

## Opa

Klaske Veth

**Mijn opa heb ik niet gekend. Ik vraag me af wat hij gezegd zou hebben als hij na vier decennia ons en onze manier van werken zou zien. Een druk werkvolk met niet alleen blanke mannen, maar ook vele vrouwen, nieuwkomers, en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ('Hè, wat is dat?'). Er is veel veranderd op het vlak van werk.**

Okay opa, eerst maar eens over werk anno 2019. Een van de meest saillante kenmerken van werk is de veronderstelling dat werk zou moeten bijdragen aan het geluk van de mens. Deze overtuiging is niet van alle tijden, zoals Alain De Botton treffend in *Ode aan de Arbeid* beschrijft. Hoewel werk altijd al een prominente rol in samenlevingen heeft gespeeld, is de identificering die men tegenwoordig heeft met werk typerend voor het post-moderne tijdsgewricht. Een van de eerste vragen die mensen elkaar stellen als ze elkaar ontmoeten is: wat doe jij voor werk? Het gaat er dan niet om wie die ander is, of welke interesses of afkomst die ander heeft. Maar zo is het niet altijd geweest.

Ten tijde van Aristoteles waren werk en voldoening onverenigbaar. Werk uit financiële nood maakte de mens tot een gelijke van een slaaf of dier. Arbeid zou tot psychische deformatie leiden. Dat werd ruim twee millennia het algemeen gedachtegoed over werk. Pas in de Renaissance, en vooral halverwege de 18e eeuw, vinden we lofzangen op praktische werkzaamheden en daaraan gekoppelde bekwaamheden. Zo wordt in de *Encyclopédie* van Diderot en d'Alembert de vloer aangeveegd met de lofzang op de vrije kunsten als doelloze liefhebberijen van dilettanten. Door de bourgeoisie werden de genoegens opgeëist die ooit de aristocratie toebehoorden, zoals vrijheid, trots, geluk, kortom het welbevinden van de mens door bezoldigd werk. Waar werk eeuwenlang dus niet kon samengaan met geluk en vreugde, zo leek voortaan het bestaan zónder werk onmogelijk tot geluk te kunnen leiden.

Mijn opa was zelf een product van zijn tijd. Hij was ingenieur en directielid van de Nederlandse Maatschappij voor de Walvisvaart N.V. Hij was de motor achter het in de vaart brengen van de eerste en tweede Willem Barendsz om Nederlands

schrale vetpot na de Tweede Wereldoorlog te vullen. Ai, de walvisvaart: voor mij, als product van mijn tijd én vegetariër, een pijnlijk punt. Echter, de walvisvaart was na de tweede wereldoorlog een symbool van de herrijzende natie geworden. Zie hier in twee generaties tijd een mindgap van jewelste ten aanzien van werk.

De veranderingen gaan maar door, en ze gaan ook steeds sneller. Veel beroepen van vroeger bestaan niet meer. De sigarenmaker, de walvisvanger, de lantaarnopsteker, ze zijn niet meer nodig. Veel werk dat vroeger met de hand werd gedaan, is overgenomen door machines of wordt eenvoudigweg niet meer gedaan. Aanvankelijk leverden machines alleen spierkracht, maar nu leveren ze ook steeds meer denkkraft. Als je dat eens kon zien, opa! Door de grootschalige en geautomatiseerde productie zijn de kosten enorm gedaald. Zonder fabrieken zouden auto's bijvoorbeeld voor de gemiddelde mens onbetaalbaar zijn.

Wat betekenen deze veranderingen verder nog voor de medewerker? In de loop van de jaren zijn arbeidscontracten losser geworden, mensen veranderen gemakkelijker van baan. Naast deze flexibilisering hebben globalisering en technologische ontwikkelingen nieuwe onzekerheden voor de toekomstige werkgelegenheid en de kwaliteit van het werk met zich meegebracht. Bovendien zijn het niet alleen veranderingen in en rondom het werk waarmee medewerkers te maken hebben, maar ook met veranderingen in zichzelf. Denk bijvoorbeeld aan de fysieke en cognitieve capaciteiten die inherent zijn aan het menselijke verouderingsproces. De wijze waarop men op veranderingen in het werk reageert kan verschillend zijn. De belasting kan groter worden en daarmee bijdragen aan de achteruitgang van vitaliteit. Maar het werk kan ook meer uitdagend worden, en daarmee juist vitaliteit bevorderen. Nu loopbanen alsmar langer worden door de verhoging van de pensioenleeftijd, is deze thematiek meer dan ooit actueel.

Al deze veranderingen zullen ook in de toekomst de betekenis van werk veranderen. Werk zal wellicht minder als hét instrument voor zingeving en voldoening worden beschouwd. En er zal wellicht ruimte zijn voor een betere privé-werkbalans na een explosie van medewerkers met een burn-out. Mijn virtuele 18-jarige kleindochter zal me in 2054 – via het ingebouwde mobieltje in mijn arm – vragen om advies over haar studiekeuze. Ik dring zachtjes bij haar aan op een toekomst met economische zelfstandigheid. Kleindochter laat me weten dat ze met haar basisinkomen prima kan leven, en dat ze vooral betekenis wil geven aan haar leven en aan dat van anderen. Voor haar is 'slavenwerk op kantoor', zoals zij het noemt, geen optie. Ai, slavenwerk? 'Ja oma, bleek HRM niet vaak een wolf in schaapskleren dat met mooie woorden medewerkers in hun mentale gevangnissen hield? Ik wil bijdragen aan een echt mooiere wereld. En ik denk aan het vertellen van verhalen waarbij ik de kracht van de kunsten wil inzetten. Een studie in die richting, wat vind je daarvan, oma?'

**Klaske Veth**

---

Dr. Klaske N. Veth is postdoctoraal onderzoeker Well-being@Work & Leadership aan de Hanzehogeschool Groningen.