

Meritocratie als aanslag op het zelfrespect van 'verliezers'

Author(s)

Elshout, Judith; Tonkens, Evelien; Swierstra, Tsjalling

Publication date

2016

Document Version

Final published version

Published in

Meritocratie

License

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Elshout, J., Tonkens, E., & Swierstra, T. (2016). Meritocratie als aanslag op het zelfrespect van 'verliezers'. In *Meritocratie : op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* (pp. 209-233). Amsterdam University Press.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

9. Meritocratie als aanslag op het zelfrespect van ‘verliezers’

Judith Elshout, Evelien Tonkens en Tsjalling Swierstra

Inleiding

In een meritocratie zijn individuen zelf verantwoordelijk voor hun lot. In een meritocratie telt wat jij als individu presteert, in vergelijking tot wat andere individuen presteren. Hoe ervaren mensen het om te verliezen in de maatschappelijke wedstrijd die meritocratie heet? Krijgen zij onvoldoende respect, ‘liefde van de wereld’ (De Botton, 2004), en ondermijnt dit hun zelfrespect? Omarmen mensen het meritocratische ideaal, en accepteren verliezers dan ook hun verlies, of roept hun achterstandspositie woede en jaloezie of zelfhaat op? Zijn er alternatieve bronnen voor zelfrespect voor mensen die niet kunnen of willen voldoen aan het meritocratische ideaal? Over deze vragen gaat dit hoofdstuk.¹³

Er is geen gevestigde traditie van empirisch onderzoek naar deze vragen. Er zijn wel veel auteurs die een relatie tussen meritocratie en zelfrespect vrezen of menen te zien (o.a. Verhaeghe, 2013; Dehue, 2008; Swierstra & Tonkens, 2008, 2006; De Botton, 2004; Fuller, 2003; Sennett, 2003; Young, 1958). Een onbedoeld gevolg van een meritocratische samenleving is, dat burgers onderaan de ladder ‘als sociaal inferieur’ kunnen worden beschouwd, aldus Engbersen (2009: 27). Succes van de winnaars wordt een persoonlijke verdienste, en falen ‘een gevolg van persoonlijke keuzes en verdiensten’, waar weinig respect en erkenning voor te krijgen is, volgens Elchardus (2013: 50). De belangrijkste keerzijde van de meritocratie is volgens Swierstra en Tonkens in de voetsporen van Michael Young (1958) ‘dat het zelfrespect van de verliezers systematisch wordt ondermijnd’ (2008: 62).

13 De bevindingen die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd maken deel uit van het promotieonderzoek van Judith Elshout, *Roep om respect. Ervaringen van werklozen in een meritocratiserende samenleving* (2016), naar gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van langdurig werklozen. Evelien Tonkens is haar promotor. De tekst is theoretisch gebaseerd op Swierstra en Tonkens (2008), maar Elshout brengt daarin op basis van het empirische onderzoek een aantal belangrijke wijzigingen aan. De empirie is gebaseerd op het promotieonderzoek. Citaten en passages zijn ontleend aan haar proefschrift. Wij willen Jante Schmidt en Andrea Vendrik hartelijk danken voor het gebruik van hun rijke interviewmateriaal.

Dit is een zorg om serieus te nemen. Aan de ene kant omdat onze samenleving meritocratischer wordt (Bronneman-Helmers & Herweijer, 2004: 375). En aan de andere kant omdat zelfrespect van groot belang is voor de identiteit en het welbevinden van mensen (o.a. Dillon, 1997; Middleton, 2004: 227-228). Wanneer het zelfrespect van mensen fragiel is, zijn hun mogelijkheden om zichzelf te ontplooiën en gelukkig te zijn zeer beperkt (Dillon, 1997: 226). Op sociaal niveau is zelfrespect bovendien van belang als voorwaarde voor wederzijds respect. Mensen zouden anderen en zichzelf pas kunnen waarderen als zij zelf worden gewaardeerd (o.a. Dillon, 2009; Swierstra & Tonkens, 2006; Middleton, 2004; Sennett, 2003). Ook kan, zo stellen Swierstra en Tonkens in navolging van John Rawls (1971), 'een samenleving' niet 'overleven wanneer zij haar burgers onvoldoende bronnen van zelfrespect biedt' (2006: 10). Een rechtvaardige samenleving maakt zelfrespect voor al haar leden mogelijk (Swierstra & Tonkens, 2006: 10; vgl. Margalit, 1996; Rawls, 1971).

Empirische studies wijzen hier ook op. Philippe Bourgois (2003) laat de worsteling zien van arme, grotendeels werkloze mannen van Puerto Ricaanse afkomst in East Harlem (New York). Zij voldoen niet aan de Puerto Ricaanse genderverwachting dat een man zijn gezin kan onderhouden. In reactie hierop ontkennen ze dat ze respect willen ontlenen aan wat de arbeidsmarkt van hen verwacht, namelijk gehoorzaam en dienstbaar zijn. Ze zoeken en vinden alternatieve bronnen van zelfrespect in de straatcultuur, waar hardvochtig en stoer zijn telt.

Katherine Newman beschrijft hoe mensen die hun baan verliezen het gevoel hebben hun plek in de samenleving kwijt te raken. Zij betoogt dat het meritocratische individualisme dat de Amerikaanse samenleving kenmerkt, een grote druk legt op mensen. Geen baan hebben zou het bewijs zijn dat mensen geen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen lot (Newman, 1999: 76). Omdat werk en eigenwaarde zo met elkaar verweven zijn, krijgen sociale dalers te maken met emoties als zelfverwijt, zelftwijfel en schuldgevoel ten opzichte van zichzelf en familieleden (Newman, 1999: 18-19, 75-80). In een latere studie laat Newman zien hoe fastfoodmedewerkers in de Verenigde Staten hun waardigheid proberen te beschermen tegen vernederend en stigmatiserend pestgedrag van klanten (Newman, 2000: 13, 89, 100).

Barbara Ehrenreich beschrijft vernederende ervaringen die zij als participierend observant in de schoonmaakindustrie in de VS opdeed. Zo kon op elk moment van de dag haar tas onderzocht worden. Ze voelde zich als schoonmaker minderwaardig en als potentiële dief behandeld (Ehrenreich, 2001: 230).

Thomas Kampen (2014) zet indringend uiteen hoe bijstandsccliënten worstelen om hun zelfrespect te behouden. Veel langdurig werklozen geven zichzelf de schuld van hun werkloosheid en ervaren deze dus als schaamteloos. Dit ondermijnt hun zelfrespect. De confrontatie met de buitenwereld is daarom vernederend en voor sommigen iets om zoveel mogelijk te vermijden. Vrijwilligerswerk is voor velen een welkome activiteit, want daaraan ontlene ze alternatieve bronnen van zelfrespect. Deze bieden overigens slechts tijdelijk soelaas (vgl. Elshout et al., 2013, Kampen et al., 2013)

Michele Lamont en collega's onderzochten de effecten van de 'American Dream' op Afro-Amerikanen in New York. Ze constateren dat de American Dream velen kans op selfmade succes biedt, maar degenen die hem niet kunnen realiseren zonder hoop achterlaat (Lamont et al., 2013: 149). Lamont liet overigens in een eerder boek, *The Dignity of Working Men* (2000), zien dat Amerikaanse arbeiders meer lijden onder het meritocratische ideaal dan Franse. Amerikaanse arbeiders zijn sterker beïnvloed door het meritocratische verhaal, geloven ook meer dat je het via onderwijs wel kunt maken; ze houden wel enige afstand tot de Amerikaanse droom, maar hebben weinig alternatieve bronnen van zelfrespect. Franse arbeiders hebben die wel: zij vinden bijvoorbeeld hun eigen arbeiderscultuur warmer en menselijker dan die van de hogere klasse.

Meritocratie als aanslag op het zelfrespect

Om na te gaan in hoeverre de meritocratie een aanslag is op het zelfrespect van 'verliezers', en welke strategieën zij ontwikkelen om hun zelfrespect te behouden, heeft Judith Elshout, de eerste auteur van dit hoofdstuk, in het kader van haar promotieonderzoek gesproken met 56 langdurig werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die vrijwillig meededen aan sociale activeringsprojecten. Wij hebben voor deze specifieke groep werklozen gekozen omdat er, ten eerste, geen twijfel over mocht bestaan dat de respondenten behoren tot een groep die in de literatuur wordt aangeduid als 'verliezers van de meritocratiserende samenleving'. Werklozen op afstand van de arbeidsmarkt zouden op weinig erkenning en waardering kunnen rekenen in een meritocratische samenleving (o.a. Swierstra & Tonkens, 2008, 2006; Sennett, 2003; Young, 1958). Ten tweede wilden wij een groep onderzoeken die hun werkloosheid niet als een gegeven ziet, maar daarover nadenkt en ook probeert daarin verandering te brengen. Werklozen in sociale activeringsprojecten voldoen aan deze twee criteria. Sociale activering is gericht op langdurig werklozen die nog geen kans zouden hebben

op een betaalde baan en daarom eerst via onbetaald werk de benodigde competenties moeten opdoen. Deelname is vrijwillig. Deelnemers geven impliciet te kennen dat zij actief iets aan hun situatie als werkloze willen veranderen en zich dus naar het meritocratische ideaal willen voegen.

Elshout hield diepte-interviews en liet respondenten daarbij ook arbeidsmarktposities ordenen naar waardering (vgl. In 't Veld-Langeveld, 1958). Ons doel was niet een beroepsprestigeladder te ontwerpen (Van Heek et al., 1958). Wij wilden achterhalen welke criteria respondenten gebruiken om tot een hoge of lage waardering van arbeidsmarktposities te komen. Tijdens het ordenen werden zij geïnterviewd over hun motivatie voor hoge en lage waardering. Wij waren vooral geïnteresseerd in de vraag of, en zo ja, hoe een meritocratische logica daarin terugkomt. We letten met name op vier kenmerken van meritocratie die Swierstra en Tonkens hebben geïdentificeerd (2006: 5), namelijk nadruk op prestatiemeting (1) en prestatievergelijking (2), het uitgangspunt dat iedereen beschikt over gelijke hulpbronnen, zodat er sprake is van een eerlijke wedstrijd (3) en de overtuiging dat sociaaleconomische verschillen niet vastliggen maar worden verdiend op basis van talent en inspanning (4). Verdienen mensen waardering omdat zij hun positie aan hun eigen inspanning en talent hebben te danken, los van hun sociaal-culturele achtergrond? Spelen diploma's een rol in de waardering? Oftewel: zien onze respondenten onze samenleving als meritocratisch of houden zij er een ander wereldbeeld op na?

De respondenten werd gevraagd in totaal veertien kaartjes met verschillende posities te ordenen naar waardering, met daarop de volgende (betaalde en onbetaalde) arbeidsmarktposities: leraar, minister-president, verpleegkundige, arts, opbouwwerker, topbestuurder, kunstenaar, loodgieter, schoonmaker, professor, werkloze, arbeidsongeschikte, huisvrouw/man en vrijwilliger. Onbetaalde posities hebben we hierin meegenomen om erachter te komen welke plek in de sociale orde de respondenten zichzelf toekennen, in hun eigen ogen en in de ogen van anderen, hoe zij hun maatschappelijke positie waarderen en hoe ze denken dat anderen dat doen. De waardering loopt van 1 (het laagst) tot 14 (het hoogst). Tabel 1 geeft weer hoe respondenten denken dat de rangorde volgens de publieke opinie eruitziet:

Tabel 1: Maatschappelijke waarderingshiërarchie

Plaats-nummer	Rangorde van posities (maatschappelijke hiërarchie) (N=37 ^a)	Gemiddelde waardering ^b	Standaard- deviatie ^c
1	Minister-president	12,70	2,59
2	Arts	11,78	1,36
3	Professor	11,30	2,60
4	Topbestuurder	11,27	1,76
5	Leraar	9,51	2,13
6	Verpleegkundige	9,46	2,12
7	Opbouwwerker	7,43	2,32
8	Loodgieter	6,76	2,18
9	Kunstenaar	6,38	2,73
10	Vrijwilliger	5,41	2,54
11/12	Huisvrouw/man	4,41	1,88
11/12	Schoonmaker	4,41	1,44
13	Arbeidsongeschikte	2,65	2,30
14	Werkloze	1,54	0,69

a In totaal hebben 42 respondenten deelgenomen aan dit interviewonderdeel. Alleen de hiërarchieën waarvan alle posities zijn gewaardeerd, zijn opgenomen in de berekening van de gemiddelde hiërarchie. In totaal zijn 37 volledig ingevulde hiërarchieën opgenomen.

b De gemiddelde waardering is afgerond op twee decimalen.

c De standaarddeviatie is afgerond op twee decimalen.

Onze respondenten hebben in hoge mate een gelijkkluidend beeld over de wijze waarop anderen arbeidsmarktposities waarderen. De minister-president eindigt vaak als hoogste en een werkloze als laagste. De schoonmaker en huisvrouw/man eindigen even laag in de maatschappelijke hiërarchie. Onze respondenten zijn het vooral sterk met elkaar eens dat artsen veel waardering genieten en werklozen heel weinig (zie de kleine standaarddeviatie).

Hun redenering is hierbij als volgt. Mensen die veel geld verdienen en een hoog opleidingsniveau hebben, bekleden hooggewaardeerde posities als die van arts en minister-president. Mensen die niet hoog opgeleid zijn en niet veel geld in het laatje brengen, zoals schoonmakers, krijgen veel minder waardering. Volgens Danny hebben mensen op hoge posities, zoals de minister-president en artsen, 'status'. Anderen zien hen als 'slim', 'talentvol' en als mensen die 'veel weten', vertelt hij. Hij benadrukt dat mensen 'keihard moeten studeren voor een hoge positie'. Respondenten zien diploma's als bewijs voor inspanning en talent. Ze menen ook dat mensen op hooggewaardeerde posities positieve morele eigenschappen toegedicht

krijgen. Raymond benadrukt bijvoorbeeld dat anderen mensen waarderen als zij 'ambitieuw' zijn, 'doorzetten' en 'karakter' hebben.

De onderbouwing voor de lage waardering van posities is spiegelbeeldig aan die van de hoge waardering van andere posities. Mensen zouden posities laag waarderen wanneer er weinig tot geen opleiding voor nodig is, er weinig inspanning voor geleverd hoeft te worden, ze weinig maatschappelijk nut hebben en een lage economische beloning opleveren. Werklozen en arbeidsongeschikten eindigen het laagst omdat ze niet alleen geen geld verdienen, maar ook nog eens geld kosten. Volgens Coen zien anderen werklozen en arbeidsongeschikten als 'parasieten', want: 'Mensen die wel werken, dragen premie af en dat gaat naar hen.' De situatie van werkloos zijn, heeft volgens Benoit, een 'negatieve ondertoon' in onze samenleving. Volgens Freek bestaat het idee: 'Wij betalen alles voor je en jij doet niks.' Werklozen zouden het gebrek aan waardering aan zichzelf te danken hebben: hadden ze maar beter hun best moeten doen.

Kortom, indicatoren voor hoge waardering die respondenten gebruiken om de publieke rangordening te onderbouwen zijn: intelligentie, diploma's, inspanning en doorzettingsvermogen. Op grond van de definitie van Swierstra en Tonkens (2006: 5) kunnen deze criteria worden geduid als meritocratisch. Een hoge positie en sociaaleconomische status bereik je niet als gevolg van sociale achtergrond of door geluk, maar op basis van inspanning en talent, oftewel op basis van prestaties en verdienstelijkheid (vgl. Swierstra & Tonkens 2006: 5). Diploma's en economische voorspoed zijn daarvan het bewijs.

Toch spelen ook twee minder evident meritocratische criteria een rol. Ten eerste is ook het maatschappelijk belang dat zij dienen belangrijk in de definitie van verdienste volgens de publieke opinie. Dit is de reden dat werklozen denken dat mensen meer waardering hebben voor een arts dan voor een topbestuurder. Ten tweede denken ze dat ook schaarste een rol speelt in de maatschappelijke waardering. Een verpleegkundige levert nuttig werk, maar het benodigde opleidingsniveau is lager dan dat van een arts en daardoor is verpleegkundige een minder schaars beroep en dus lager gewaardeerd, is hun redenering.

Vernedering en onderwaardering

Langdurig werklozen hebben het gevoel te moeten opboksen tegen negatieve percepties. Ze denken dat anderen negatief over hen denken omdat het hun eigen schuld en verantwoordelijkheid zou zijn dat ze geen baan hebben. Hun

werkloosheid zou, ten eerste, een teken zijn dat ze *ongemotiveerd en lui* zijn. Merve bijvoorbeeld betoogt dat mensen haar 'minderwaardig' vinden. Als je werkt krijg je 'respect', maar 'als je ineens zakt, dan ben je niemand'. Mieke heeft het idee dat anderen haar na haar ontslag zien als iemand die heeft 'gefaald'. Omdat zij nu geen 'fatsoenlijke baan' heeft, zou zij 'niet in de pas' lopen. Daardoor ervaart zij haar werkloosheid als een groot gebrek. Joshua ervaart ook minachting: 'Ze kijken toch wel een beetje op je neer omdat ze weten dat je van de DWI [Dienst Werk en Inkomen] bent. Ze denken bijvoorbeeld dat als je in een uitkering zit, dat je lui bent.' Sonja benadrukt zich vanwege haar werkloosheid depressief te voelen, omdat ze er voor haar gevoel niet bij hoort in de samenleving. Depressieve gevoelens en het gevoel gedegradeerd te zijn, kunnen erop duiden dat respondenten schaamte over hun situatie hebben geïnternaliseerd (Darab & Hartman, 2011: 799).

Sommige langdurig werklozen hebben, ten tweede, het idee dat anderen hen zien als *minder deugdzame of zelfs moreel slechte mensen*. Mieke heeft het gevoel dat zij in de ogen van anderen 'geen goed persoon' is en niet 'deugt'. Coen voelt zichzelf een 'parasiet' voor wie andere mensen belasting moeten betalen. Hij stelt: 'Ik ben niks. Ik krijg toch geen waardering van links of rechts. Helemaal niks.' Veel respondenten hebben het gevoel te worden gezien als de zwartrijders die hun best niet doen om een baan te vinden en doelbewust gebruikmaken van de verzorgingsstaat. Dit heeft gevolgen voor hoe zij zichzelf zien, namelijk als niets en nutteloos. Danny vindt het lastig om met het feit om te gaan dat hij van een bijstandsuitkering leeft, want: 'Het lijkt alsof sommige mensen denken dat ik ervoor heb gekozen om in de uitkering te zitten, dat ik niet wil werken.'

Ten derde denken langdurig werklozen dat anderen hen *incompetent* vinden. Als ze verdienen zouden zijn, hadden ze wel een baan gehad. Dit gevoel komt vooral tot uiting wanneer zij spreken over de vele sollicitatiebrieven die zij hebben gestuurd. Dario zegt dat hij 'honderd en nog wat' sollicitaties heeft geschreven, maar 'hooguit twee of drie keer' bericht heeft teruggekregen. Danny meent dat anderen vanwege zijn werkloosheid denken dat hij 'niks kan'. Manus concludeert na talloze afwijzingen dat hij in de ogen van anderen 'niks is' maar wel 'veel kan'. Hij is goed met zijn handen en grijpt allerlei vrijwillige bouwklussen aan, maar zolang het niet wordt erkend, voelt hij zich 'niemand'. Freek voelt zich niet gewaardeerd als persoon met specifieke kwaliteiten: 'Dat is heel frustrerend; daar word je ziek van.'

Ashforth en Kreiner (1999: 417) beschrijven dat het zelfbeeld en het zelfrespect van mensen worden beïnvloed door sociale interacties en collectieve waarden en normen. Een van onze respondenten, David, beschrijft

indringend hoe negatieve beelden over werkloosheid zijn zelfrespect aantasten. Twee jaar lang toont hij tevergeefs ‘uitgebreid initiatief’ om een baan te vinden. Hij reflecteert:

‘Ja, voldoe ik dan niet? (...) ben ik dan eigenlijk niet gewenst? Willen mensen mij niet? Dat is meer ook zeg maar een gedachte, een gevoel wat bij me naar boven komt, van als ik zo vaak word afgewezen in dingen. Zelfs als mensen mij gewoon zien, van zo functioneer ik dus, ja. Wat is dat nou? Waarom breekt het steeds af? Waarom wordt het niet wat?’

David twijfelt eraan of hij wel competent genoeg is, ook omdat collega’s van hem wél een contract krijgen aangeboden. Hij verzucht: ‘Dan krijg je echt een gefaald gevoel van oké. (...) Ja, ik heb het gevoel dat ik, het laatste jaar, dat ik toen wel echt gefaald heb in het vinden van werk.’

Ook andere empirische studies wijzen erop dat negatieve ideeën, percepties over werkloosheid en respectloze bejegening van werklozen hun zelfvertrouwen aantasten. Zo laten Kroft et al. (1989) zien dat negatieve bureaucratische classificaties het zelfbeeld van langdurig werklozen en arbeidsongeschikten zodanig kunnen beïnvloeden dat zij zichzelf afschrijven voor enige vorm van arbeidsparticipatie. Volgens Fuller krijgen mensen op de lagere sporten in de maatschappelijke hiërarchie te maken met vernederingen, genegeerd worden en betutteling, waardoor ze lijden aan gevoelens van minderwaardigheid (Fuller, 2003: 5). Elchardus (2013: 50) betoogt dat werkloosheid niet meer wordt gezien als een ‘onvoorspelbaar ongeluk’, maar als een ‘betrekkelijk goed voorspelbaar risico’ dat goeddeels wordt bepaald door gedrag en opstelling van de werkloze zelf.

De vraag of de geïnterviewden daadwerkelijk worden ondergewaardeerd, kunnen wij niet beantwoorden. Wel hoe zij *denken* dat anderen hen waarde- ren en welke ervaringen zij hebben met onderwaardering. De geïnterviewde werklozen definiëren onderwaardering als werkelijkheid en ervaren de gevolgen daarvan. Immers: ‘If men define situations as real, they are real in their consequences’ (Thomas & Thomas, 1928).

Kortom: onze respondenten zijn ervan overtuigd dat anderen er over- wegend een meritocratisch wereldbeeld op nahouden en hen daarom ver- oordelen vanwege hun werkloosheid. Ze doen hun best om dat wereldbeeld niet over te nemen. Ze proberen zichzelf niet de schuld te geven van hun langdurige werkloosheid. Dit kost veel moeite, en het kost daarmee ook veel moeite hun zelfrespect te behouden en te beschermen. Hoe dit precies werkt, bespreken we hieronder.

Strategieën voor behoud van zelfrespect

Meritocratie is in zekere mate een aanslag op het zelfrespect van 'verliezers'. Maar verliezers leggen zich daar niet zonder meer bij neer; ze ontwikkelen ook strategieën om hun zelfrespect te behouden. Swierstra en Tonkens (2008, 2006) onderscheiden er vier. In de eerste plaats, zelfrespect ontleen aan lidmaatschap van een 'winnende' groep, bijvoorbeeld voetbalfans. In de tweede plaats, de spelregels aan je laars lappen en zonder competitie, bijvoorbeeld via diefstal of gokken, toch de uiterlijke kenmerken van succes, namelijk geld en status, bemachtigen. In de derde plaats, de spelregels veranderen, zodat er een andere wedstrijd ontstaat, waarin opleiding en diploma's minder meetellen, bijvoorbeeld een wedstrijd om succes op de markt. En ten slotte, het weigeren van de competitie, en benadrukken dat er wel belangrijker zaken in het leven zijn dan meerennen in de ratrace, bijvoorbeeld zorg voor naasten of ontspannen of gezond leven.

Op basis van het empirische onderzoek van Elshout kunnen we deze strategieën nu preciseren, nuanceren en aanvullen. Vooral de strategie van competitie weigeren vinden we in de antwoorden van onze respondenten. De gevonden strategieën tot behoud van zelfrespect vallen globaal gesproken te plaatsen op een continuüm tussen bevestiging van het meritocratische ideaal aan het ene uiterste en verwerping ervan aan het andere uiterste. Tussen beide bevindt zich een glijdende schaal. We beginnen bij strategieën die het meritocratische ideaal bevestigen.

Wel talent, maar geen kansen gehad

Een eerste strategie om je zelfrespect te behouden is te betogen dat je de kansen nog niet hebt gehad. Het ligt dus niet aan je talent. Behoud van zelfrespect door te wijzen op ongelijke kansen op basis van achtergrond kennen we al uit het boek van Michael Young (1958).

'Here I am, a workman. Why am I a workman? Am I fit for nothing else? Of course not. Had I had a proper chance, I would have shown the world. A doctor? A brewer? A minister? I could have done anything. I never had the chance. And so I am a worker. But don't think that at the bottom I'm any worse than anyone else. I'm better.'

(Young 1958: 106)

Wijzen op ongelijke kansen vanwege achtergrond zien we nu ook, maar er is een verschil. De arbeider in het boek van Young (1958) kon zichzelf

troosten met het idee dat hij *louter* vanwege zijn klassenachtergrond geen kans had gehad. Net als al die andere arbeiders. ‘Verliezers’ van nu kunnen niet langer louter in algemene termen hun lot beklagen. Ze moeten nu aannemelijk maken dat zij als individu slachtoffer zijn van kansenongelijkheid en discriminatie. Coen bijvoorbeeld betoogt dat hij ten onrechte naar een laag schooltype is gestuurd en daar niet tot zijn recht kwam. Deze school was ‘veel te makkelijk’ voor hem. Het niveau was ‘veel te laag’ voor zijn talent:

‘Mijn leraar kon mijn werk niet meer nakijken omdat het voor de hoogbouw was. Dus moest ik elke keer wachten en op een gegeven moment liep ik dus te vegen, de kantine te doen. Nou super. Dat is nou niet echt wat je beoogt dan dus.’

Dit verklaart volgens Coen dat hij al vanaf zijn veertiende moest gaan werken. Mavi moest stoppen met haar middelbare school: ‘Ik wilde leren, maar ik moest trouwen.’ Ondanks de leerplicht konden Coen en Mavi feitelijk de laatste jaren van die leerplicht niet meer volledig meedraaien op school. Daardoor hadden ze minder kansen dan anderen.

In het verdere verloop van de loopbaan wordt ook wel gewezen op kansenongelijkheid. Interessant genoeg zien we daar minder individualiserende verhalen. In plaats daarvan beroepen respondenten – ongeacht hun eigen leeftijd, die varieert van twintig tot in de veertig – zich hier op leeftijdsdiscriminatie (vgl. Engbersen et al., 1987: 121). Leeftijdsdiscriminatie is erkend als maatschappelijk probleem dat los staat van talent en inspanning. Werkgevers geven volgens respondenten de voorkeur aan jongere werknemers. Vooral degenen met weinig opleiding ervaren of vrezen leeftijdsdiscriminatie. Djuna (36): ‘Het uitzendbureau zegt dat ik te oud ben. Ze nemen alleen kinderen van achttien en negentien jaar aan.’ Wesley (26) zegt dat hij bij supermarkten waar hij solliciteerde, te horen heeft gekregen dat achttien ‘eigenlijk’ al te oud is als je ‘geen opleiding hebt’. Maar ook met een vakopleiding is leeftijd een probleem. Joe (63): ‘Ik wou graag weer terug in mijn beroep als automonteur, daar wist ik het meest vanaf en dan krijg je te horen van je bent te oud.’ Het is niet alleen ervaring maar ook angst voor leeftijdsdiscriminatie die hen ervan weerhoudt hard te zoeken. Manus: ‘Ik ben eenenveertig, welke baas wil mij nou nog? Op mijn leeftijd?’

Wel talent, maar ziekte of beperking

Een andere strategie binnen de meritocratische logica is te betogen dat je de kansen niet hebt kunnen grijpen vanwege een ziekte of beperking. Als we mensen bij aanvang van de interviews vragen zichzelf te introduceren, wordt dit veelal direct op tafel gelegd. Cynthia: 'Ik ben Cynthia en ik ben op een gegeven moment uitgevallen en na een jaar bleek dat ik een nekhernia had.' Een ander: 'Ik ben Noud, ben negenenveertig jaar. Ik ben manisch-depressief gediagnosticeerd al lang geleden.' Marit is ontslagen wegens haar ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) en fysieke beperkingen. Zij concludeert: 'Wie wil er nou iemand met een slechte rug? (...) Wie wil nou iemand met ADHD?' Merve had last van uitslag als gevolg van haar schoonmaakwerk en haar werkgever verzocht haar vriendelijk ontslag te nemen. Danny kon niet doorgaan met zijn baan als gevolg van zijn BDD (Body Dismorphic Disorder), en Nicole vertelt dat zij haar werk bij een postorderbedrijf niet kon volhouden vanwege haar NLD (Nonverbal Learning Disorder).

De beperkingen verklaren voor respondenten waarom werkgevers hen niet willen, maar beschermen tegelijkertijd hun vermogens. Marit betoogt dat door haar ADHD-'stempel' haar werkelijke intelligentie nooit is opgemerkt. Diverse malen vertelt zij tijdens het interview dat zij 'slim' is. Noud is ontslagen doordat hij lange tijd manisch depressief was. Hij legt uit: 'Ik voel mij niet nutteloos. Ik durf mijn kinderen in de ogen te kijken. Omdat ik een rechtvaardiging heb voor mijn werkloosheid. Ik was een lange tijd ziek en daarom hebben ze mij ontslagen.' Maar intussen is hij wel beter en heeft toch geen werk kunnen vinden. Hij definieert zichzelf nu als 'werkloos'. Noud: 'Eerst ben ik ziek en nu ben ik werkloos. Dat is een belangrijk verschil.' Hij heeft nu voor zijn gevoel geen positieve 'vooruitzichten', terwijl zijn ziekte hem die wel bood. Hij wil 'gewoon geen uitkering', want 'ik vind het laag'.

Dehue betoogt in haar boek *De depressie-epidemie* (2008) dat een toename van depressie moet worden begrepen in het licht van een 'competitieve samenleving' waarin mensen veel van zichzelf vragen en een pas op de plaats ongepast is. Een ziekte zoals depressie biedt de mogelijkheid om te ontsnappen aan de ervaren maatschappelijke druk en het zelfrespect te behouden: het ligt niet aan mijn talent, het ligt aan mijn ziekte.

Wel talent, nog geen inspanning

Een derde strategie lijkt afscheid te nemen van de meritocratische logica, maar doet dat bij nader inzien niet echt. Binnen die logica worden status en inkomen verdeeld op grond van inspanning en talent. Aan een lui genie heeft de samenleving immers even weinig als aan iemand die wel hard zijn best doet maar er bij gebrek aan talent toch weinig van bakt. In ons onderzoek kwamen we respondenten tegen die betoogden dat ze misschien wel kansen hebben gehad, maar deze (nog) niet hebben gegrepen omdat ze zich nog niet echt hebben ingespannen. Het ontbreekt hen niet aan talent, maar slechts aan inspanning.

Gebrek aan inspanning kan het zelfrespect op drie manieren schragen. In de eerste plaats zorgt deze verklaring ervoor dat het falen niet geweten wordt aan een gebrek aan talent. Gesteld voor de keuze: ben je liever lui dan dom, kiezen deze deelnemers uitdrukkelijk voor de eerste optie. Ten tweede: het gaat in de verhalen veelal om *voormalig* en met name om *jeugdig* gedrag. Het gebrek aan inzet verschijnt op deze manier als vorm van jeugdige onbezonnenheid en ongeorganiseerdheid. Zo doet deze strategie een appel op een zekere maatschappelijke acceptatie van onverantwoordelijk pubergedrag. De boodschap lijkt te zijn dat het toch niet rechtvaardig is om mensen hiervoor hun hele leven te laten boeten.

Vooraf jongere geïnterviewden hanteren deze strategie. Renske (29) vertelt dat zij mavo heeft gedaan omdat zij 'lui' was. Toen ze van de havo naar de mavo ging, 'was ik jarenlang de beste van de klas. Ik had het gekund, de havo, maar ik deed niks aan mijn huiswerk.' Wesley legt uit dat hij zijn schoolcarrière heeft 'verpest': school kon hem naar eigen zeggen 'niets schelen'. Hij heeft er wel spijt van dat hij zijn school niet heeft afgemaakt, maar 'je kan denken van de volgende keer doe ik beter mijn best'. Danny: 'Het leren kan ik wel, maar ik had er geen zin meer in.' School heeft hij verwaarloosd. Hij had 'eigenlijk ook wel universiteit gekund'. Nikki: 'Ik feestte drie jaar lang, woehoe weet je wel! (...) Het lukte mijn moeder niet om me thuis te houden.' Ten derde: door hun gebrek aan succes terug te voeren op hun gebrekkige inzet, maken zij dit gebrek aan succes tot hun eigen keuze. Omer (19) bijvoorbeeld ervoer het niet als 'verliezen' toen het schoolniveau te hoog bleek voor hem. Hij 'koos' er naar eigen zeggen zelf voor om te stoppen. En daarmee is hij dus niet simpelweg een tot passiviteit gedoemd slachtoffer, maar een actor die een zekere greep op het leven heeft. En dat biedt hoop: als deze jonge mensen zich eenmaal wel gaan inspannen, dan kan het allemaal nog goed komen.

Marit vertelt dat ze zich nog niet had ingespannen doordat ze 'uit een minder bedeed milieu komt'. 'Mijn ouders hadden vroeger een uitkering. Werken was niet belangrijk. In die wijk was dat zo.' Daardoor, vertelt ze, had ze minder kansen om zich op te werken en is ze nu werkloos. Ze probeert zich nu 'een beetje op te boksen'.

Kortom, met de gedachte dat je wel talent hebt maar je gewoon niet je best hebt gedaan, kun je je huidige maatschappelijke positie aanvaardbaar maken, je zelfrespect intact houden, en hoop houden voor de toekomst.

Misschien niet zo veel talent, maar in elk geval inspanning

Je zou kunnen zeggen dat de vorige strategie de meritocratische logica weliswaar niet verwerpt, maar haar wel verzacht. Waar deze logica in gelijke mate hamert op talent als op inspanning, daar pleiten de aangehaalde respondenten er in feite voor om mensen niet zo zwaar af te rekenen op een jeugdig gebrek aan inspanning. Hun zelfrespect berust op hun talent dat als het ware nog niet is aangeboord. De respondenten met de vierde strategie bewandelen de omgekeerde weg. Hun gaat het niet zozeer om de vraag of mensen wel of geen talent hebben, omdat voor hen vooral telt of mensen zich voldoende inspannen. Zij ontleen zelfrespect aan het feit dat zij ten minste wel hun best doen. Ze zetten zich veelvuldig af tegen werklozen die zich naar hun idee te weinig inspannen, 'uitvreter' die lui zijn en 'lapzwanzen' en toch evengoed een uitkering krijgen. Ze reproduceren hiermee het begrippenpaar 'deserving' en 'undeserving'. Dit mechanisme vond ook Newman (2000) in haar onderzoek naar fastfoodmedewerkers in de wijk Harlem in New York. Fastfoodmedewerkers behoren zelf tot de werkende onderklasse, maar door zichzelf te contrasteren met werklozen kunnen zij hun moreel waardige identiteit, in dit geval als werkende, beschermen.

Marit spreekt bijvoorbeeld van jongeren die tegenwoordig om de haverklap 'van school uit' een Wajong-uitkering krijgen: 'Die hebben nog nooit een slag gewerkt! Nou, ik vind het verschrikkelijk. Ik vind het echt verschrikkelijk.' Joep (26) zegt over werklozen en arbeidsongeschikten: 'Ik kan geen waardering opbrengen voor mensen die een uitkering trekken en een beetje thuis op de bank zitten, bier zuipen en klagen dat het zo slecht gaat met Nederland.' Nikki (26) heeft door het negatieve beeld dat zij van werklozen had zo lang mogelijk geprobeerd het zonder baan en uitkering zelf te redden: 'Dus het was voor mij echt van nee. Ik ben een werker. Ik ben een Nederlander en ik ga werken voor mijn geld. Ik ga niet teren op het belastinggeld van andere mensen.' Mensen met een uitkering ziet zij dus als profiteurs. Vooral mensen die niet van oorsprong Nederlands zijn,

vallen voor haar in deze categorie. Zij identificeert zich liever met werklozen die wel gemotiveerd zijn en voor wie hun werkloosheid geen keuze is. Ze vertelt dat haar moeder haar op het hart drukte: 'Het is niet zo dat als je een uitkering aanvraagt, dat je zoals hen bent. Jij doet het echt met een reden weet je. Jij wilt gewoon werken.' Volgens haar moeder is Nikki een waardige uitzondering op de regel, en heeft zij dus terecht recht op een uitkering.

Deze 'verliezers' gaan dus de taal van de aanvallers spreken om hun zelfrespect te beschermen. Daarmee reproduceren ze weliswaar deels de meritocratiseringslogica, het 'eigen-schulddiscours' en het negatieve beeld van werklozen, waar ze zelf juist ook last van hebben, maar tegelijkertijd beschermen ze hun eigenwaarde door de nadruk te leggen op hun eigen inspanning.

Competitie weigeren

Tot nu toe hebben we vier strategieën voor behoud van zelfrespect gezien die zich in meerdere of mindere mate bewegen binnen de meritocratische logica. De respondenten accepteren dat er competitie is om maatschappelijke posities, en dat talent en/of inspanning de uitslag van deze competitie bepalen. Er zijn echter ook strategieën voor behoud van zelfrespect die de meritocratische logica niet accepteren en de bronnen van zelfrespect buiten de meritocratische logica zoeken. We vonden er vier: het jezelf isoleren van mensen die de meritocratische logica hanteren; een beroep op ambachtelijkheid; een beroep op zingeving door iets te betekenen voor anderen; en het zoeken naar onvoorwaardelijke liefde en respect. In alle vier gevallen gaat het uiteindelijk om het weigeren van de competitie, een strategie 'om in een meritocratie je zelfrespect te beschermen wanneer je geen erkenning krijgt' (Swierstra & Tonkens, 2008: 67-73).

Isolement

Langdurig werklozen proberen zich van de gevreesde en/of gevoelde negatieve oordelen af te schermen door zich er niets van aan te trekken. Merve bijvoorbeeld spreekt van 'afstand houden' en 'geen contact' hebben met mensen die haar niet als volwaardig behandelen. Merve heeft 'schijt' aan wat anderen van haar denken. Wesley voelt zich in zijn leer-werktraject 'als een nummertje behandeld' door collega's die wel een baan hebben, maar zegt dat het hem 'niet boeit' wat anderen van hem denken. Melvin probeert veroordelingen 'gewoon het ene oor in en het andere oor uit' te laten gaan. En Joshua legt uit dat je niet te veel moet luisteren naar wat

anderen zeggen, want: 'Dan zit je jezelf gewoon te verzieken.' Omdat hij zich 'minderwaardig' kan voelen door wat anderen zeggen, benadrukt hij dat het voor hem belangrijk is zichzelf lief te hebben en te respecteren, want: 'Dan kan niemand je iets zeggen. (...) Ik ben gewoon bezig met mijn eigen leven.'

Het zichzelf afschermen kan worden begrepen als 'vermijding van statusangst', oftewel: 'de angst dat we ons op een te lage sport van de maatschappelijke ladder bevinden of op het punt staan nog dieper te zinken' (De Botton, 2004: 8). De prijs van deze poging is een zekere mate van isolement. Je afsluiten van oordelen betekent je ook afsluiten van de mensen die deze oordelen vellen. De volgende drie strategieën vormen eveneens manieren om de competitie te weigeren, maar ze gaan niet gepaard met maatschappelijk isolement.

Ambachtelijkheid

Binnen de meritocratische logica telt niet hoe goed je iets doet, maar of je het beter dan anderen doet. De volgende strategie waardeert inspanning en talent, maar neemt uitdrukkelijk afstand van de meritocratische competitie. Deze respondenten kozen ervoor om hun zelfrespect te ontlenen aan iets *goed of zo goed mogelijk* doen, in plaats van iets *beter* doen dan anderen. De bevrediging komt dan niet uit iets externs als een beloning (status en/of inkomen), maar uit het werk zelf. Activiteiten dragen veelal hun eigen criteria voor succes in zich, en daaraan voldoen is een voorname bron van zowel arbeidsvreugde als zelfrespect (MacIntyre, 1981). Uit eerder onderzoek van Kampen (2014) (zie ook Elshout et al., 2013; Kampen et al., 2013) bleek dat langdurig werklozen vrijwilligerswerk gingen doen omdat ze voldoening en zelfrespect konden halen uit het zo goed mogelijk doen van hun werk. Dat wil zeggen, ze benaderen hun werk als ambacht. Michel bijvoorbeeld werkte als vrijwilliger bij een organisatie tegen vrouwenhandel. Op internet zocht hij naar bruikbare informatie voor de advocaten van de slachtoffers. De inspanningen en de resultaten waren voor Michel een belangrijke bron van zelfrespect: 'Ik wilde gewoon beter worden in wat ik deed.' Bij werklozen die hun vrijwilligerswerk als ambacht zagen, bleek het zelfrespect minder gevoelig voor mogelijke miskennis en minder afhankelijk te zijn van erkenning van anderen (Elshout et al., 2013: 225; Kampen et al., 2013: 431).

Ook bij onze respondenten zagen wij deze strategie in enige mate terug. Danny bijvoorbeeld heeft na de mavo geen vervolgopleiding meer afgerond en zit in de bijstand. Danny verbergt zo veel mogelijk zijn werkloze status omdat hij zich er naar eigen zeggen voor schaamt. Zijn pianotalent sleepte hem erdoorheen toen hij op straat en in opvangcentra leefde, doordat hij

dan tegen zichzelf zei: 'Ik ben wél pianist.' Danny: 'Mijn troef achter de hand is dat ik een goede pianist ben.' Dat geeft hem het gevoel dat hij 'niet zomaar een doodgewone jongen' is.

Die laatste formulering duidt er overigens op dat pianospelen Danny niet alleen ambachtelijkheid biedt, maar ook elementen van competitie. Hij benadrukt bijvoorbeeld dat zijn pianospel volgens hem 'heel wat niveaus' hoger ligt dan dat van zijn universitair opgeleide broer. Deze vergelijking wijst erop dat hij zijn pianospel tevens ziet als een alternatieve vorm van verdienste die zich in de competitie met anderen kan bewijzen.

Zingeving

Met Kampen constateerden wij eerder (zie Elshout et al., 2013; Kampen et al., 2013; zie ook Kampen, 2014) dat sommige langdurig werklozen die vrijwilligerswerk verrichten, hun zelfrespect ontleen aan de gedachte dat vrijwilligerswerk meer 'zin' of 'betekenis' geeft dan betaald werk. Ze verkozen 'zingeving boven materialisme en bijdragen aan een belangrijke zaak boven meedoen aan een oppervlakkige ratrace' (Elshout et al., 2013: 227; Kampen et al., 2013: 432-433). In vergelijking tot de hiervoor behandelde strategie rondom ambachtelijkheid, zetten we hier weer een stapje verder weg van de meritocratische logica. Het gaat er in het geval van 'zingeving' immers niet meer om iets zo goed mogelijk te doen, maar om iets voor een ander te doen, of om iets te doen met een spirituele dimensie. Waar in het geval van het ambacht nog een element zit van 'competitie met jezelf', is hier helemaal en uitdrukkelijk geen sprake meer van competitie en vergelijken.

Vooraf somminge hoger opgeleide langdurig werklozen bestempelen de meritocratie als ziek en wijzen deze daarom af. Ze zijn kritisch geworden over de prestatiesamenleving, waaraan ze eerder wel (vaak met succes) meegedaan hebben, maar waar ze uit protest of door ziekte mee opgehouden zijn. Ze trekken een morele grens tussen betekenisvol onbetaald (vrijwilligers)werk ten behoeve van de medemens, en oppervlakkig werk met economisch succes als hoogste doel (vgl. Elshout et al., 2013; Kampen et al., 2013). Deze grens helpt werklozen een gevoel van persoonlijk falen en ondermijning van het zelfrespect te voorkomen. Ze stellen hun verwachtingen bij en stellen zich nieuwe doelen.

Cynthia bijvoorbeeld werkte bij debiteurenbeheer – 'centen najagen die nog openstaan' – maar dat werk kon zij niet meer doen wegens een nekhernia. Haar hernia was de aanleiding dat zij niet meer kon werken en nu van een WIA-uitkering leeft, maar de achterliggende oorzaak is volgens haar het competitieve karakter van de samenleving:

'Het is tegenwoordig puur zakelijk, je bent een nummer en voor jou tien anderen. Haal jij je quotum niet, jammer dan. Dan halen anderen hem voor jou en lig jij eruit. Het is presteren, presteren, presteren, en er wordt niet meer gekeken naar wat normaliter mogelijk zou zijn. Je moet meer, meer, meer. En daar loop je op stuk. Het is niet menselijk, je bent geen robot. (...) Op een gegeven moment red je het niet meer. Als de stofzuiger vol zit, zegt het "poef".'

Cynthia noemt een burn-out 'de grootste ziekte van de maatschappij'. Ze wil geen 'targets' meer moeten halen, zoals bij haar oude werk. Nu is het voor haar belangrijk om te doen waar haar 'hart ligt', en om naar buiten te gaan en het 'hoofd leeg te maken'.

Joost distantieerde zich eveneens van de, in zijn ogen, harde meritocratische competitie. Zijn baan als importmanager bij een grote bloemenexporteur in Aalsmeer heeft hij zelf opgezegd. Hij verdiende naar eigen zeggen goed en hield aan zijn werk een mooi appartement in Zandvoort aan Zee en een flitsende auto van de zaak over. Maar hij werd diepongelukkig van zijn werk:

'Het was een hel van een bedrijf. Een hel van collega's, en een hel van een directie (...). Ik verdiende 60.000 per jaar, auto van de zaak. En als je zoveel verdient en je iedere dag met zo'n [lang] gezicht naar je werk gaat. Ik geef het je te doen. (...) Er werd ontzettend veel gesnoven op de werkvloer, er werd geschreeuwd, gescholden. Ik werd er helemaal kriegel van (...). [Ik dacht] Dit wil ik gewoon niet.'

Hij nam ontslag, solliciteerde veel maar vond geen nieuwe baan, ging zich verdiepen in esoterische onderwerpen en keerde zich tegen de snelle materialistische wereld. Hij leerde 'niet-hebberig' te zijn en zich te 'onthechten aan alles' om zich heen. Hij werd buddy voor een verslaafde man. Als je hem vroeger had gevraagd waar hij trots op was, had hij gezegd: 'mijn appartement, mijn werk, mijn auto'. Maar nu zou hij antwoorden: 'dat ik buddy ben geworden'. Daarover vertelt hij met trots:

'Dat is toch het mooiste wat er is? Ik bedoel, iemand die echt zit weg te kwijnen in isolement, helemaal niks leuks meer heeft, niks leuks meer doet, alleen maar problemen heeft. Taakstraf dit en dat. Geweldig.'
(vgl. Elshout et al., 2013: 227; Kampen et al., 2013: 433)

Erkenning door God

In een meritocratie zijn waardering, erkenning en daarmee zelfrespect een individuele aangelegenheid, doordat ze gebaseerd zijn op je individuele inspanningen. Dat zelfrespect een individuele aangelegenheid moet zijn, is echter aanvechtbaar. Waarom zou je geen status, waardering en zelfrespect kunnen ontlenen aan je lidmaatschap van een groep, een natie of zelfs de gehele mensheid? Als lid van een verondersteld superieure groep verwerf je zelfrespect op basis van groepskenmerken. Een beroep op groepskenmerken is daarmee een mogelijke strategie. Voor dit type erkenning hoef je als individu weinig of niets te doen. Men creëert een contrast tussen de eigen, superieure groep en een andere, inferieure groep. Erkenning als groep gaat dus altijd gepaard met uitsluiting.

Deze strategie zet weer een stap verder weg van de meritocratische logica, al komt zij er nog niet volledig van los. Zulke vormen van groeps-erkenning zijn ouder dan de individuele erkenning waar de meritocratie zich op laat voorstaan. De meritocratie verzet zich immers juist tegen erkenning op basis van afkomst. Wat echter wel overeenstemt met de meritocratische logica, is de nadruk op competitie en op het relatieve verschil. In een niet-volledig gerealiseerde meritocratie biedt erkenning als groep, bijvoorbeeld op basis van afkomst, een 'vluchtstrook' voor meritocratische verliezers.

Een groep die op deze manier erkenning en zelfrespect kan bieden, is een geloofsgemeenschap. Lid zijn van een 'religieuze groep' kan fungeren als een manier om jezelf te onderscheiden van anderen die niet het 'goede' geloof hebben, of überhaupt niet geloven (Swierstra & Tonkens, 2008: 68). Ook enkele van onze respondenten zochten en vonden troost bij een geloofsgemeenschap. Maar uit de antwoorden op onze vragen bleek niet dat zij dit deden om zich superieur te kunnen wanen aan anderen, en zo hun zelfrespect veilig te stellen over de rug van anderen. Dat hangt vermoedelijk samen met een tweede kenmerk van hun geloofsbeleving: deze presenteerden zij als een volkomen individuele zaak, niet als lidmaatschap van een beweging. Het gaf hun individueel houvast. Raymond: 'Als je niks gelooft, kan iedereen je sowieso naar beneden halen, (...) dan heb je geen stevigheid om vast te houden.' En David betoogt: 'Het is gewoon een lekker gevoel weet je, aan het eind van de dag, je baan of je geld is niet belangrijker dan God, want niks komt boven God.' David benadrukt dat de liefde van God zwaarder weegt dan de mening van anderen. David: 'God blijft er wel altijd en die houdt van mij of ik nou werk heb of geen werk. Dat is dus in ieder geval een basis wat gewoon een stuk rust geeft.'

In deze voorbeelden van respondenten is er geen sprake van zich expliciet afzetten tegen anderen die niet geloven, maar er is ook geen geloofsgemeenschap, er is slechts de individuele relatie met God. De wereld buiten die individuele relatie met God doet er juist niet langer toe. Kern is dat het geloof een tegenwicht biedt tegen de ontbrekende voorwaardelijke liefde van die buitenwereld, door de belofte van een onvoorwaardelijke vorm van liefde van God die immuun is voor de meritocratische logica. In termen van de door Swierstra en Tonkens (2008) geïdentificeerde strategieën, hebben we dus niet te maken met 'erkenning als groep', maar met een radicale vorm van 'competitie weigeren'. Van alle door ons behandelde strategieën staat deze daarom het verst weg van de meritocratische logica.

Conclusies

Ongewild langdurig werkloos zijn, is voor de meeste mensen een groot persoonlijk drama. Meritocratisering voegt hieraan nog iets toe: het maakt van werkloosheid een bron van schaamte en schuld (vgl. De Botton, 2004: 104). In dit hoofdstuk hebben we laten zien dat het voor langdurig werklozen een zware opgave is hun zelfrespect te bewaren en te beschermen. Ze blijken over weinig tot geen alternatieve bronnen van zelfrespect te beschikken. Ze moeten behoorlijk wat emotiewerk verrichten om hun zelfrespect te beschermen.

Uit de manier waarop onze respondenten hun reconstructie van de maatschappelijke waarderingshiërarchie onderbouwen, blijkt dat zij menen dat de publieke opinie verdienste in de eerste plaats definieert conform de meritocratiseringslogica. Al onze respondenten hebben het gevoel te moeten opboksen tegen dit meritocratische wereldbeeld. Ze denken dat anderen hen minderwaardig vinden omdat ze gefaald hebben een positie te verwerven. Ook zou hun werkloosheid blijk geven van onvermogen en een ongemotiveerde houding. Alsof ze zelf hebben gekozen voor hun situatie als werkloze.

Tegelijkertijd proberen ze zichzelf tegen deze oordelen te beschermen. Geconfronteerd met vernederingen en onderwaardering verrichten ze veel emotiewerk teneinde hun fragiele zelfrespect te beschermen en op te bouwen. Ze hanteren daarbij verschillende strategieën, die wij hebben geordend naar de mate waarin ze de meritocratische logica bekritisieren.

We zagen geregeld dat respondenten hun zelfrespect pogen te bewaren door te benadrukken dat zij niet persoonlijk verantwoordelijk zijn voor hun werkloosheid, omdat de meritocratie niet naar behoren werkt. Ze zouden

geen kans hebben gehad door het milieu waaruit ze komen. Opmerkelijk was dat men zich hierbij zelden beriep op algemene kenmerken, zoals klasse of sekse, maar in plaats daarvan individuele, persoonlijke oorzaken aandroeg. Uitzondering hierop was de verwijzing naar leeftijdsdiscriminatie. Hier zien we wellicht terug dat de Nederlandse meritocratisering zich met enig succes heeft gericht op klasse en gender, maar tot nog toe veel minder op leeftijdsdiscriminatie.

Ten tweede vertelden sommige langdurig werklozen dat zij vanwege ziekte of een beperking hun kansen niet hebben kunnen grijpen. Ook hier ligt de oorzaak van het falen dus buiten henzelf, maar het is dit keer eerder het lot dan de samenleving die roet in het eten gooit. Belangrijkste pointe van deze eerste twee strategieën lijkt te zijn dat het eigen falen niet geweten kan worden aan een gebrek aan talent. Dat is ook de boodschap van de derde strategie, waarin respondenten aangeven dat ze zich nog niet voldoende hebben ingespannen. Hun tijd komt nog. Ook vonden we ten vierde de omgekeerde strategie: benadrukken dat hun situatie niet te wijten is aan hun gebrek aan inspanning. Binnen deze strategie wordt juist niet of nauwelijks gewag gemaakt van het eigen talent. Wel zetten degenen die deze strategie hanteren zich veelvuldig af tegen andere werklozen, die dat wel aan hun laksheid te danken zouden hebben. Ze reproduceren hier dus het onderscheid tussen 'deserving' en 'undeserving poor' en ontnemen zelfrespect aan de gedachte dat zij tot de eerste categorie behoren.

Deze vier strategieën keren zich geen van alle tegen het meritocratische ideaal van de relatieve verdienste die door middel van permanente onderlinge competitie wordt vastgesteld. Wel morrelen de derde en de vierde strategie respectievelijk aan het belang van inspanning en van talent, en scheppen ze dus enige afstand tot het meritocratische ideaal. De volgende vier strategieën waarmee men weigert de competitie aan te gaan doen dat veel radicaler.

We zagen bijvoorbeeld dat werklozen mensen mijden die de meritocratische logica belichamen en/of uitdragen. Deze afscherming van negatieve percepties heeft een zekere mate van isolement tot gevolg. De andere drie strategieën van competitie weigeren gaan niet gepaard met maatschappelijk isolement. Zo kunnen respondenten zelfrespect en voldoening ontnemen aan activiteiten die intrinsiek bevredigend en uitdagend zijn, zoals het uitoefenen van een ambacht. Ook bleek dat werklozen waardering kunnen ontnemen aan activiteiten die een morele of spirituele dimensie hebben. Dit gaat regelmatig gepaard met het afwijzen van de meritocratie. Ze zijn kritisch over de prestatiesamenleving. Deze strategie is weer een stapje verder weg van de meritocratische logica, omdat hier geen sprake is van

competitie en vergelijken. Een ambacht draagt daarentegen juist bij aan zelfrespect omdat mensen iets *goed* of *zo goed mogelijk* kunnen doen. En als laatste vonden wij dat respondenten zelfrespect kunnen ontlenen aan hun individuele relatie met God. Het geloof biedt de belofte van een onvoorwaardelijke vorm van liefde en respect, die zij missen in een meritocratiserende samenleving.

Acht strategieën, die maar in geringe mate overlappen met de vier strategieën die het vertrekpunt van dit onderzoek vormden. Alleen de strategie van competitie weigeren overlapt. Maar de andere drie – zich uitdrukkelijk tot lid maken van een superieur geachte groep, het via oneigenlijke wegen verwerven van de uiterlijke kentekens van verdienste, en het bijstellen van de spelregels door verdienste te herdefiniëren in termen die minder met opleiding en diploma's te maken hebben – zagen we niet veel terug. We zagen daarnaast voorbeelden van twee niet door Swierstra en Tonkens genoemde strategieën. Ten eerste een strategie die wijst op de gebrekkige werking van de meritocratie. Ten tweede de strategie van het zich afzetten tegen andere werklozen, waarmee de respondenten het onderscheid tussen 'deserving' en 'undeserving', waar ze zelf onder lijden, reproduceren.

Wat zouden de redenen kunnen zijn dat de overige drie strategieën niet in het interviewmateriaal voorkwamen? Dat de strategie om via oneigenlijke wegen respect te verwerven, bijvoorbeeld via diefstal, niet werd genoemd, hoeft geen verbazing te wekken. Als men die strategie al volgt, dan zal men dat logischerwijs niet aan de buitenwereld prijsgeven.

Het vrijwel ontbreken van de strategie om verdienste te herdefiniëren, en dus de huidige spelregels van de meritocratie te veranderen, is interessanter. Een plausibele verklaring is dat geen van de respondenten veel hoop koesterde het alsnog te gaan maken door bijvoorbeeld een zaak op te richten, of door een talentenwedstrijd te winnen. Desondanks was deze strategie van herdefiniëren tussen de regels van het interview door soms toch aanwijsbaar, zoals we zagen bij het pianospel van Danny.

We hebben alleen werklozen in sociale activeringsprojecten gesproken. Ook dat kan verklaren waarom de overige drie strategieën niet in ons interviewmateriaal voorkwamen. Ze willen actief iets aan hun situatie als werkloze veranderen door zich in te spannen. De selectie speelt mogelijk ook een rol in de constatering dat de gesproken werklozen over weinig alternatieve bronnen van zelfrespect lijken te beschikken; een tweede gevolg van meritocratisering. Ze kunnen zich maar moeilijk onttrekken aan het idee dat ze in de ogen van anderen weinig waard zijn omdat ze geen baan hebben. Ze slagen er meestal niet in zich los te maken van de eisen en verwachtingen van een meritocratiserende samenleving, met uitzondering

van enkele respondenten die voldoening zeggen te ontleen aan activiteiten die intrinsiek bevredigend zijn of een spirituele dimensie hebben. Dat we alleen werklozen in sociale activering hebben gesproken roept ook de vraag op of de strategieën nog voldoende hulp bieden als van een verbetering van hun maatschappelijke positie na afronding van het project geen sprake is. Moeten ze dan concluderen dat ze simpelweg niet goed genoeg zijn voor de arbeidsmarkt? Wat doet dat met hun zelfrespect?

Het interessantst is het ontbreken van de strategie om zich tot een superieure groep te rekenen. Voor een klein deel zal dit verklaard kunnen worden uit de sociale onwenselijkheid van deze strategie: in een interview is enige zelfcensuur te verwachten op het punt van bijvoorbeeld racisme of seksisme. Maar het ontbreken van deze groepsstrategie wijst wellicht ook op een diepere oorzaak, namelijk op de veronderstelling dat men auteur van het eigen lot is. Michael Young beschrijft in *The Rise of the Meritocracy* (1958) hoe in een gepolariseerde meritocratische samenleving die wordt gekenmerkt door grote klassenverschillen, de lagere klassen, 'the populists', tegen de 'elite' in opstand komen (1958: 31). En Lamont (2000) beschrijft hoe Franse arbeiders – in tegenstelling tot Amerikaanse – trots zijn deel uit te maken van een warme en menselijke subcultuur, in contrast tot de cultuur van de rijken. Uit studies naar werkende armen (Ehrenreich, 2001; Newman, 1999) blijkt dat hun zelfrespect fragiel is, maar dat zij waardering ontleen aan een gevoel van bondgenootschap met collega's.

Onze respondenten lijken daarentegen geenszins hun krachten te bundelen (vgl. Derks et al., 1995: 154-155). Zij tonen geen tekenen van identificatie met welke groep dan ook. In deze zin lijken zij meer op de door Lamont beschreven Amerikaanse arbeiders dan op de Franse. Dit zou een indicatie kunnen zijn van het in Nederland ver voortgeschreden individualisme. Een individualisme bovendien dat gepaard gaat met responsabilisering: ze stellen in hoge mate zichzelf verantwoordelijk voor hun situatie. Hun situatie is hun eigen individuele schuld, die zij ook in hun eentje moeten zien te verbeteren.

Mensen die in dezelfde situatie zitten, zijn dan geen lotgenoten, laat staan bondgenoten, maar concurrenten. Tegen andere werklozen zetten ze zich vooral af. Onze respondenten benadrukken immers dat zij wel inzet tonen, maar dat andere werklozen er de kantjes vanaf lopen. Daarmee dragen ze bij aan polarisatie binnen de eigen categorie werklozen.

Deze polarisatie legt een effect van onderwaardering en een belangrijke keerzijde van meritocratisering bloot. De mensen die wij interviewden, hebben niet alleen last van een eigen-schulddiscours, ze reproduceren het ook – inclusief het onderscheid tussen 'deserving' en 'undeserving'. Dit onderscheid beschermt hun zelfrespect maar belemmert onderlinge

solidariteit. Een opstand is nog niet in zicht. Wat wel in zicht is, is een voortgaande polarisatie onder mensen aan de onderkant die elkaar voor 'undeserving' verslijten. Nieuwe immigratiegolven werpen vermoedelijk kolen op dit smeulende vuur, en maken het vraagstuk van zelfrespect in een meritocratie urgenter dan ooit.

Literatuur

- Ashforth, B.E., & Kreiner, G.E. (1999). 'How Can You Do It?': Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Botton, A. de (2004). *Statusangst*. Amsterdam: Atlas/Londen: Hamish Hamilton.
- Bourgois, P. (2003). *In Search of Respect. Selling Crack in El Barrio*. New York: Cambridge University Press.
- Bronneman-Helmers, R., & Herweijer, L. (2004). Onderwijs. In: Sociaal en Cultureel Planbureau. *In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004* (pp. 363-412). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Darab, S., & Hartman, Y.A. (2011). Psychic wounds and the social structure: An empirical investigation. *Current Sociology*, 59(6), 784-804.
- Dehue, T. (2008). *De depressie-epidemie*. Amsterdam: Augustus.
- Derks, A., Elchardus, M., Glorieux, I., & Pelleriaux (1995) *Werkloosheid ... wordt vervolgd. De reïntegratie van langdurig werklozen: Een longitudinale analyse*. Brussel: Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden
- Dillon, R.S. (1997). Self-Respect: Moral, Emotional, Political. *Ethics*, 107(2), 226-249.
- Dillon, R.S. (2009 [2003]). Respect. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Geraadpleegd op: <http://plato.stanford.edu/entries/respect/>.
- Ehrenreich, B. (2001). *De achterkant van de Amerikaanse droom*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Atlas.
- Elchardus, M. (2013). Ongelijkheid in de kenniseconomie. *S&D*, 70(3), 46-67.
- Elshout, J. (2016). *Roep om respect. Ervaringen van werklozen in een meritocratiserende samenleving*. Amsterdam: Academisch proefschrift, Universiteit van Amsterdam.
- Elshout, J., Kampen, T., & Tonkens E. (2013). De kwetsbaarheid van zelfrespect. In T. Kampen, I. Verhoeven & L. Verplanke (red.), *De affectieve burger. Hoe de overheid verleidt en verplicht tot zorgzaamheid* (pp. 219-232). Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep.

- Engbersen, G. (2009). *Fatale remedies. Over onbedoelde gevolgen van beleid en kennis*. Amsterdam: Pallas Publications – Amsterdam University Press.
- Engbersen, G., Veen, R. van der, & Schuyt, K. (1987). *Moderne armoede. Overleven op het sociaal minimum*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Fuller, R. (2003). *Somebodies and Nobodies. Overcoming the Abuse of Rank*. Gabriola Island: New Society Publishers.
- Heek, F. van, Vercruijssse, E.V.W., Veld-Langeveld, H.M. in 't, Kuiper, G., Braam, A. van, & Korstanje, B. (1958). *Sociale stijging en daling in Nederland*. Leiden: Stenfert Kroese.
- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandscilienten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Van Gennep.
- Kampen, T., Elshout, J., & Tonkens, E. (2013). The Fragility of Self-Respect. The Emotional Labour of Workfare Volunteering. *Social Policy and Society*, 12(3), 427-438.
- Kroft, H., Engbersen, G., Schuyt, K., & Waarden F. van (1989). *Een tijd zonder werk: een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. New York: Russel Sage Foundation
- Lamont, M., Welburn, J.S., & Fleming, C.M. (2013). Responses to Discrimination and Social Resilience Under Neoliberalism. The United States Compared. In P.A. Hall & M. Lamont (red.), *Social Resilience in the Neo-Liberal Era* (pp. 129-167). New York: Cambridge University Press.
- MacIntyre, A. (1981). *After Virtue. A Study in Moral Theory*. Londen: Duckworth.
- Margalit, A. (1996). *The Decent Society*. Cambridge: Harvard University Press.
- Middleton, D. (2004). Why we should care about respect. *Contemporary Politics*, 10(3-4), 227-241.
- Newman, K.S. (1999)[1988]). *Falling from Grace: Downward Mobility in the Age of Affluence*. Berkeley: University of California Press.
- Newman, K.S. (2000). *No shame in my game. The working poor in the inner city*. New York: Russel Sage Foundation.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sennett, R. (2003). *Respect. The Formation of Character in an Age of Inequality*. New York: Norton.
- Swierstra, T., & Tonkens E. (2006). Meritocratie en de erosie van zelfrespect. *Krisis*, 3, 3-23.
- Swierstra, T., & Tonkens, E. (2008). *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Thomas, W.I., & Thomas, D.S. (1928). *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf.
- Veld-Langeveld, H.M. in 't (1958). Beroepsbeeld en beroepsprestige. In Van Heek (red.), *Sociale stijging en daling in Nederland* (pp. 49-120). Leiden: Stenfert Kroese.
- Verhaeghe, P. (2013). *Identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and equality*. Londen: Thames and Hudson.