat alles oppervlakkiger is geworden⁴⁶. De opkomende informatie technologie sector heeft echter ook veel nieuw werk gecreëerd⁴⁷. Sennett beperkt zich in zijn boek veelal tot de Verenigde Staten, en gaat voorbij aan de enorme werkgelegenheid die de IT-sector in landen als India heeft gecreëerd⁴⁸. Wat de dalende productiviteit betreft: volgens het *Solow-Growth* model creëert technologie juist banen⁴⁹. Dit model kijkt niet alleen naar het aantal werknemers, maar incorporeert ook technologische vooruitgang. Technologische vooruitgang impliceert vaak een (technologische) verbetering in de productielijn, waardoor de productiviteit stijgt. Natarajan (2003) wijst terecht uit dat Sennett uitspraken doet gebaseerd op gegevens uit de jaren '80 en '90, terwijl het gebruik van computers en IT pas vanaf eind jaren '90 een positief effect had op groei⁵⁰. Tevens gebruikt Sennett als uitgangspunt productiviteitscijfers van vlak na de Tweede Wereldoorlog, toen (voornamelijk in

⁴⁶ Sennett, 1998, p. 50 & Appendix: tabel 1, p. 148; tabel 3, p. 151.

⁴⁷ Natarajan, S., 2003, *Richard Sennett – The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism; a critical reading*, p. 5.

⁴⁸ Papola, T.S., 2006, "Employment Trends in India", in K. Basu (ed), *The Oxford Companion to Economics in India*, Oxford University Press, New Delhi, p. 1.

⁴⁹ N.Gregory Mankiw: *Macroeconomics*, 5th edition, New York, 2003. p.180f, geciteerd door Natarajan, 2003.

⁵⁰ Natarajan, (2003), p. 4.

Europa) de productiviteit veel hoger lag vanwege herstelwerkzaamheden. We zijn efficiënter geworden: door onder andere IT is de informatieverspreiding wereldwijd enorm toegenomen. Verschillende economieën, vraag en aanbod, kunnen nu beter op elkaar inspelen. Productie wordt daar ook op afgestemd. Ook al is de groei van productiviteit afgenomen, er is nog steeds sprake van een groei. Dit blijkt ook uit de cijfers van Sennett.

2.1.1: Flexwerken

Zoals eerder geschreven beperkt Sennett zich voornamelijk tot de negatieve kanten van flexibiliteit. Hij gaat vrijwel niet in op de nieuwe mogelijkheden die het biedt. Moeders bijvoorbeeld, kunnen (deels) blijven werken. Mensen met een (fysieke) handicap ook. Thuiswerken kan schelen in kosten en reistijd. Hier heeft de New Economy ook voor gezorgd. Thuiswerken wordt omschreven als een werkvorm waar werknemers van huiveren en waar men juist strakker wordt gecontroleerd dan voorheen. Het valt echter te betwijfelen of werkgevers gebruik zouden maken van thuiswerken als het hen niets zou opleveren behalve extra kosten en wantrouwen. Mensen die in het verleden niet meer zouden kunnen werken, kunnen met deze nieuwe technieken wel blijven werken en zichzelf ontwikkelen⁵¹.

2.1.2: Teams

Sennett wijdt veel aandacht aan teams, een werkvorm die de laatste decennia aan populariteit heeft gewonnen. De flexibiliteit van een team en 'power without authority' zouden ons desoriënteren⁵². Mensen werken te kort samen om een sociaal verband te ontwikkelen en elkaar te vertrouwen. *Peer pressure* is het nieuwe controlemechanisme: de werknemers controleren elkaar, er wordt geen vertrouwen gekweekt en een duidelijk autoritair aanspreekpunt ontbreekt. Teamleden zoeken zelf uit hoe ze hun werk gaan aanpakken. Sennett schrijft *'Teamwork is the group practice of demeaning superficiality.'*⁵³ Een effectieve toepassing van teams kan echter leiden tot een verhoogde motivatie om te werken; men haalt een hogere voldoening uit zijn of haar werk⁵⁴. Teams benadrukken juist autonomie. Autonomie impliceert dat de taak die men toebedeeld krijgt van begin tot eind moet worden uitgevoerd door diegene zelf (eventueel in teams). Hierdoor krijgt werk juist meer diepte, omdat het geen kant-en-klare taak is. Er wordt een doel gesteld wat behaald moet worden, de manier waarop dit gebeurt is aan de werknemers. Door die verkregen verantwoordelijkheden en zelfstandigheid kunnen werknemers zich ontwikkelen, omdat ze gedwongen worden zelf na te denken. Routine stompt immers af, uiteindelijk vervelen mensen zich wanneer ze voor een lange tijd hetzelfde moeten doen⁵⁵.

⁵¹ zie ook Lippmann in hfdstk. 1.7, p. 11.

⁵² Sennett, 1998, p. 115.

⁵³ Sennett, 1998, p. 99.

⁵⁴ Griffin, M.A., Patterson, M.G., West, M.A., 2001, *Journal of Organizational Behaviour, Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support*, pp. 537-550, vol. 22, p. 537.

⁵⁵ Sennett, 1998, p. 38.

Volgens Sennett zou men minder snel opkomen voor zijn of haar eigen belangen in teams, omdat dat niet 'coöperatief' zou zijn. Hier spreekt hij zichzelf eigenlijk tegen. Om resultaten te bereiken in een team moet je samenwerken, maar dat moest ook in de oude bakkerij in Boston, toen veel werk nog handmatig was⁵⁶. Sennett stelt dat men in de huidige maatschappij zo onafhankelijk mogelijk moet zijn, maar teams benadrukken juist afhankelijkheid. In ieder team is er sprake van een rolverdeling en als één het werk niet doet, krijgt de rest meer werk of loopt het project stuk. De *peer pressure* wordt beschreven als iets slechts, maar doordat men beoordeeld wordt op de gezamenlijke prestatie, is *peer pressure* misschien juist wel de oplossing. Teamleden beoordelen elkaar en lossen intern problemen en zwakke schakels op, in plaats van elkaar te 'verklikken' aan de baas.

Het concept 'teamwork' afdoen als iets dat meer kwaad dan goed doet, gaat te ver. Wel dient het concept goed geïmplementeerd te worden. In een correct werkend team is sprake van solidariteit, een vrije uitwisseling van ideeën en vertrouwen. Het kan dus wel fungeren als de gemeenschap waar wij volgens Sennett zo naar verlangen.

2.2: Arbeidsethiek

Volgens Sennett is de arbeidsethiek van dit moment volstrekt anders dan de arbeidsethiek van vroeger. Werd arbeidsethiek vroeger gekenmerkt door zelfdiscipline, nu wordt deze gekenmerkt door *soft skills* en oppervlakkigheid. Tevens meent hij dat er geen duidelijke autoriteit meer is en dat men verantwoordelijkheden ontduikt. Bij teamwork (zie vorige paragraaf, 2.1.2) is er echter sprake van een verhoogde autonomie. Werknemers worden beoordeeld op resultaten. Om een goed resultaat te bereiken is logischerwijs zelfdiscipline nodig. Discipline om te werken, om (objectieve) standaarden te creëren en om elkaar te controleren. Sennett legt de schuld van de veranderende werk-ethiek bij de New Economy met haar flexibiliteit. Teams zouden de verdwenen autoriteit en het afschuiven van verantwoordelijkheid bevorderen en mensen desoriënteren. Er wordt niet meer voorgeschreven *hoe* men iets moet aanpakken. Hierdoor zouden topmanagers zich achter werknemers verschuilen en verantwoordelijkheden afschuiven. Vanaf een andere kant bekeken worden topmanagers er echter ook toe gedwongen werk en autoriteit uit handen te geven. Door de toegenomen flexibiliteit in vraag en productie moeten bedrijven sneller inspelen op de veranderingen in de markt. Veranderingen gebeuren zo snel dat topmanagement wel de verantwoordelijkheid en autoriteit uit handen moet geven aan werknemers die dicht bij de markt staan. Door meer mensen van verschillende niveaus te benaderen wordt het proces transparanter en wordt het moeilijker om een machtspositie in te nemen of de regels te overtreden. Tevens nemen de managers een *leap of faith*: ze moeten erop vertrouwen dat de werknemers sneller (en beter) kunnen reageren op veranderingen. In werknemers wordt dus meer vertrouwen geplaatst, meer verantwoordelijkheid en meer vrijheid.

2.3: Zekerheid

⁵⁶ Sennett, 1998, p. 66.

Een van de dingen die veelvuldig terugkomt in 'the Corrosion of Character' is zekerheid; of beter gezegd, het gebrek daaraan. Door flexibiliteit zouden we meer risico's nemen (Sennett wijdt hier één heel hoofdstuk aan⁵⁷). Niet zozeer omdat men dit graag wil, maar omdat men zich gedwongen voelt⁵⁸. Uit angst om te lang stil te staan blijven we bewegen en veranderen. Sennett gaat er echter aan voorbij dat wij hier ook zélf voor kunnen kiezen. Flexibiliteit biedt meer zelfstandigheid en hier hoort meer verantwoordelijkheid bij (zie ook de vorige paragraaf). Ons politieke stelsel is hier een voorbeeld van. In onze democratie kiest men ook voor een partij/persoon, maar het is nooit zeker of diegene wel de politieke macht zal kunnen uitoefenen. Wij hebben er zelf voor gekozen de zekerheid van bijvoorbeeld een monarch op te geven, om in een staat te kunnen leven waar de politiek flexibel aan aanpasbaar is aan onze wensen is op korte termijn.

2.4: Ontwikkeling

Het centrale punt in Sennetts boek is ons corroderende karakter. De New Economy gaat niet samen met het ontwikkelen van ons karakter, maar ondermijnt juist het individu. Door snelle veranderingen krijgen we niet de kans om een fundamentele ontwikkeling door te maken. Dit is een opvallende opmerking, aangezien onze maatschappij tegenwoordig juist individualistischer is. We eisen allemaal een eigen mening op, een eigen plek. Op de werkvloer worden tegenwoordig juist steeds meer idiosyncratische arbeidscontracten opgesteld⁵⁹. Sennett meent dat men zich in teams niet kan ontwikkelen, omdat coöperatie voorop staat en niet de individuele ontwikkeling. Dit is een vreemde uitspraak, aangezien men zichzelf juist kan ontwikkelen in teams, door samen te werken met anderen. De mens is een sociaal dier, het feit dat wij eenzame opsluiting als ergste straf kunnen bedenken voor criminelen zegt veel⁶⁰. Het feit dat men in een team niet altijd zijn of haar eigen belangen kan nastreven wil niet zeggen dat men niet zich daarbinnen niet kan ontwikkelen.

Tevens staat ontwikkeling bij bedrijven centraal. Het invoeren van flexibel werken heeft het gebruik van Persoonlijk Ontwikkelings Plannen (POPs) doen toenemen. Commentaar dat vaak op die POPs wordt gegeven is dat ze veelal focussen op de korte termijn. Gezien het gegeven dat de algemene focus tegenwoordig voornamelijk op de korte termijn ligt is dit ook niet verwonderlijk. Een POP die niet aansluit bij de condities zou zijn doel voorbij kunnen schieten. Het is tevens bewezen dat POPs werknemers motiveren om leren en ontwikkeling op te pakken, doordat de doelen geconcretiseerd zijn⁶¹. De lange termijn is nog wel belangrijk, maar we moeten ons afvragen in welke mate wijzelf nog waarde hechten aan de lange termijn.

Sennett schrijft dat de productiviteit hoger was in "*the era of the bureaucratic dinosaurs*"⁶², maar aangezien veel werk toen lopende band werk was en geestdodend, is het maar de vraag of werknemers zich toentertijd ook zo konden ontwikkelen. Een tweede argument van Sennett is dat

⁵⁷ Sennett, p. 76-97.

⁵⁸ Sennett, 1998, p. 87.

⁵⁹ Bennett (2006), p. 13.

⁶⁰ De Waal, F., 2005, *The Empathic Ape*, NewScientist, p.52.

⁶¹ Bennett, 2006, p. 15.

⁶² Sennett, 1998, p. 50.

ontwikkeling wordt gehinderd door de snelheid en frequentie van veranderingen. De mens is echter ingesteld op verandering. Wanneer wij ons moeten aanpassen, doen wij dat ook. Sennett doet voorkomen alsof veel van onze keuzes tot verandering gedwongen zijn, maar ook dit dient genuanceerd te worden. Veelal wil de mens zélf veranderen, in onze continue zoektocht naar iets beters. Job-hoppen is hier al een voorbeeld van welke Sennett -alleen in negatieve zin- zelf noemt⁶³. De ontwikkeling die mensen nu moeten ondergaan, is wennen aan meer en snellere veranderingen.

2.5: Identificatie

Rico spreekt over een gebrek aan 'commitment'⁶⁴. Sennett schrijft dat mensen zich niet langer identificeren met hun werk. Dat betwijfel ik. Door onder andere IT (en social media) worden mensen zich juist bewuster van de organisatie waar ze voor werken. Facebook, LinkedIn, groepsmails etc. worden veelvuldig gebruikt. Men weet meer van zijn/haar werkgever doordat informatie sneller gedeeld wordt. Er is een continue vrije informatiestroom. Er is sprake van 'job-hoppen' wat volgens Sennett een voorbeeld is voor een afnemende toewijding. 'Job-hoppen' zou echter ook verklaard kunnen worden doordat men (eerder) ontdekt dat er een organisatie is waar iemand zich meer mee identificeert. Eerder schreef ik dat onze maatschappij individualistisch is en dat we altijd op zoek zijn naar verbetering. We voelen dat we ons op een andere plek meer/beter zouden kunnen ontplooien en gaan daar naartoe.

Anders dan 40 jaar geleden is werk bovendien niet langer het enige waar mensen zich voor interesseren. Door toegenomen welvaart en flexibiliteit kunnen we ook andere activiteiten ondernemen, ervoor kiezen part-time te werken of ZZP'er te worden. Sennett doet het in zijn boek voorkomen alsof flexibiliteit overal is, overweldigend bijna. Guest toont in zijn onderzoek echter aan dat er beperkte groei is in 'flexibele contracten'⁶⁵. Vooral bij part-time werken betwijfel ik of het effect van werk zo groot is dat het karakter op zo'n negatieve manier kan aantasten als Sennett stelt. Artazcoz et al. (2005) onderzochten de (negatieve) effecten van flexibel werken. Zij vinden bij een aantal onderzoeksobjecten met een part-time baan dat er sprake is van verminderde gezondheid⁶⁶. Dit viel echter te verklaren door relatief slechte werkcondities, niet door de naargeestige gevoelens van 'drift' waar Sennett over spreekt. Naar mijn mening doet hij hier onze capaciteiten tekort. Ontwikkeling en identificatie kennen hun oorsprong in meer dan alleen werk, al helemaal nu het algemeen gerespecteerd is om jezelf te ontplooien.

2.6: De connectie

De *New Economy* krijgt de volle laag van Sennett. Hij legt echter niet uit waarom nu precies die *New Economy* de boosdoener is. Hij spreekt veelvuldig over het kapitalisme, maar dat was er ook al voor de opkomst van de *New Economy*. Hij grijpt naar een aantal cijfers, maar past deze eenzijdig toe.

⁶³ Sennett, 1998, p. 85-86

⁶⁴ Zie ook hfdstk 1.

⁶⁵ Guest, 2004, p. 15.

⁶⁶ Artazcoz et al. (2005), p. 765.

Tevens biedt Sennett geen oplossing. Veel van Sennetts argumenten zijn ook te kort door de bocht. Zijn observaties omtrent flexibiliteit en de impact daarvan zijn aannemelijk, maar hij stelt alles in een negatief daglicht en bekijkt het nauwelijks vanuit een ander standpunt dan zijn eigen.

Sennetts anekdotes maken zijn verhaal toegankelijker. Door de 'gewone' mens zijn of haar zegje te laten doen voelt de lezer zich meer betrokken en lijkt het minder alsof de auteur vanaf een hoge toren blaast. De anekdotes van Sennett zijn in mijn ogen echter niet geheel geloofwaardig te noemen. Rico spreekt zichzelf en Sennett op een aantal punten tegen; de reclame industrie van Rose is een uiterste, in deze branche zijn snelheid, verandering en uiterlijk/oppervlakkigheid immers bij uitstek de producten die worden verkocht. De werknemers van IBM zijn ontslagen, dat zij het gevoel hebben 'gefaald' te hebben is niet opmerkelijk. Tevens is de mate en snelheid van verandering in de (informatie) technologie markt, net als in de reclame industrie, kenmerkend voor die markt. De situaties die Sennett bespreekt, ook in de bakkerij, zijn geen doorsnee werksituaties. De anekdotes zijn niet voldoende om de 'algemene' uitspraken te staven die Sennett doet.

Veranderingen die plaats hebben gevonden (en vinden) vanwege (en in) de New Economy zijn duidelijker zichtbaar, omdat de wereld transparanter is geworden. Veranderingen die zich voorheen ook voordeden waren minder snel of niet bekend. Informatie wordt veelvuldiger en in grotere getale uitgewisseld⁶⁷. Iedere kleine verandering in de wereld is in principe zichtbaar. De uitspraak van Sennett dat veranderingen frequenter en sneller voorkomen dan vroeger is juist, maar we zijn ons wel bewuster van al deze veranderingen. Dat werk oppervlakkiger is geworden, bijvoorbeeld door werken in teams, dient tevens genuanceerd te worden: flexibel werken houdt niet alleen aanpassen in, maar ook meer autonomie, meer afhankelijkheid, meer vertrouwen en zelfdiscipline. Vrijheid is niet zonder kosten. Dat flexibiliteit ons remt in onze ontwikkeling is ook niet per se waar. De verschillende en afwisselende (nieuwe) manieren van werken kunnen ontwikkeling juist bevorderen. Het routinematige werk van vroeger was juist geestdodend, men werd niet uitgedaagd en leerde niets nieuws. Elke dag was hetzelfde. Nu, in de *New Economy*, staat zelfontplooiing centraal; er wordt ruimte gecreëerd zodat men zichzelf kan ontwikkelen. De mate van identificatie met werk is volgens Sennett afgenomen, terwijl er tegenwoordig juist alles aan wordt gedaan bij bedrijven om een eigen 'gezicht' of imago te creëren waar men zich mee kan identificeren. Werk is ook niet langer het enige waarmee we ons identificeren. De *narrative* waar Sennett over spreekt, de houvast van waaruit wij de wereld proberen te beschouwen en onze plek in die wereld proberen te vinden is niet verdwenen, maar kent meerdere bronnen van invulling dan alleen werk en wordt door meer aangestuurd dan louter de *New Economy*.

⁶⁷ Castells, M., 1996. *The rise of the network society*, Blackwell, Oxford (2e ed., 2000), p. 218.

Hoofdstuk 3: Omgaan met flexibiliteit – het belang van ritme

De conclusie die Sennett uiteindelijk trekt is dat de mens de grote hoeveelheid flexibiliteit en veeleisendheid van de huidige samenleving eigenlijk niet aankan. Sterker nog, hij verwacht zelfs dat we ertegen zullen rebelleren⁶⁸. De voorgaande kritische reflectie nuanceert de boude uitspraken van Sennett; veel uitspraken van de auteur lijken gebrekkig gestructureerde kreten. Want hoe gaan we nu daadwerkelijk om met de nieuwe leefomstandigheden? Veranderende structuren zijn geen nieuwe fenomenen. We passen – vrijwillig of niet- al eeuwen onze leefomgeving aan om aan onze wensen te voldoen óf we passen onszelf aan. Veelal sturen we zelf aan op een dergelijke verandering, er is sprake van een zeker ‘ritme’ van variatie, ordening en herhaling. Met Sennett’s uitspraken in het achterhoofd kan men zich afvragen of de mens een maximum aan flexibiliteit kan (en wil) verdragen.

3.1: Network Society

De samenleving van dit moment is er één die vooral gekarakteriseerd wordt door haar dynamiek. Manuel Castells schrijft dat wij in een *Network society, of informational society* leven⁶⁹. Kenmerkend voor deze tijd zijn snelheid, continue informatie-uitwisseling, efficiëntie, een nadruk op technologie en losse structuren. Technologische vooruitgang faciliteert in feite flexibiliteit. Deze ontwikkelingen zijn voornamelijk door de mens zelf geïnitieerd; sinds de industriële revolutie zijn deze trends echter in een stroomversnelling gekomen. De flexibele samenleving is er één van kleine netwerken, die tezamen een groter netwerk vormen welke altijd in beweging is. De mens zelf maakt onderdeel uit van meerdere netwerken, zowel qua werk als privé.

3.2: Ritme

Filosoof Henri Lefèbvre meende dat de mens leeft en streeft naar een zogenaamd ‘ritme’. Een ritme bestaat uit variatie, ordening en herhaling⁷⁰. Denk maar aan de opbouw van een muziekstuk. Zonder herhaling geen ritme, zo ook zonder variatie niet, aldus Henri Lefèbvre⁷¹. Peter Sloterdijk schreef kortgeleden nog dat de mens continu onderscheid moet maken tussen de herhalingen en dat men door afstand te nemen van het innerlijke, de gewoontes en het aangeleerde, ruimte kan scheppen voor verandering (oftewel, variatie)⁷². Door middel van ritme geven we ons leven vorm, richting en beweging.

Lefèbvre schreef ook dat oneindige, identieke en absolute herhaling niet bestond. Er bestaan ‘lineaire’ ritmes en ‘cyclische’ ritmes. Een lineair ritme houdt in dat er herhaling plaatsvindt zonder waarneembare variatie. Louter lineaire ritmes kunnen leiden tot verveling. Cyclische ritmes brengen juist steeds iets nieuws, zichtbare variatie. Ook al gebeurt iets opnieuw, is er sprake van herhaling, er is wel variatie met hetgeen er direct aan voorafgaat. De twee ritmes lopen door elkaar heen. In

⁶⁸ Sennett, 1998, p. 148

⁶⁹ Castells, 1996, p. 218.

⁷⁰ Huijjer, M., 2011. *Ritme – Op zoek naar een terugkerende tijd*, Uitgeverij Klement, Zoetermeer, p. 51.

⁷¹ Lefèbvre, H., 2004. *Rhythmanalysis – Space, time and everyday life* (vertaling door Elden, S. & Moore, G.), Continuum, Londen & New York (9e ed., 2010), p. 6.

⁷² Sloterdijk, P., 2009. *Je moet je leven veranderen* (vertaling van Hans Driessen, 2011), Uitgeverij Boom, Amsterdam, p. 419

Lefèbvres woorden: "(...) *there is always something new and unforeseen that introduces itself into the repetitive: difference.*" Met andere woorden kan men stellen dat de mens dus zélf op zoek is naar variatie. Lefèbvre's benadering van ritme bestaande uit herhaling, ordening en variatie is ook terug te zien in recent werk van Peter Sloterdijk. In zijn boek "Je moet je leven veranderen" schrijft hij uitvoerig over, zoals de titel al impliceert, de technieken die mensen hanteren om hun leven te veranderen. Hij benadert het omgaan met verandering van twee kanten: gedwongen verandering en vrijwillige verandering.

In het begin van het boek schrijft de auteur dat de mens als een dier is "*dat vooruit moet komen omdat het door iets belemmerd wordt.*"⁷³ Sennett ziet de (overdaad aan) flexibiliteit en verandering in de huidige samenleving als een belemmering voor de mens en de ontwikkeling van diens karakter. Volgens Sloterdijk kunnen wij hier echter gewoon mee omgaan. Sterker nog, de belemmeringen dienen als een prikkel.⁷⁴ Hij noemt het (extreme) voorbeeld van invaliden: voor hen zijn normale, alledaagse activiteiten zoals tanden poetsen of aankleden uitdagingen die veel oefening vereisen. *Juist* zij hebben een sterke drang om zelfstandig te zijn, wat uitdaagt tot voortdurend experimenteren⁷⁵ Sennett omschrijft de tegenwoordige mens eigenlijk als 'gehandicapt': we worden permanent belemmerd in onze karakterontwikkeling door de hang naar flexibiliteit. Om een ritme te vinden dienen deze 'gehandicaptten' veelvuldig te oefenen en ook *variatie* op te zoeken (experimenteren) om te ontdekken wat voor hen het juiste ritme constitueert om normale handelingen te ondernemen. Het belang van een juiste *ordering* is voor deze 'belemmerden' zeer groot.

Anderzijds schrijft Sloterdijk ook over een zoektocht naar verandering die door onszelf geïnitieerd wordt. De mens is gemotiveerd om omhoog te klimmen⁷⁶. We willen ons losmaken van de gewoonten' in een beweging naar het 'bovengewone'. Een citaat: "*Met het ontluiken van het besef dat het menselijke gedrag van nature routinematig is, wordt de drempel bereikt die, zodra hij zichtbaar is geworden, ook terstond overschreden moet worden.*"⁷⁷ Deze drang naar 'boven' wordt beteugeld door het risico om te vallen. Door overmatig risico te nemen of door gebrek aan oefening (onbekwaamheid) kan men naar beneden storten. "*Nooit klimt de mens hoger dan wanneer hij niet weet waar hij heen gaat.*"⁷⁸ Ook hier wordt het belang van een correcte verhouding binnen het ritme aangehouden.

Sloterdijk schrijft meerdere malen dat het leven een soort acrobatische oefening is. Hij noemt een toepasselijke metafoer uit Nietzsches *Also sprach Zarathustra*: de koorddanser. De levensloop van de mens gaat over strakgespannen koorden tussen het bekende en het onbekende, het oude en het nieuwe. Deze koorden zijn beloopbaar, maar elke stap moet duizendenmalen geoefend zijn en is toch als nieuw. Wie begint te lopen heeft geen houvast meer totdat hij/zij aan de overkant is⁷⁹. Net als bij de eerder genoemde klim naar boven bestaat het risico om te vallen. Dit voorbeeld kan geanalyseerd

⁷³ Sloterdijk, 2009, p. 49.

⁷⁴ Sloterdijk, 2009, p. 57.

⁷⁵ Sloterdijk, 2009, p. 52.

⁷⁶ Sloterdijk, 2009, p. 49.

⁷⁷ Sloterdijk, 2009, p. 202.

⁷⁸ Sloterdijk, 2009, p. 187.

⁷⁹ Sloterdijk, 2009, p. 218.

worden vanuit Lefebvres ritme: er is een natuurlijke drang om van het oude naar het nieuwe over te gaan, van een refrein naar een couplet. Een dergelijke *variatie* brengt echter veel spanning en onzekerheid met zich mee en dient gefundeerd te worden door voldoende oefening/herhaling. De koordloper metafoor benadrukt het belang van een balans tussen de herhaling, variatie en ordening.

Flexibiliteit is de sleutel tot een (soepele) overgang van een staat in de volgende. Sennett ziet deze flexibiliteit als een belemmering, maar de mens is juist beteugeld met een motivatie om belemmeringen te overwinnen en omhoog te klimmen. Van belang is wel dat er niet louter sprake is van verandering. Een ritme kent immers ook herhaling en ordening. Zoals gesteld in het vorige hoofdstuk is het leeuwendeel van al het tegenwoordige werk nog steeds routinematig, oftewel, herhaling. Daarbij zijn de werk- en privésfeer in de *New Economy* steeds meer in en met elkaar verweven; er is steeds meer sprake van één ritme.

3.3: Balans

Van belang is dat het ritme in balans is; een scheve verhouding tussen variatie, ordening en herhaling kan weerstand oproepen. Een overdaad aan variatie en snelheid zal volgens deze stelregel dus niet zozeer onzekerheid, angst en een corrosie van karakter oproepen, maar een algehele stilstand, een behoud van de status quo. Zoals Sloterdijk al schreef wil men omhoog klimmen, maar niet naar beneden vallen. Er is dus niet zozeer een limiet aan flexibiliteit, maar er zijn wel beperkingen aan de wijze waarop deze flexibiliteit 'geaccepteerd' wordt. Louter variatie zou betekenen dat men zich nooit kan aanpassen, want het proces van aanpassing is continu. De informatie maatschappij van Castells brengt een 'silver lining' met zich mee: de 24/7 informatievoorziening maakt het mogelijk om van meer op de hoogte te zijn dan bijvoorbeeld 10 jaar geleden. Er zijn minder 'gaten' of onzekerheden. Ritme(s) zijn in deze maatschappij wellicht juist beter op elkaar af te stemmen. Zolang flexibiliteit te incorporeren is in een (levens)ritme en in balans is met herhaling en ordening kan men ermee omgaan, zonder Sennett's overmatige angst en verlies van karakter.

Hoofdstuk 4: Moraliteit in de New Economy

Moraliteit is een concept dat de mens al lang bezighoudt. Moreel gedrag hangt nauw samen met karakter. Veelal wordt het zijn van een 'goed' mens verbonden met het hebben van een 'goed' of sterk karakter. Moraliteit, of moreel gedrag, wordt (normatief) gedefinieerd als: "to refer to a code of conduct that, given specified conditions, would be put forward by all rational persons."⁸⁰ Het is een (duurzame) eigenschap die ons karakter kenmerkt. De uitspraken die Sennett doet: dat we oppervlakkiger worden, minder toegewijd zijn en meer risico's nemen, kunnen leiden tot de vraag of de *New Economy* met haar flexibiliteit ook ons moreel gedrag aantast? Een kleine kanttekening moet geplaatst worden: met de corrosie van karakter doelt Sennett op de corrosie van een 'goed' of sterk karakter. De afwezigheid van bepaalde eigenschappen die Sennett beschrijft, zoals vertrouwen en toewijding, kunnen ook onderdeel zijn van iemands (amorele) karakter. Om deze observatie te bestuderen werp ik eerst een korte blik op 'moraliteit' en de voornaamste stromingen daarvan. Deze theorieën pas ik vervolgens toe op de claims van Sennett. Sennett beschrijft hoe de (gewone) mens zich gedraagt en velt daar het normatieve oordeel over dat ons karakter 'wegroest'. Hij doet dit echter op een wijze die descriptief overkomt. Hij stelt dat men zich door de *New Economy* gedwongen voelt om zich aan te passen, alsof er een plicht is die van buitenaf wordt opgelegd om niet te lang stil te staan. Is het in de maatschappij die Sennett beschrijft nog wel mogelijk om moreel te zijn?

4.1: Moraliteit

Aangezien Sennett normatieve oordelen velt over karakter, dat het aangetast wordt en dat de mens ernaar streeft een sterk of goed karakter te hebben, bedoel ik moraliteit hier ook in normatieve zin: gedragsnormen waarvan we zouden willen dat iedereen ernaar behoort te leven, omdat het naleven van deze normen 'goed' is. Er is een groot scala aan morele theorieën, met verschillende insteken over *hoe* men zich dan moreel zou kunnen gedragen en wanneer iets nu moreel te noemen is. De vraag die centraal staat bij al deze theorieën is deze: "Wat *zou* ik moeten doen?". Ook bij moraliteit zijn we op zoek naar een *narrative*: een manier of een samenhangend verhaal welke ons gidst om juist (goed) te handelen.

4.1.1: Theorieën

Deontologische theorieën van moraliteit, bijvoorbeeld Kants categorische imperatief, stellen dat moraliteit een universeel concept is, een individuele en autonome plicht waaraan niemand zich kan onttrekken⁸¹. Het betreft de daad, niet de gevolgen. Om in termen van Sennett te spreken: in moraliteit zit in ons eigen karakter. Iets is pas 'moreel' te noemen wanneer de keuze als zodanig 'goed' is, ongeacht de gevolgen⁸².

⁸⁰ Gert, B., 2011,, "The Definition of Morality", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*

⁸¹ Russell, B., 2008, 24^e druk, *Geschiedenis van de Westerse Filosofie: van de politieke en sociale omstandigheden van de Griekse Oudheid tot in de twintigste eeuw*, Utrecht, Kosmos Uitgevers B.V., p. 741.

⁸² Denis, 2008, "Kant and Hume on morality", par. 1.

Teleologische theorieën van de moraal zijn voorwaardelijk. Iets is pas 'moreel' of 'goed' te noemen wanneer de keuze of handeling aan bepaalde voorwaarden voldoet. Moraal staat dus in dienst van een hoger doel. Utilistische theorieën bijvoorbeeld noemen iets moreel wanneer de keuze of handeling het grootste 'goed' oplevert⁸³, voor de grootste groep.

4.2: Moraliteit en de corrosie van karakter

Sennetts voornaamste observaties zijn dat de mens in onzekerheid leeft, rationele besluitvorming onmogelijk is geworden door de huidige flexibiliteit en snelle veranderingen⁸⁴, flexibiliteit ons stimuleert risico's te nemen, we veel keuzes maken vanwege een soort dwang om niet te lang stil te blijven staan, veel mensen het gevoel hebben alsof ze 'verdwaald' zijn en dat toewijding en vertrouwen zijn verworpen tot zeldzame fenomenen. De focus van de huidige maatschappij ligt op de korte termijn en op succes, aldus Sennett. Er zou gesteld kunnen worden dat we in plaats van de deontologische kijk van Kant een utilistische kijk hebben gekregen. Dit alles maakt het lastig om een *narrative* te vormen op basis waarvan we ons karakter ontwikkelen.

Sennett schrijft dat wij een soort dwang voelen om mee te gaan met de stroming. We willen ergens bij horen, niet achterblijven. Hij zegt dat veel van onze keuzes overhaast worden gemaakt en voornamelijk uit angst. Vanuit Kants moraalfilosofie zou dit betekenen dat veel van onze keuzes hypothetisch zijn, voorwaardelijk en niet volledig rationeel (zoals Sennett ook claimt). Het gros van onze keuzes is dus niet van morele aard, in de zin van Kant. Dit is geen opvallende conclusie: de meeste beslissingen die we op dagelijkse basis nemen worden gestimuleerd door verlangens. Morele vraagstukken passeren steeds minder vaak de revue. De dwang die mensen zoals Rico en Rose voelen om keuzes te maken en te veranderen is niet dezelfde 'dwang' die Kant beschrijft wanneer hij het heeft over het 'categorisch imperatief' waarmee wij morele oordelen vellen en acties ondernemen. De keuzes die zij 'gedwongen' maken zijn niet moreel van aard, volgens de filosofie van Kant.

Zoals al eerder beschreven schrijft Sennett over de corrosie van een 'goed', welontwikkeld en zelfverzekerd karakter. Het is duidelijk dat veel van de dagelijkse keuzes die wij maken überhaupt niet moreel van aard zijn. Ze zijn niet zozeer goed of fout in de meta-ethische zin van 'goed'. Het resultaat van een keuze kan tegenvallen, maar dat maakt de keuze nog niet slecht (kwaadaardig). De meerderheid van de keuzes die we maken, maken we met oog op een hoger doel, teleologisch. We willen een betere baan, een mooier huis; we veranderen om (hopelijk) gelukkiger te worden. Er heerst een hedonistische moraal. Daarentegen zijn we niet puur egoïstische wezens: Sennett schrijft zelf dat we verlangen deel uit te maken van een groep of gemeenschap. Het verbeteren van die gemeenschap is dus ook belangrijk, ook een hoger doel. Rico kijkt niet alleen naar zijn eigen geluk, maar rept ook over zijn gezin. Sommige dingen doen we wel puur voor onszelf. Zelfontplooiing is immers hedonistisch en Sennetts maatschappij is "geobsedeerd door het individualisme"⁸⁵.

⁸³ Gert, B., 2011, "The Definition of Morality", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.

⁸⁴ Sennett, 1998, p. 85.

⁸⁵ Sennett, 1998, p. 64.

Sennett schrijft dat er nog steeds de motivatie is om een 'goede' werknemer, of een 'goed' persoon te zijn⁸⁶. Ook Rico wil nog steeds een goed voorbeeld zijn voor zijn kinderen. Net als honderden jaren geleden, vóór de *New Economy* en de Industriële revolutie, streeft de mens ernaar 'goed' te zijn. Sennett schrijft dat flexibiliteit dit moeilijker maakt. Echter, zoals in het vorige hoofdstuk beschreven, zijn we autonomer en zelfstandiger geworden. Wanneer we ons afhankelijk van anderen opstellen doen wij dit uit een vrije wil, op basis van vertrouwen in de (werk)moraal van de ander. Onze toegenomen autonomie maakt het mogelijk meer keuzes (dus ook morele) zélf te maken. Door flexibiliteit, snelheid en technologische ontwikkelingen kunnen wij veel meer informatie inwinnen voordat we bepaalde keuzes moeten maken. Het is wellicht een uitdaging om dit te doen in de kortere tijdsbestekken die nu de norm zijn, maar niet onmogelijk. Er ligt ook veel meer nadruk op moreel handelen op de werkvloer dan voorheen, denk bijvoorbeeld aan diverse "*Codes of Conduct*" die bedrijven tegenwoordig opstellen. De *narrative* die wij als fundament gebruiken voor ons karakter is niet verdwenen, maar diverser geworden. 'Goed' zijn tegenover onszelf (denk aan de eerder genoemde zelfontplooiing) is belangrijk geworden. Voor beslissingen die veel mensen aangaan wordt veelal een utilistisch standpunt ingenomen, voor beslissingen dichterbij huis een hedonistisch standpunt. Nog steeds voelt men een drang 'goed' te doen.

De vraag is dus of wij nog wel moreel (kunnen) handelen in de huidige maatschappij? Volgens Sennett corrodeert ons karakter, wat volgens de eerder genoemde definities zou betekenen dat onze moraliteit ook afbrokkelt. Ik meen echter dat de huidige omstandigheden onze moraliteit niet op een dergelijke negatieve manier aantasten. Moraliteit kent echter wel diverse kanten: een actie ondernemen, omdat de actie an sich het juiste is, ongeacht de gevolgen, is niet te verantwoorden in onze maatschappij, waar (grootschalige) gevolgen eenvoudiger te overzien zijn dan 50 jaar geleden. Door beschikbare informatie en transparantie kan men ook verantwoordelijk worden gehouden voor zijn of haar acties⁸⁷. Dat in onze democratische maatschappij een voornamelijk utilistisch standpunt wordt ingenomen is logisch. De meerderheid heeft het voor het zeggen.

Concluderend kan gesteld worden dat we nog steeds 'goede' mensen willen zijn, omdat we dit nog steeds beschouwen als een definiërende en onderscheidende eigenschap van ons karakter. De vraag "Wat *zou* ik moeten doen?" staat nog steeds centraal in de flexibele maatschappij. Sterker nog, we hebben steeds meer informatie tot onze beschikking welke ons kan helpen bij het beantwoorden van deze vraag.

⁸⁶ Sennett, 1998, p. 71.

⁸⁷ Castells, 1996, p. 100.

Conclusie

In *The Corrosion of Character* is de (gewone) mens de verliezende partij. De *New Economy* levert slechts profijt op voor een selecte groep mensen die goed met flexibiliteit, verandering en chaos om kunnen gaan. De overige spelers van het spel volgen de regels wel, maar worden er niet gelukkiger van. Sterker nog, het tast hun karakter aan, aldus Sennett.

Wat opvalt is dat Sennett claimt niet zozeer een statement te maken in zijn boek. Hij schrijft op een observerende manier, alsof hij een toevallige passant is. Hierdoor lijkt het wellicht alsof dat wat hij schrijft makkelijker aanneembaar is dan wanneer hij het op een meer betogende manier had geschreven. Daarentegen begint Sennett heel onschuldig, met een 'waargebeurd' verhaal van een ontmoeting op het vliegveld met een oude bekende. Zo begint hij bijna al zijn verhalen met een strategisch gekozen anekdote. Van hier beschrijft hij steeds gestructureerd en gedetailleerd waar precies de 'fouten' in onze maatschappij zitten.

Voor een aantal zaken die Sennett noemt, is zeker wat te zeggen: in vergelijking met 30-40 jaar geleden is flexibiliteit inderdaad de standaard geworden. Dat hiermee ook een verhoogd risico en onzekerheid gepaard gaan klopt, alhoewel deze twee termen elkaar impliceren. Dat flexibiliteit onze ontwikkeling afremt, ons wantrouwig maakt, desoriënteert en, als klap op de vuurpijl, ons karakter corrodeert, is echter een uitspraak die enigszins genuanceerd dient te worden. Wat het meest opvalt aan *The Corrosion of Character* is de overtuiging waar Sennett het boek mee heeft geschreven: hij observeert gebeurtenissen in onze wereld die hem daadwerkelijk zorgen baren. Dat veranderingen elkaar tegenwoordig zeer snel opvolgen is waar: door de verschuiving naar de korte termijn krijgen we minder lang de tijd om ons te herpakken (*recover*).

Anderszins verlangen we ook zelf naar die flexibiliteit. Idiosyncratische werkovereenkomsten, flexibele roosters, meer keuzemogelijkheden en minder geduld. Keuzes moeten snel gemaakt worden, omdat we onze tijd efficiënt willen indelen. Met meer mogelijkheden is de uitkomst logischerwijs onzekerder en neemt het risico (of de diversiteit van het risico) van onze beslissingen toe. Sennett beschrijft de 'gewone' mens als een soort slachtoffer van de huidige ontwikkelingen. Wij sturen die echter niet alleen zelf aan, we gaan er ook beter mee om dan Sennett beschrijft. Is teamwork volgens hem oppervlakkig en schadelijk voor de individuele ontwikkeling, vanuit een ander perspectief is teamwork juist uitdagender en diepgaander (in vergelijking met niet-team werk) en bevordert het de ontwikkeling van de individuen doordat ze met meer verandering en meer verantwoordelijkheid worden geconfronteerd.

Een groot zwaktepunt van het relaas van Richard Sennett is het feit dat hij wel de 'problemen' aankaart die de *New Economy* veroorzaakt, maar geen concrete, implementeerbare oplossing biedt. Bovendien is de claim van Sennett dat de *New Economy* de vorming van een *narrative*, op basis van waarvan we ons karakter ontwikkelen, hindert, incorrect. Dat men zich in de huidige maatschappij bij tijd en wijlen onzeker en dwalende kan voelen kan wel degelijk kloppen: we zijn ons bewuster van alle veranderingen en onze keuzemogelijkheden zijn toegenomen. Dat wij geen *narrative* meer kunnen

vormen is echter onwaar, omdat flexibiliteit ons juist mogelijkheden tot ontwikkeling biedt die voorheen niet mogelijk waren. Sennett maakt de (negatieve) aanname dat de gewone mens niet om kan gaan met flexibiliteit. Naar mijn mening doet dit af aan onze capaciteiten. De huidige omstandigheden stimuleren juist onze ontwikkeling en kunnen ons karakter versterken. Onze levens worden gekarakteriseerd door 'ritme', bestaande uit variatie, ordening en herhaling. Van belang is dat het ritme in balans is; een scheve verhouding tussen variatie, ordening en herhaling kan weerstand oproepen. Een overdaad aan variatie en snelheid zal volgens deze stelregel dus niet zozeer onzekerheid, angst en een corrosie van karakter oproepen, maar een algehele stilstand, een behoud van de status quo. Er is dus niet zozeer een limiet aan flexibiliteit, maar er zijn wel beperkingen aan de wijze waarop deze flexibiliteit 'geaccepteerd' wordt. Volgens zowel Lefèbvre zoekt men naar variatie binnen ritme. Een juiste verhouding tussen de drie facetten faciliteert zelfs flexibiliteit, zonder dat er sprake hoeft te zijn van overmatige angst en een corrosie van karakter. De filosoof Peter Sloterdijk stemt hiermee in: de mens wil en kan omgaan met belemmeringen in zijn klim naar boven, zolang de verhoudingen tussen herhaling, variatie en ordening in balans blijven.

Een belangrijke vraag die voor mij volgde uit het relaas van Sennett was de vraag of de 'flexibele' mens nog wel moreel kan handelen? Volgens Sennett is de arbeidsethiek verschoven van karakter en zelf-discipline, naar *softe* vaardigheden, coöperatie en oppervlakkigheid. In de huidige maatschappij is zelf-discipline echter nog steeds van belang: toegenomen autonomie en verantwoordelijkheid motiveren mensen juist om zichzelf te disciplineren. Dat de huidige arbeidsethiek oppervlakkiger (dus niet oppervlakkig) is, is het beste te verklaren doordat onze wereld groter is geworden: het is makkelijker (sociale) contacten te leggen en te onderhouden. Dit moet echter wel gebeuren in dezelfde hoeveelheid tijd als voorheen, dus dat niet alle contacten even diepgaand zijn is niet vreemd. De (geografische) afstand tussen mensen is tevens groter, dus bepaalde sociale banden worden lastiger gelegd.

Toch is de motivatie voor mensen om 'goed' te doen niet afgenomen. De wereld is een stuk transparanter geworden dan voorheen, waardoor het eenvoudiger is geworden mensen ergens verantwoordelijk voor te houden. In het meer hiërarchische tijdperk van vroeger daarentegen, kon men de dans nogal eens ontspringen. Bedrijven en mensen zijn nu nog gemotiveerder om moreel te handelen, ook omdat we ons er prettig bij voelen.

Concluderend: ja, Sennett heeft zeker een punt wanneer hij stelt dat onze wereld tegenwoordig gekenmerkt wordt door flexibiliteit, verandering en onzekerheid. Dat de mens een soort 'speelbal' is van deze flexibiliteit en er een kleine groep 'winnaars' bestaat, is echter te beperkt en doet tekort aan onze capaciteiten. Sinds het begin van ons bestaan worden we al geconfronteerd met verandering en keuzes. De veranderingen vinden nu (voor ons gevoel) alleen frequenter en diverser plaats. Dit dwingt ons juist tot een ontwikkeling van ons karakter: we moeten meer vertrouwen hebben in mensen die verder weg zijn, vrijwillig afhankelijk van anderen zijn en leren omgaan met oppervlakkigere sociale contacten.

Te midden van al die uitdagingen streven we er ook nog steeds naar goed mens zijn. Dit getuigt eerder van een versterkend karakter dan een corroderend karakter. De uitdagingen die wij onszelf stellen worden steeds uitgebreider, omdat onze wereld en onze mogelijkheden uitbreiden.

Bronvermelding

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortès, I., 2005. "Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychological health," *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59 (9), BMJ Publishing Group, pp. 761-767.

Bennett, B., 2006. "Personal development plans: evidence from research on their use," *Development and Learning in Society*, 20 (6), Emerald Publishing Group Limited, pp. 13-15

Castells, M., 1996. *The rise of the network society*, Blackwell, Oxford (2e ed., 2000).

Denis, L., 2008, "Kant and Hume on Morality", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2011 Edition)*, In Edward N. Zalta (ed.), (url: <http://plato.stanford.edu/archives/spr2011/entries/kant-hume-morality/>, bekeken op 09/07/2012).

De Waal, F., 2005, *The Empathic Ape*, NewScientist, p.52. (url: http://www.emory.edu/LIVING_LINKS/pdf_attachments/NewScientist2005.pdf, bekeken op 10/07/2012).

Gert, B., 2011,, "The Definition of Morality", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2011 Edition)*, In Edward N. Zalta (ed.), (url: <http://plato.stanford.edu/archives/sum2011/entries/morality-definition/>, bekeken op 09/07/2012) .

Gregory Mankiw, N. : *Macroeconomics*, 5th edition, New York, 2003 (In *Richard Sennett – The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism; a critical reading*, Natarajan, p. 4)

Griffin, M.A., Patterson, M.G., West, M.A., 2001. "Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support," *Journal of Organizational Behaviour*, 22, pp. 537-550.

Guest, D., 2004. "Flexible employment contracts, the psychological contract, and employee outcomes: an analysis and review of the evidence," *International Journal of Management Reviews*, 5/6 (1), Blackwell Publishing Ltd, Oxford, pp. 1-19.

Huijjer, M., 2011. *Ritme – Op zoek naar een terugkerende tijd*, Uitgeverij Klement, Zoetermeer.

Kant, I., 1788. *Kritik der praktischen Vernunft (Critique of Practical Reason)*, 5:33 (Uit Denis, 2008, "Kant and Hume on Morality").

- Lefèbvre, H., 2004. *Rhythmanalysis – Space, time and everyday life* (vertaling door Elden, S. & Moore, G.), Continuum, Londen & New York (9e ed., 2010).
- Moore, Andrew, "Hedonism", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2011 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), (url: <http://plato.stanford.edu/archives/win2011/entries/hedonism/>, bekeken op 10/07/2012).
- Natarajan, S., *Richard Sennett – The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism; a critical reading*; maart 2003.
- Papola, T.S. (2006), "Employment Trends in India," in K. Basu (ed), *The Oxford Companion to Economics in India*, Oxford University Press, New Delhi.
- Rorty, R., 1989. *Contingency, Irony, and Solidarity*, Cambridge, U.K.; Cambridge University Press, pp. 73-74. (In *The Corrosion of Character*, Sennett, p. 116).
- Sennett, R., 1998. *The Corrosion of Character - The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*; New York.
- Sloterdijk, P., 2009. *Je moet je leven veranderen* (vertaling van Hans Driessen, 2011), Uitgeverij Boom, Amsterdam.
- Tversky, A., 1990. "The Psychology of Risk," in William Sharpe, ed., *Quantifying the Market Risk Premium Phenomenon for Investment Decision Making*, Charlottesville: Institute of Chartered Financial Analysts, p. 75. (In *The Corrosion of Character*, Sennett, p. 82).