

**KIEZEN VOOR VERBINDING:
WERK EN VERVREEMDING
NAAR EEN THEOLOGIE VAN DE ARBEID**



DECEMBER 2009
AFSTUDEERSCRIPTIE BOAZ VAN LUIJK
MASTER EVANGELICAL AND REFORMATION THEOLOGY
FACULTEIT DER GODGELEERDHEID, VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM
BEGELEIDERS: PROF. DR. C. VAN DER KOOI & DRS. E.C.T. DE JONGH

“Meneer, mag ik u wat vragen?

Ja?

Ik heb slechts één vraag voor u. Wat bent u?

Wat bent u? Een individu.

Wat bent u?

Ik ben een glazenwasser, dat kun je ook zeggen.

Nee, ik vraag wat niet wat u doet. Ik vraag wat u bent.”¹

Dit citaat komt uit mijn favoriete film: *De zee die denkt*. In deze film gaat het over de vraag wie wij zijn. De titel refereert aan een verhaaltje over een zee die denkt dat zij een boom is. Duidelijk is hierbij dat wie de zee denkt dat zij is niet strookt met wie zij in werkelijkheid is. Dit is een thema dat mij al lang intrigeert: wie denken we dat we zijn en wie zijn we werkelijk? Dat dit alles te maken heeft met wat wij doen, maakt het bovenstaande citaat al duidelijk. Al geruime tijd definiëren we ons door ons werk. Als gevraagd wordt om je voor te stellen zullen veel mensen antwoorden met hun beroep. Werk is blijkbaar iets dat nauw verbonden is met onze identiteit.

Deze scriptie zal daar ook over gaan, of eerder gezegd: zij gaat over de breuk tussen datgene wat we doen en wie we zijn. In deze scriptie staat namelijk het begrip *vervreemding* centraal. Wat is vervreemding? Vervreemding duidt een verwrongen of verbroken relatie aan. In ons geval is haar context de arbeid en haar onderwerp de persoon. In het eerste hoofdstuk *Aanklacht* ga ik vooral in op de arbeidsproblematiek die deze vervreemding zichtbaar maakt. Om het overzichtelijk te maken introduceer ik daar een indeling die ik door heel de scriptie gebruik. Men kan in deze indeling vervreemd zijn van zichzelf, van de medemens, van de natuur en van God. In dit hoofdstuk geef ik ook een aantal praktijkvoorbeelden waar deze indeling duidelijk is. In het tweede hoofdstuk *Volhouden* zal het perspectief verschuiven naar manieren waarop deze vervreemding in de arbeid wordt tegengegaan. In de eerste plaats zijn hier individuele initiatieven te noemen, maar omdat vervreemding veelomvattend is, kan alleen een organisatiebrede aanpak werkelijk vervreemding bestrijden. Het samenwerken van mensen vereist nu eenmaal ook het *samenzijn*. Voor het bestrijden van vervreemding op organisatieniveau bestuderen we organisatietheorie en komen we tot een spectrum van organisatietypen met hun specifieke manieren van het tegengaan van vervreemding. In het hoofdstuk *Verlangen* proberen we het louter tegengaan van vervreemding te overstijgen. Hoe is er nu zonder vervreemding te werken? Gebeurt dit en door wie? Hiervoor gebruiken we drie bekende onderzoeken: *In search of excellence*, *Good to great* en *The living company*. Steeds zien we hoe daar naast het tegengaan van vervreemding manieren worden gevonden waarop vervreemding overwonnen wordt.

Na de arbeidspraktijk in de eerste drie hoofdstukken bekeken te hebben, zitten we met een hoop thema's die vragen om een theologische overdenking. In het hoofdstuk *Theologische belichting* komen deze thema's overzichtelijk terug. Dat wil zeggen: we gebruiken weer de indeling in vervreemding van jezelf, de medemens, de natuur en God. Het gaat dan over vragen zoals de verhouding tussen lichaam en ziel, het individu en de groep, het lastkarakter van werk, de continuïteit tussen het aardse en het eeuwige en het gebruik van het milieu. Voor de beantwoording gebruiken we drie theologen uit de stroming van het neocalvinisme (Kuyper, Schilder en Slotemaker de Bruïne) en één met een meer actuele theologie van de arbeid: Volf. In het laatste hoofdstuk *Conclusies* stip ik losse eindjes aan en schets ik een eigen theologie van de arbeid. Daarna volgen de literatuurlijst en een inhoudsopgave.

Maar in feite is deze hele scriptie als een eerste schets te zien: veel schreeuwt nog om verder onderzoek, niet alleen hier op papier, maar ook in mijn eigen denken en voelen over arbeid. Nu rest mij niets meer dan te bedanken die mij zo hebben geholpen: Mijn lieve vrouw Loes voor haar geduld en inzicht, mijn broers voor hun talloze baantjes, mijn ouders voor hun gastvrijheid, mijn begeleiders voor hun sturing en stimulatie en allen die mij door hun nieuwsgierigheid of onvrede hebben geprikkeld.

¹ Interview van Antenne (geënceneerd) uit de film *De zee die denkt*

| 2 | Aanklacht

"Organizations must give back and contribute as much to the whole person as they want in return!"²

Klagen over het werk lijkt in onze cultuur soms net zo gewoon als klagen over het weer. En de geschiedenis lijkt niets anders te zeggen: arbeidsproblemen zijn van alle tijden en plaatsen. In dit hoofdstuk wil ik kijken naar de structurele problemen van arbeid. Ik beperk me daarbij tot de actuele arbeidsproblematiek in een westerse context. Om hier meer inzicht in te krijgen volgen eerst een aantal voorbeelden. Daarna wil ik van het begrip *vervreemding* gebruikmaken om de arbeidsproblematiek te systematiseren.

Het is van belang om eerst een beter beeld te krijgen van de actuele arbeidsproblematiek.³ Daarbij is het goed niet alleen stil te staan bij de (subjectieve) negatieve gevoelens die mensen ten opzichte van hun werk voelen, maar proberen te bepalen wat de objectieve crisis in de arbeid is.⁴

Negatieve gevoelens zien we terugkomen in het volgende citaat van Charles. Charles is directeur van een tapijtfabriek en is er zich recent bewust van geworden dat het tapijt wordt behandeld met een giftige stof:

"To my dismay, I realized that I had become an unwitting agent of evil. Needless to say, this does not fit at all with my self-concept. The epiphany I had was: How could I proclaim myself to be spiritual, to believe that everything is fundamentally connected to everything else, that we are put here on earth basically to increase goodness and not just make money, and yet continue to make things that were basically harmful to the world? Ever since that realization, I feel as if I'm carrying a spear in the middle of my chest. (...) I struggle everyday to pull that spear from my chest."⁵

De negatieve gevoelens in dit citaat kunnen gezien worden als de incongruentie tussen de idealen van een persoon en het werk dat hij doet. Dit lijkt de laatste jaren een steeds dringender probleem te worden: men voelt zich niet meer verbonden met zijn werk of doet werk dat men niet wil. In dit citaat komt ook de milieuvervuiling door arbeid terug. In de literatuur komen we steeds vaker voorbeelden tegen die de directe gevolgen van arbeid voor het milieu illustreren.

Een ander bijzonder exemplarisch voorbeeld is het verhaal van een Duitser die lopendebandwerk doet in een autofabriek. Deze Ortwin is al vroeg met zijn opleiding gestopt om voor het geld aan een lopende band te werken. Dat doet hij nu 17 jaar. Aan de lopende band bepaalt de band het tempo. Zijn werk is lichamelijk zwaar (hij werkt boven zijn hoofd en het is 's zomers erg warm), repeterend en stressvol. Bij defecten aan de lopende band moeten de werknemers na reparatie het werk nog sneller doen. Er wordt in dag- en nachtploegen gewerkt. Voor de opvoeding van hun dochter moesten Ortwin en zijn vrouw dan ook tegengesteld aan elkaar werken. Deze arbeidsproblematiek is er mede de oorzaak van dat zij zijn gescheiden. Naast het werk kan

² Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p4

³ Ook in veel films komt deze arbeidsproblematiek in beeld. In o.a. *Das Leben der Anderen*, *The constant Gardener*, *The Interpreter*, *Equilibrium* en *Chariots of Fire* komen we ethische problemen in het werk tegen. Oorlogsfilms kennen hun eigen ethische arbeidsbeslissingen, zie bijvoorbeeld *Lord of War*, *Tears of the Sun*, *Platoon*, *Apocalypse Now*, *Saving private Ryan*, *Hamburger Hill* en *Dances with Wolves*. *Gattaca*, *Hollow man*, *That thing you do* en *The Manchurian Candidate* laten de verbinding van identiteit en werk zien. Uitbuiting en slavernij vinden we in *Outland*, *Lorelei* en *Planet of the apes*. Over het opgaan in je werk: *Spiderman*, *The hulk* en *Narc*. Klassieke verfilmingen over de industrialisatie zijn *North & South* en *Hard times*. Een kritische film is *The corporation*.

⁴ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p35

⁵ Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p45-46

Ortwin niet veel meer doen. Het werk zelf doet hij nog steeds puur om het geld en wat daarmee gekocht kan worden.⁶ Hier is te zien dat in het werk geen vervulling gevonden wordt; dat het niet past bij de werknemer, waardoor stress ontstaat. Daarnaast is er sprake van lichamelijke stress. Ook het volgende citaat geeft weer hoe het werk geestelijk en lichamelijk kan uitputten: "Organizations feel free to beat up on us forty to sixty hours a week. They put the burden entirely on us to repair ourselves on our own time so we can come back for more!"⁷ Het werk heeft daarmee ook invloed op de medemensen van de werknemer: zoals Ortwins vrouw en kind.

2.1 Crisis in de arbeid

Deze voorbeelden van subjectieve arbeidsproblematiek laten ook al iets van de objectieve crisis zien. Deze objectieve crisis zal door de dominantie van het westen vooral én eerst merkbaar zijn in onderontwikkelde landen. We zullen hier Volfs overzicht van de crisis in de arbeid gebruiken. In de eerste plaats is er een ecologische crisis. Het eerste citaat geeft al aan dat de arbeid van mensen effect heeft op hun leefomgeving. Dit is niet alleen bij milieurampen zo, maar ook in de dagelijkse arbeid. Deze effecten en hun gevolgen voor de toekomst van mens en planeet staan door hun acuutheid en tastbaarheid weer volop in de belangstelling. Ook valt hier te denken aan gevaarlijke of giftige stoffen, die niet alleen als product, maar ook in de productie voor werknemers en gebruikers schadelijk zijn.⁸ In de tweede plaats noemt Volf onmenselijke arbeidssituaties: de waardigheid van de mens is in veel arbeidsplaatsen in het geding. Tegengesteld aan de afgrijpselijk onmenselijke omstandigheden in onderontwikkelde landen kent het Westen de bescherming van Arbo-wetten en vakbonden. Zoals het voorbeeld van Ortwin al aangaf zijn zij niet altijd afdoende om vrijheid in creativiteit, autonomie en ontwikkeling te bevorderen. De mismatch tussen werknemer en arbeid of de onvrede met het werk kan hier ook als typisch westers probleem toegevoegd worden.⁹ Het derde probleem is de kinderarbeid. Alhoewel in het Westen afgeschaft (nog niet zo lang geleden!) is zij vaak nog indirect in arbeidslijnen van westerse bedrijven aanwezig. Omdat het hier gaat om mensen die geen andere optie krijgen dan te werken, is zij breder in het westen ook van toepassing op werknemers die geen mogelijkheid hebben tot (bij)scholing of te vroeg al moeten werken.¹⁰ Exploitatie is een vierde probleem dat - net als kinderarbeid - in het Westen vaak niet meer in directe vorm voorkomt¹¹. Westerse bedrijven steunen direct of indirect vaak nog wel de exploitatie die plaatsvindt in het grootste deel van de wereld. Maar hier kan ook gedacht worden aan parallellen in de westerse wereld, zoals lange uren, zwaar geestelijk of lichamelijk werk en werk waarbij de inspanning niet in verhouding staat tot de beloning.¹² Een vijfde probleem is dat van de werkloosheid. Door de bevolkingsgroei en technische ontwikkeling zal deze in de toekomst alleen nog maar toenemen. Vooral de onervaren, onopgeleide of (geestelijk of lichamelijk) gehandicapte mens leidt hieronder op een lichamelijk (in haar overleven) en mentaal (in haar eigen waarde) niveau.¹³ Het zesde objectieve probleem in de arbeid is discriminatie. Discriminatie op het gebied van huidskleur, sekse, scholing of afkomst komt ook in de Westerse samenleving nog vaak voor, zoals de structureel lagere salarissen van vrouwen in dezelfde functies als mannen.¹⁴

⁶ Gremmels, C. & Segbers, F., *Am Ort der Arbeit: Berichte und Interpretationen* (München: Chr. Kaiser Verlag, 1981) p11-15

⁷ Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999) p4

⁸ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p41-42

⁹ Ibid. p39-40

¹⁰ Ibid. p36-37

¹¹ Marx labelt echter die gevallen waarbij winst niet toekomt aan de arbeider ook als exploitatie; iets waar men in het westen zich dan wel schuldig aan maakt.

¹² Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p40-41

¹³ Ibid. p37-38

¹⁴ Ibid. p38-39

In de literatuur zijn nog vele voorbeelden te vinden die vertellen over deze vormen van objectieve arbeidsproblematiek: onderbetaling, scheve machtsverhoudingen, uitgeblustheid, workaholics, depressies, lichamelijke klachten, misbruik, uitputting, corruptie, saai werk, stressvol werk, onveilige situaties, arbeidsongevallen, stank, giftige stoffen en discriminatie naar huidskleur, sekse, scholing of afkomst.

2.2 Existentiële arbeidsproblematiek

Arbeidsproblematiek is iets van alle tijd; in de oudste geschriften komt het al voor.¹⁵ Naar oplossingen en regels is al net zo lang gezocht. De laatste eeuwen is het perspectief daarbij wel gewijzigd. Was er eerst vooral sprake van problemen met het lichamelijke aspect van de arbeid, nu is de problematiek verbreed tot ook haar geestelijke aspecten. Dit kan natuurlijk toegeschreven worden aan de veranderende karakteristieken van het werk - van puur lichamenlijk tot veel meer verstandelijke arbeid - maar daar lijkt deze (nieuwe) aandacht voor het geestelijke zich niet toe te willen beperken. Het gaat juist ook om het lichamenlijke werk; het nieuwe arbeidsparadigma wil holistisch zijn in haar benadering. Zij zoekt de verbinding van lichaam én ziel in het werk:

"Organizations are constantly wanting and demanding more and more of us all the time. But they can't have it both ways. They can't have more of us without getting and nourishing the whole person. Organizations must give back and contribute as much to the whole person as they want in return! (...) I'm tired of having constantly to park my soul at the door before I go into my organization."¹⁶

Deze benadering wil verder kijken dan een scheiding tussen objectieve en subjectieve arbeidsproblematiek. Beide zijn even waardevol en moeten gehonoreerd worden. Om deze twee kanten van arbeidsproblematiek te kunnen bestuderen en haar eeuwenoude geschiedenis recht te doen wil ik kijken naar de existentiële betekenis van arbeid en haar problemen. Op deze manier is het namelijk mogelijk om niet alleen de beleving van arbeid, die in deze tijd zo belangrijk gevonden wordt, te analyseren, maar kunnen zo ook de meer systematische oorzaken van arbeidsproblemen behandeld worden. In deze scriptie zullen wij het existentiële begrip *vervreemding* en haar indeling in vier categorieën gebruiken.¹⁷

In de arbeidsproblematiek is het begrip vervreemding al vaker gebruikt. Het is vooral bekend van Karl Marx' waardenetheorie, maar is ook al te vinden bij Feuerbach en Hegel. Het begrip vervreemding zelf komt onder verschillende termen terug in andere literatuur:

"Becker (...) argues that 'the crisis of modern society is precisely that the youth no longer feel heroic in the plan for action that their culture has set up'; Bugental (...) proposes that 'each of us is invisibly crippled'; Heidegger (...) emphasizes the dangers of the experience of 'self-estrangement'; Nietzsche (...) proposes that the disease of contemporary human beings is that their 'soul has gone stale' and Sartre (...) advances the concept of 'bad faith', in which individuals attempt to escape despair by embracing a set of roles and tasks through which they - in an illusory manner - 'define' themselves. In the same vein, Maslow (...) describes the 'sickness of the soul' when self-actualization cannot be achieved."¹⁸

¹⁵ De oudste voorhanden documenten uit Mesopotamië spreken al over arbeidsconflicten. Leene, H., "'Hij geeft het zijn beminde in de slaap" (Ps. 127,2) - Over de betekenis van arbeid in het Oude Testament', in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p28

¹⁶ Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999) p4

¹⁷ Het gaat in deze scriptie steeds over de arbeidende persoon die zich vervreemd voelt ten opzichte van zichzelf, de medemens, de natuur of God. Deze vervreemding wordt dan veroorzaakt door de arbeid.

¹⁸ Pauchant, T.C., *In search of meaning: managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1995) p13

Bij Karl Marx komen we echter een uitgebreide beschouwing over vervreemding in de arbeid tegen en zij zal dienen als uitgangspunt van ons denken over vervreemding en arbeidsproblematiek¹⁹. Karl Marx stelt dat arbeid vervreemd is, omdat het in de kapitalistische samenleving niet is wat het zou moeten zijn. Daarbij kent hij aan vervreemding drie aspecten toe: in de eerste plaats vindt er vervreemding plaats tussen arbeider en zijn arbeidsproduct, in de tweede plaats tussen arbeid en de arbeid als daad en als derde als vervreemding van de arbeider tot zijn wezen; als arbeider is men niet volledig mens.²⁰

2.3 Vervreemding van jezelf

Dit laatste aspect brengt mij op de eerste categorie van vervreemding die ik hier wil gebruiken: arbeid als vervreemding van jezelf. Voor Marx waren de drie aspecten met elkaar verbonden en verwezen ze naar het existentiële van de mens. Arbeid en zijn producten zijn een uitdrukking van de individuele existentie van de mens. De mens brengt door zijn arbeid zichzelf voort.²¹

Vervreemding van jezelf zagen we bij Charles en Ortwin, maar ook in de objectieve problemen van onmenselijke arbeidsomstandigheden en werkloosheid (nr. 2 en 5 van Volf).

De vervreemding van jezelf heeft alles te maken met hoe het zelf gedefinieerd wordt.²² De eerste karakteristiek die hier meestal ter sprake komt is het onderscheid tussen lichaam en ziel. De mens heeft daarbij een biologische en geestelijke kant. Vervreemding van jezelf kan dus vervreemding van het biologisch menszijn, het geestelijk menszijn of hun samenhang betekenen. De geestelijke kant wordt vaak aangeduid als het hart of de ziel van een mens. Soms wordt dit onderscheid gedefinieerd als het onderscheid tussen lichaam en verstand. Het geestelijke is dan haar samenhang, dat wat de twee delen bij elkaar houdt:

“The soul is that which ties together and integrates all of the separate and various parts of a person; it is the base material, the underlying platform, that makes a person a human being.”²³

Marx en Engels maken ook gebruik van het onderscheid tussen lichaam en ziel: arbeidsdeling is pas volledig bij de deling van de materiele en geestelijke arbeid.²⁴ Marx gebruikt dit als argument tegen de arbeidsdeling: lichaam en ziel moeten bijeen blijven en arbeid zorgt juist daarvoor.²⁵

Door de arbeid van het lichamelijke zelf laat men indrukken van zichzelf in de natuur achter, waardoor zij een deel van jezelf wordt: in wat de mens doet, reproduceert en ziet zij zichzelf.²⁶ Effectief zijn betekent zo zichtbaar maken dat *ik* als subject actief ben in deze wereld; dat *ik* besta: “(...) existence consists only and exclusively in ‘making to exist’”²⁷ Vervreemding van het lichamelijke zelf ontstaat onder andere als men zich niet meer herkent in wat men doet en maakt, maar ook in de verwaarlozing van het lichaam in de arbeid: het niet van lichamelijke grenzen willen weten.

Het volgende citaat illustreert de geestelijke vervreemding: “When soul is neglected, it doesn’t just go away; it appears symptomatically in obsessions, addictions, violence, and loss of meaning. Our temptation is to isolate these symptoms or to try to eradicate them one by one;

¹⁹ Andere voorbeelden die Marx ook zo gebruiken: Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991), Volf, M., *Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft* (München: Kaiser-Grünwald, 1988) en Meuleman, G.E., ‘Marx over arbeid’, in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p96ff

²⁰ Meuleman, G.E., ‘Marx over arbeid’, in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p96

²¹ Ibid. p94-96

²² In deze scriptie zal de vervreemding van de eigen persoon (lichamelijk en geestelijk) worden aangegeven met vervreemding van jezelf. Jezelf is dan aan elkaar geschreven, maar duidt net zo goed vervreemding van het zelf aan.

²³ Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p5

²⁴ Meuleman, G.E., ‘Marx over arbeid’, in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p98

²⁵ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p57

²⁶ Ibid. p58

²⁷ Pauchant, T.C., *In search of meaning: managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world* (San Francisco: Jossey-Bass, 1995) p37

but the root problem is that we have lost our wisdom about the soul, even our interest in it."²⁸ In dit citaat wordt ook gesproken over verslavingen; een artikel van Paul E. Bracke en James. F. T. Bugental²⁹ maakt het verband tussen verslaving en arbeid duidelijk en helpt ons meer inzicht te krijgen in zelfvervreemding. Zij zien *workaholism* als een van de bekendste arbeidsproblemen in de westerse context en noemen haar een vorm van *existential addiction*. Deze verslaving is een manier van zijn waarbij een activiteit, meestal werk, zich tot de centrale of enige focus van iemands leven ontwikkelt.³⁰ Werken is dan leven.³¹ Deze *existential addiction* wordt veroorzaakt door een *existential anxiety avoidance disorder*: Mensen proberen de stress die voortkomt uit de confrontatie met de fundamentele omstandigheden van het leven te voorkomen of te beperken.³² Deze existentiële condities zijn dat een mens een lichaam heeft, eindig is, tot handelen toe in staat is, keuzes kan maken en individueel en sociaal tegelijk is. In het vervolg van deze scriptie zullen deze condities nog vaker terugkomen. Ze leiden allen in het werk tot verschillende vormen van zelfvervreemding. Het eerste aspect kwam hiervoor al ter sprake in de lichamelijke grenzen van arbeid. Effectiviteit wordt daarbij vaak gezien als perfect zijn, een gegeven dat er voor zorgt dat alles wat imperfect is betekenisloos gevonden wordt.³³ De eindigheid van het leven tracht men te overwinnen door gericht te zijn op het materiële of door (materieel of geestelijk) iets blijvends achter te willen laten. Men ziet het ook in overvolle agenda's, ongeduld, geïrriteerdheid en woede. De existentiële handelsbekwaamheid leidt vaak tot een verwoede *busyness*, lage(re) productiviteit en kwaliteit, het afschuiven van schuld en verantwoordelijkheid of juist tot conformiteit. De keuzevrijheid die normaal creativiteit bevordert, leidt nu vaak tot zelfvervreemding, cynisme of juist een hyperkritische houding. Het laatste aspect - de mens als individueel en sociaal wezen - vertaalt zich vaak in dominantie over of juist vervreemding van de medemens. Over het algemeen genomen leidt zelfvervreemdende arbeid tot een leven waarin momenten van zelfbewustzijn tot een minimum gebracht worden.³⁴

2.4 Vervreemding van de medemens

Doordat arbeid ook vervreemdend werkt voor het wezen van de mens, vervreemdt de arbeider volgens Marx ook van zijn medemens. Dit is een tweede categorie van vervreemding die ik wil gebruiken: arbeid als vervreemding van de medemens. Vervreemde arbeid zorgt volgens Marx voor vervreemding van elkaar; in eerste instantie tussen de klassen (arbeiders en kapitalisten), maar ook tussen specifieke arbeiders en kapitalisten en tussen leden van deze klassen onderling.³⁵ Vervreemding van de medemens zagen we bij Ortwin in de relatie tot zijn vrouw en kind, bij Volf waren het onmenselijke arbeidsomstandigheden, kinderarbeid, exploitatie en discriminatie (nr. 2, 3, 4 en 6).

Vervreemding van de medemens kan voortkomen uit arbeid waar de existentiële tweestrijd van het tegelijk sociaal en individueel zijn aangewakkerd wordt. In veel werksituaties is dit normaal: aan de ene kant wordt teamwork aangemoedigd, maar tegelijk beloont men op grond van individuele prestaties. Zij kan ook voortkomen uit de eenzijdige focus die in organisaties ligt op zelfontwikkeling, onafhankelijkheid en individualisering. Door de nadruk op zelfontwikkeling en

²⁸ Moore, T., 'Care of the Soul', in: Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999) p3

²⁹ Bracke, P.E. & Bugental, J.F.T., 'Existential Addiction: A Model for Treating Type-A Behavior and Workaholism. In: Pauchant, T.C., *In search of meaning: managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1995) p65-93

³⁰ Ibid. p69

³¹ Ibid. p74

³² Ibid. p70

³³ Ibid. p40

³⁴ Ibid. p65-75, met daarna een aantal interessante cases hierover.

³⁵ Meuleman, G.E., 'Marx over arbeid', in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p97

de eigen carrière worden collega's concurrenten. Als men de ander als middel ziet om hoger op te komen of het werk te klaren vervreemdt men van elkaar.

Wellicht een belangrijker aspect dat leidt tot vervreemding van de medemens is de hoge mate van rationalisatie die in organisaties aan de dag wordt gelegd. Zij heeft als basis de objectivering van de natuur. Zo wordt de mens geobjectiveerd tot lichaam of kracht. De verregaande arbeidsdeling heeft de objectivering of rationalisatie nog verscherpt. Een voorbeeld hiervan vinden we terug in het *Scientific Management* (Taylorisme), waarbij mensen als dingen of bronnen beschouwd worden. Dit is de arbeidsdeling waar Marx en Smith het al over hadden: de deling van lichamelijke en geestelijke arbeid. De arbeider hoeft daarbij enkel nog de opdrachten uit te voeren die voor hem bedacht zijn; gedachteloos als een robot of machine.³⁶ Ondanks dat deze theorie haar invloed aan het verliezen is, is nog steeds te zien hoe naar de productie van arbeiders verwezen wordt in plaats van naar de personen zelf. Rationalisatie leidt in de eerste plaats tot een vervreemding van de arbeid zelf en zoals Marx betoogt daarmee ook tot zelfvervreemding. Zij leidt tot vervreemding van de medemens doordat zij deze beschouwt als middel of ding. De mens is geobjectiveerd opdat deze in een model zou passen en men haar productie kan meten en aansturen. Rationalisatie door arbeidsdeling en technologisering leidt tot het verlies van eenheid in de organisatie en de individualisering van de taak, waardoor men collega's niet meer kent. Daarnaast leidt zij tot een eenzijdige focus op het doel in plaats van het proces, dat veel meer op de onderlinge relaties is gericht. Met de opkomst van het *Human Resource Management* is er wel een verbetering gekomen in de arbeidssituatie, maar vrijwel alleen maar omdat de aandacht leidde tot een verhoogde productiviteit.

De vervreemding door de arbeid werkt ook door in de thuissituatie. Vaak zijn mensen te moe om thuis nog wat te doen; thuis is enkel een oplaadstation voor een volgende werkdag. Het citaat op pagina 3 geeft dit ook goed weer. Eventuele vrienden en familie krijgen *quality time*: een korte samengebalde periode van aandacht en zorg. Voor maatschappijrelevante verenigingen is amper tijd, ze moeten aan dezelfde rationele eisen voldoen als het bedrijfsleven of worden gezien als verrijking voor het CV. De rationalisatie en het utilitarisme die het werkleven beheersen, beheersen steeds meer ook de andere aspecten van het leven.³⁷

2.5 Vervreemding van de natuur

De arbeider is volgens Marx afhankelijk van de natuur, zij biedt de mogelijkheid tot arbeiden; de mogelijkheid om zichzelf tot uitdrukking te brengen. Voor de arbeider is de natuur het tegenover, waaruit hij iets bruikbaar vormt. De menselijke arbeid - en zijn leven in het algemeen - is de stofwisseling tussen mens en natuur.³⁸ Een derde categorie van de vervreemding is daarom de vervreemding van de natuur. In het voorbeeld van Charles kwamen we dit al tegen en Volf noemde het als eerste arbeidsprobleem.

Vervreemding van de natuur heeft alles te maken met hoe men de natuur ziet. De moderniteit zag de natuur als iets dat beheerst moest worden, in de postmoderniteit moet zij overstegen worden: "nature limits; technology enables." De natuur wordt gezien als een hulp om zichzelf te ontwikkelen: door de natuur te beheersen wordt de mensheid bevrijd en vindt zij haar vervulling.³⁹ Door de transformatie van een agrarische naar uiteindelijk een kennismaatschappij is arbeid steeds verder verwijderd geraakt van de natuur. Een groot deel van de Westerse bevolking werkt niet langer meer in de agrarische sector of in de verwerkende sector, maar in de kennis- of dienstensector. In het werk raakt men steeds verder verwijderd van de natuur. Dit

³⁶ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p174-175

³⁷ De vereconomisering van de privé-sfeer heeft Habermas dit genoemd.

³⁸ Meuleman, G.E., 'Marx over arbeid', in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p92, Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p56-58

³⁹ McGrath, A., *The Reenchantment of Nature* (New York: Doubleday, 2002) p75-77

zien we niet alleen bij het object van de arbeid (halffabrikaten, diensten of kennis in plaats van natuurlijke grondstoffen), maar ook bij de arbeidsmiddelen: men gebruikt machines, computers en robots, veelal in een volledig geacclimatiseerde en kunstverlichte ruimtes. Ook het (onveilige) gebruik van giftige of gevaarlijke middelen tijdens de arbeid laat zien hoe men van de natuur vervreemd is. Naast het arbeidsproces is het product vaak ook milieuverspillend of milieuvervuilend.

Ondanks dat de natuur een steeds minder belangrijke rol speelt, is haar relatie met de arbeidende mens onverbreeklijk: de wereld bestaat nog voornamelijk uit agrarische samenlevingen en zelfs de verder ontwikkelde samenlevingen zijn afhankelijk van de natuur als bron voor al hun arbeid. Daarnaast is de mens als natuurlijk wezen altijd met haar verbonden.⁴⁰

2.6 Vervreemding van God

Voor Marx bepaalt de onderbouw, dat zijn de productiemiddelen en -verhoudingen, de bovenbouw van de samenleving. Met dit laatste doelt hij op het geheel van de sociale, juridische en politieke verhoudingen en van de vormen van geestesleven.⁴¹ Deze bovenbouw stond voor Marx niet voor een hogere dimensie, maar zal ik wel gebruiken als uitgangspunt voor de laatste categorie van vervreemding: arbeid als vervreemding van een hogere macht. Hierop zal niet in dit hoofdstuk worden ingegaan, maar pas later in het hoofdstuk *Theologische belichting*. Voorbeelden van en verwijzingen naar de vervreemding van God zullen al wel eerder te lezen zijn, maar in de theologische reflectie zal deze uitgebreider besproken worden.

2.7 Aanklacht: Slot

In dit hoofdstuk is de arbeidsproblematiek geanalyseerd door gebruik te maken van categorieën van het existentiële begrip vervreemding. De problemen die met arbeid hebben te maken zijn te herleiden tot vervreemdende arbeid. Deze arbeid kan de mens van zichzelf vervreemden, van de medemens, van de natuur en van een hogere macht. Bij de vervreemding van jezelf zien we dat de mens niet meer als geheel wordt gezien, maar één aspect van haar leidend is. In een door rationaliteit beheerste maatschappij is dat dan veelal haar productiviteit: de lichamelijke of materiele kant van het menszijn. De geestelijke kant en haar verbinding met de lichamelijke kant zijn minder belangrijk. Deze ontkenning leidt tot een half menszijn en vervreemding van jezelf. Zelfs het lichamelijke menszijn wordt door de rationalisatie als machine gezien. Hierbij worden de grenzen van de lichamelijke kant vaak overschreden. Problemen van geestelijke en lichamelijke overspanning komen hieruit voort: uitputting, overbelasting en zinloosheid. De theologie kan hier helpen om de juiste verbinding van lichaam en ziel, van geestelijk en materieel, te tonen. Ook moet zij zich buigen over het meer algemene lastkarakter van arbeid. De vervreemding van de medemens vindt haar oorsprong niet alleen in werk dat van zichzelf vervreemdt en daarmee haar menselijkheid verliest, maar ook in werk waarbij de medemens niet meer als mens gezien wordt. Dit kan betekenen dat zij geobjectiveerd wordt tot bron, kracht of ding, maar ook wanneer zij niet meer als heel mens beschouwd wordt. De rationele deling van lichaam en ziel speelt hier ook een belangrijke rol. Arbeidsproblematiek ligt hier in de verbinding van de eigen persoon met de ander. Omdat werken (bijna) altijd samenwerken is, is vervreemding van de ander desastreus voor het werkproces. Typische problemen zijn onderlinge vijandigheid, lage tolerantie en ongezonde machtsverhoudingen. De theologie zal het individueel en sociaal menszijn in de juiste verhouding moeten zetten. Daarbij dient zij de ontwikkeling van het zelf een plaats te geven.

⁴⁰ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991) p141-142

⁴¹ Meuleman, G.E., 'Marx over arbeid', in: Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986) p93

De vervreemding van de natuur is gegeven in het feit dat de natuur de bron is van de arbeid, door haar kan de mens zich uitdrukken; zichzelf zijn. De natuur komt echter steeds verder weg van de mens te staan door de evolutie van de maatschappij en haar objectiverende rationalisatie. De verwrongen verhouding van de persoon tot de natuur (in haar arbeid) leidt hier tot arbeidsproblematiek. Veelal wordt hierbij de natuur misbruikt: verkwisting of vervuiling van het milieu, maar ook van het eigen lichaam. De theologie zal antwoorden moeten geven op vragen over het gebruik van de natuur en de mens als natuurwezen.

Bij deze drie vormen kan de verbinding met de vervreemding van een hogere macht als vierde aspect behulpzaam zijn. Zij helpt de juiste grenzen aan te geven en de waarde van de verschillende elementen van vervreemding te bepalen. Daarnaast geeft zij ook antwoorden op arbeidsproblematiek die de andere aspecten overstijgt, zoals onrechtvaardigheid en eindigheid. De theologie heeft zich altijd moeite getracht om deze vervreemding tussen de mens en God te analyseren en haar antwoorden moeten hier dan ook dienstig kunnen zijn. De verbinding van de persoon met deze hogere macht is haar werkveld. Daarnaast moet bekeken worden hoe deze hogere macht zich tot arbeid verhoudt.

| 3 | Volhouden

*"I struggle everyday to pull that spear from my chest."*⁴²

Het vorige hoofdstuk gaf een beeld van de arbeidsproblematiek. Dit hoofdstuk gaat in op hoe mensen het volhouden. Hoe lukt het organisaties en haar medewerkers om de vervreemding tegen te gaan? We zien de methoden om vervreemding tegen te gaan in de categorieën vallen die in het vorige hoofdstuk al gebruikt werden. Dit hoofdstuk zal opnieuw van deze indeling gebruikmaken: de vervreemding van jezelf, de vervreemding van de medemens en de vervreemding van de natuur. De vervreemding van een hogere macht zal terugkomen in het hoofdstuk *Theologische belichting*.

In dit hoofdstuk kunnen we niet volstaan met alleen te focussen op de individuele manieren waarop mensen volhouden. In het werk kan vervreemding alleen tegengegaan worden door daar op organisatieniveau aan te werken. Daarom zal organisatietheorie in dit hoofdstuk (en het volgende) een belangrijke rol spelen. Eerst zal echter gekeken worden hoe mensen het individueel volhouden, daarna zal het volhouden van de organisatie als geheel behandeld worden. Hierbij is het best gebruik te maken van organisatietypen.

3.1 Volhouden op individueel niveau

Eerst gaan we na hoe medewerkers het volhouden. We kijken dan naar manieren waarop individuen in hun werk vervreemding tegengaan. Daarbij kijken we naar de vervreemding van zichzelf, de medemens en de natuur.

Vervreemding van jezelf

Vervreemding van jezelf kan vervreemding van je lichaam, je ziel of hun verbinding inhouden. Vervreemding van het lichaam wordt voorkomen door onder andere Arbo-wetten, het inrichten van sportruimten en ouderschapsverlof. Uit de literatuur kennen we bijzondere voorbeelden: In een bedrijf is veel stress. Mensen werken er steeds langere uren en de productiviteit wordt steeds minder. Thuis is voor velen enkel nog een plek om zichzelf op te laden. Speeches van de directeur en hulp van allerlei adviseurs mochten niet baten. Toen besloot de directeur tot het plaatsen van een knop in zijn kantoor waarmee hij de elektriciteit van heel het bedrijf kon afsluiten. Dat deed hij elke dag om 17:15 en om 8:45 de volgende dag zette hij de stroom weer aan. Zo kon niemand meer langer doorwerken. Mensen werden hierdoor efficiënter en zagen hun gezinnen weer. De bedrijfsresultaten gingen omhoog.⁴³

Vervreemding van de ziel wordt bijvoorbeeld voorkomen door competentie management. Een competentie moet dan wel worden gezien als een voortvloeiende van de unieke identiteit van de werknemer. De competenties die iemand heeft bepalen zijn of haar loopbaan. Ook de POPgesprekken (persoonlijk ontwikkelingsplan) vallen onder ditzelfde kopje.

Vervreemding van de verbinding van lichaam en ziel wordt tegengegaan door het bevestigen van de waardevolheid van beide, dus bij het toepassen van hierboven beschreven maatregelen. Meer specifiek op verbinding gerichte maatregelen zijn: gebedsbijeenkomsten, stilte- of meditatie ruimtes en het toepassen van rituelen. Deze initiatieven helpen de vervreemding tegengaan, omdat ze ruimte geven om ook de geestelijke kant te betrekken bij het (materiële) werk. De eerste twee voorbeelden voorzien in een ruimte. Rituelen geven de gelegenheid om

⁴² Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p45-46

⁴³ Pauchant, T.C., *In search of meaning: managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world* (San Francisco: Jossey-Bass, 1995) p188-189

het spirituele aspect in het dagelijkse werk te zien. Voorbeelden daarvan zijn het bidden voor besprekingen of het bewust sluiten van een boek. Ook door te doneren aan goede doelen zoekt de werknemer met zijn (materiele) geld de verbinding met zijn spiritualiteit; met zijn ziel.

Vervreemding van de medemens

Omdat vervreemding van de medemens vaak voorkomt uit de objectiverende rationalisatie van de mens (haar niet als heel persoon zien), zijn initiatieven tegen vervreemding vaak niet rationeel. Zij bevinden zich in de informele sfeer of hebben hun plek naast het werk. Hierbij valt te denken aan de informele cultuur die naast de gegeven structuren ontstaat. In deze informele cultuur leert men elkaar beter kennen; men wisselt meer dan alleen werkgerelateerde informatie uit. Anders dan de formele communicatiekanalen is hier de aandacht meer gericht op emoties en komt de persoon als geheel tot zijn recht. Ook valt te denken aan het *thuis* maken van de werkplek door foto's, tekeningen en objecten uit de persoonlijke sfeer. Bij uniforme beroepen kan dit het dragen van persoonlijke accessoires of onderscheidingen betekenen. Meer in de structuur gelegen initiatieven om het vol te houden zijn de gerichtheid op teamwork en het vormen van kleine teams. Daarnaast kennen we uit de praktijk het gebruik van de voornaam, aandacht voor emoties tijdens (belangrijke) gesprekken, het voorstellen en verwelkomen van nieuwe medewerkers en het gezamenlijk vieren van successen. Maar ook valt te denken aan hulp aan projecten of organisaties in de omgeving, door sponsoring of inzet. Dit hoeft niet persé een lokale omgeving te zijn, maar kan ook een project zijn dat verbonden is aan de doelstelling van de organisatie.

Vervreemding van de natuur

Tegen de vervreemding van de natuur lijken minder individuele initiatieven te zijn. Dit heeft te maken met het feit dat de natuur veel minder vaak als ruwe materie in de arbeid nodig is. Soms wordt op de werkvloer zelf de natuur naar binnen gebracht. Zo hebben veel kantoren bloemen en planten of zelfs een kantoortuin. Een enkele keer is er ook een dier aanwezig: dit zijn voornamelijk aquariumvissen of kooivogels. Vaak echter is het kunstmatiger door het ophangen van foto's van de natuur of het openen van een raam.

De natuur ingaan is een andere manier om verbonden te blijven met haar, bijvoorbeeld door een wandelingetje in de pauze of een bezinningsweek op de hei.

Andere initiatieven zijn het ecologisch produceren, het adopteren van natuurgebieden, recycling, het gebruik van biologische producten en het beperken van het afval door bijvoorbeeld het gebruik van een eigen koffiebeker en dubbelzijdig printen.

3.2 Volhouden op organisatieniveau

In analogie van de vervreemding die een persoon meemaakt, kunnen we ook stellen dat er op organisatieniveau vervreemding ontstaat. De organisatie wordt dan gezien als persoon. In het volgende hoofdstuk komen we dit tegen bij de bespreking van *The Living Company*.⁴⁴ Ook op organisatieniveau wordt volgehouden en vervreemding tegengegaan.

Vervreemding van zelf

Vervreemding kan ontstaan in de ziel van een organisatie: in haar missie, visie of doel. De organisatie moet om dit tegen te gaan duidelijk maken waarvoor zij (be)staat. Daarna moet zij trouw blijven aan haar missie. Ook vervreemding in haar lichamelijke verschijning is mogelijk:

⁴⁴ Bedrijven worden in de wet ook gezien als rechtspersonen. Volgens J. Bakan in *The Corporation* is dit waar veel van de arbeidsproblematiek (ongelijkheid en onmenswaardige werkomstandigheden) vandaan komt.

haar faciliteiten, kapitaal, bronnen en producten. Bij een te snelle of onbeperkte groei is dit vaak te zien. Een ander belangrijk punt hierbij is de waarde die door het management gehecht wordt aan de intrinsieke motivatie van werknemers. Vervreemding tussen lichaam en ziel van de organisatie vinden we ook terug. Te denken valt aan een expanderend bedrijf waar de kernactiviteit allang niet meer de grootste of enige bedrijvigheid is.

Vervreemding van de medemens

Als de organisatie als persoon gezien wordt, zijn andere organisaties haar medemens. Vervreemding van deze medemens kan ontstaan wanneer enkel gedacht wordt uit een concurrentieperspectief. Eventuele synergie en vergroting van overlevingskansen door samenwerking gaan hiermee verloren. Vervreemding kan tegengegaan worden door niet enkel te focussen op de eigen organisatie, maar door samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere organisaties. Daarbij is het goed om andere organisaties niet enkel economisch (als leverancier, afnemer of concurrent) te zien.

Als we mensen of belangengroepen ook als medemens zien van de organisatie als persoon, dan vraagt dat om een wijdere stakeholdersbenadering. Door een verhoogde inbreng vanuit de consumentengroep weet de organisatie vaak te profiteren. Contact en inbreng van andere groepen belanghebbenden kan ditzelfde effect hebben en de vervreemding van de medemens tegengaan.

Vervreemding van de natuur

De natuur van de organisatie als persoon kan gezien worden als het milieu, maar ook breder als datgene waaruit zij ontstaan is en waar zij mee werkt. Haar banden met de materiele natuur lijkt zij vaak te verliezen door haar abstracte organisatievorm. Zij heeft vaak een niet-natuurlijke vorm en gedraagt zich ook zo. We zien bijvoorbeeld een zucht naar onsterfelijkheid, almacht, alwetendheid en oneindig herstellend vermogen. Daar waar zij wel zichtbaar is, heeft zij vaak een negatieve impact op het milieu. Zij vernietigt alles wat in haar weg staat. In de bespreking van *The living company* gaan we dieper op een meer natuurlijke organisatievorm in. Voor nu volstaat te zeggen dat om vervreemding te voorkomen de organisatie haar afhankelijkheid van de natuur moet belijden: haar overleven is verbonden met het overleven van de natuur. Zij zal zich rekenschap moeten geven van haar natuurlijke begrensdheid. Als datgene waaruit zij voortgekomen is - de samenwerking van een groep mensen en daarmee haar verhoogde resultaat en gegeven status - gaat zij vaak voorbij aan haar ontstaansgeschiedenis, haar merites en haar mandaat. Vervreemding kan alleen tegengegaan worden door deze drie aspecten te erkennen. Zij moet trouw blijven aan het faciliteren van de samenwerking van een groep mensen (niet machines, structuren of informatie) en de verwerkelijking van verhoogd resultaat door synergie. Haar plek en rechten dankt zij aan mensen en zij moet daarom altijd aan hen ondergeschikt blijven.⁴⁵

3.3 Organisatietypen

In het vorige hoofdstuk hebben we kunnen zien dat veel van de vervreemding in organisaties ontstaat door haar structuur en management. Voor de vervreemding op organisatieniveau is het daarom goed om te kijken naar organisatietheorie. Een belangrijk onderzoek dat ik hier wil gebruiken is *A spiritual audit of corporate America* (SACA). Dit is een onderzoek naar de mate waarin spiritualiteit een plek heeft in Amerikaanse bedrijven. Spiritualiteit staat in de eerste plaats voor de verbondenheid met het geestelijke, maar vaak ook voor de verbondenheid met de

⁴⁵ Hier wil ik nog wijzen op J. Bakans *The corporation* en D.C. Kortens *When corporations rule the world*.

natuur, medemens en zelf. De onderzoekers hebben uit interviews een aantal organisatietypen weten te distilleren. Deze verschillende organisatietypen geven weer hoe organisaties het volhouden; op welke manier zij vervreemding tegengaan. Deze typologie beschrijft goed het spectrum van organisaties die wat doen tegen vervreemding. Haar indeling zal dan ook in deze scriptie dienen als schets van het tegengaan van vervreemding op organisatieniveau. Daarom volgen hier de organisatietypen met de voor deze scriptie belangrijke karakteristieken.

1. Op religie gebaseerde organisatie

*"Although we have to make a profit in order to support ourselves, we exist primarily to serve the needy, the disadvantaged, and the poor. Doing good is our ultimate goal, not making money. There is another reason why this organisation is my ministry. It is the best vehicle for reaching the largest number of people, and as a consequence, serving Christ. (...) If someone asks me why I am a Christian, I do not hesitate to tell them."*⁴⁶

Dit vat samen hoe men in dit organisatietype door hogere organisatiedoelen vervreemding van het geestelijke zelf, de medemens en de hogere macht tegengaat. God is de baas en heel de organisatie moet door Christus worden bestuurd: "Our relationship with God is vertical; He is on top and we are on the bottom."⁴⁷ De bijbel is hierbij als fundamentele bedrijfstekst onontbeerlijk: "I believe we must filter all business decisions through the Word of God."⁴⁸ Door gebed (spreken met God) krijgt men Gods perspectief, het helpt om te vergeven en niet alleen op jezelf te focussen.⁴⁹ De hoop is dat God alles mogelijk kan maken, het is een geschenk van God dat met geloof beantwoord moet worden. "You are God's envoy in your place of employment."⁵⁰ Men blijft zo verbonden met de hele persoon, met zichzelf: "I find it impossible to separate life and corporate involvement from my religious convictions."⁵¹ Dit werkt door in hoe men met de medemens omgaat: door bijvoorbeeld mensen aan te nemen die nergens anders kunnen werken.⁵² Maar ook in de speciale verantwoordelijkheid die managers hebben: "Members of the management are stewards of the time, talent, and future of those we serve, our employees."⁵³ Organisatiegroei wordt begrensd omdat "God's word said you should be devoted to one another."⁵⁴. Buiten de medewerkers en hun families wordt God, de satan (de concurrent) en de ziel als stakeholder gezien.⁵⁵

2. Evolutionaire organisatie

*"The ultimate goal of business is not profit. Profit is merely a means towards the ultimate end of affirming the health and dignity of human beings and their families, affirming aspirations of the community, and affirming the health of the environment - the common good."*⁵⁶

Met dit citaat kan het hogere doel van de evolutionaire organisatie goed getypeerd worden. Hoop wordt gevonden in de evolutie van de organisatie en haar resultaten.⁵⁷

Vaak is de evolutie geïnitieerd door een (persoonlijke) crisis, waarbij de leider van de organisatie vervreemding van zichzelf probeert te overwinnen: "The way out of the depression, of losing his soul was embracing his business - Chappell's business was his ministry and calling."⁵⁸ Deze crisis moet open geconfronteerd en niet ontweken worden, om niet

⁴⁶ Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p59

⁴⁷ Ibid. p63

⁴⁸ Ibid. p62

⁴⁹ Ibid. p67

⁵⁰ Ibid. p64

⁵¹ David van Biema in *ibid.* p58

⁵² Ibid. p65

⁵³ Ibid. p68

⁵⁴ Ibid. p70

⁵⁵ Ibid. p69-70

⁵⁶ Ibid. p91

⁵⁷ Ibid. p94

⁵⁸ Ibid. p85

onontwikkeld en depressief te blijven. De bedrijfsteksten benadrukken de spirituele kant van het menszijn; het zijn werken van bijvoorbeeld Buber en klassieke filosofen.⁵⁹ De groep van stakeholders wordt vergroot met families van werknemers en komende generaties. In relatie met alle medemensen is *spiritual listening* (actief luisteren) van groot belang. De organisatie wordt gezien als een familie, waarbij de individuele werknemer als heel persoon betrokken is. Individuele spirituele ontwikkeling geldt als leidraad. Deze ontwikkeling prevaleert boven organisatiegroei; er is een maximum van 150-300 werknemers.⁶⁰

3. Herstellende organisatie

*"I've got to learn not to be totally addicted to a schedule of rapid interaction with others, to be addicted to how others see me, something which unfortunately, is extremely important in terms of running a business."*⁶¹

Het verband tussen vervreemding en verslaving kwamen we in het vorige hoofdstuk al tegen, hier vormen de twaalf stappen van de AA (Anonieme Alcoholisten) de basis voor een organisatietype⁶². Hier moet men eerst toegeven dat men verslaafd is (1) (in organisaties aan hebzucht, macht of status) en hulpeloos; vervreemdt van zichzelf. Dit is het crisismoment.⁶³ Alleen de verbinding met een hogere macht kan helpen (2). De organisatie heeft hogere principes nodig om hun verslaving(en) de baas te worden. Deze hogere macht is een non-denominationale god (3) waaraan men zich moet overgeven (4); Hij is de baas (5). Het verslavende is de duivel (9). Alleen God kan herstel geven; dit is het principe van hoop (6).⁶⁴ Deze principes werken door in de relaties met medemensen: grote verschillen tussen medewerkers en management verdwijnen. Het enige doel waar men zich op richt is herstel (7). Dit vraagt continue aandacht in de vorm van *audits* en het herstellen van fouten door vergeving en compensatie. Het boek van de AA en persoonlijke verhalen helpen bij het herstelproces (8). Groepen en organisaties kunnen niet te groot worden om dat persoonlijke element te behouden. Kleine groepen hebben bovendien een hoog probleemoplossend vermogen. Om heel de persoon te betrekken moet men leren spiritueel te luisteren en te praten (10) en alles wat men geloofde prijsgeven (11). Er moet zo een volledige verandering plaatsvinden; in heel de organisatie. Al deze principes horen onlosmakelijk bij elkaar; halve oplossingen werken niet (12).⁶⁵

4. Maatschappelijk verantwoorde organisatie

*"The thing to do is to start by designing products for maximum social benefits, then work back from there to a product that you can actually produce and sell."*⁶⁶

Dit organisatietype is spiritueler dan het organisatietype dat volgt. Haar basis vindt ze in de opvatting dat de organisatie een contract met de maatschappij heeft en daarmee verantwoordelijk is voor de medemens. Deze maakt immers haar bestaan mogelijk.⁶⁷ Dit is goed te zien in het triple-P bottomline principe. Niet alleen de resultaten van *Profit* moet onder de lijn positief zijn, maar ook de resultaten op het gebied van *People* en *Planet*. De eerste P duidt de economische aspecten aan: gezonde bedrijfsresultaten. De P van *People* duidt op het sociale

⁵⁹ Ibid. p88-90

⁶⁰ Ibid. p91-93

⁶¹ Bhavin Shah in Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999) p99

⁶² Zie voor een uitvoerige behandeling van de principes van de AA voor organisaties het onderzoek van L.P. Robbins, geciteerd in Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999) p115-119

⁶³ Ibid. p103

⁶⁴ Ibid. p108-109

⁶⁵ Ibid. p110-115

⁶⁶ Ben Cohen and Jerry Greenfield in Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999) p123

⁶⁷ Ibid. p125-126

aspect: een gezonde verhouding met medewerkers, maar ook breder met de maatschappij. De derde P staat voor het milieuaspect: het tegengaan van milieuvervuiling, het zo duurzaam mogelijk produceren (duurzaam ondernemen). In het engelse taalgebied vinden we ook vaak de term *Corporate Governance* terug. De focus op verantwoordelijkheid helpt verbonden te zijn met medemens en natuur.

De medewerker als hele persoon wordt benadrukt: "...they bring their hearts and souls as well as their bodies and minds to work with them."⁶⁸ Men moet fundamenteel anders gaan denken en ziel en spiritualiteit zijn hierbij essentieel.⁶⁹ "Most people would agree that there is a spiritual part of our lives as individuals. Yet when a group of individuals gets together in the form of a business, all of a sudden they throw out that whole idea. (...) Most companies try to conduct their business in a spiritual vacuum."⁷⁰ Spiritualiteit leidt tot succes: "(...) when employees feel they are working for some higher purpose, as opposed to just maximizing the profits of the company they work for, they are more productive."⁷¹ Men put hier hoop uit; goede organisaties zullen ook goed ontmoeten. Deze visie vereist het herschrijven van bedrijfsteksten (zoals de missie en visie), waarbij de organisatiewaarden publiek zijn. Er is een continue focus op verantwoordelijkheid, ook naar het grotere geheel. Het gaat daarbij niet om een later toegevoegde waarde, maar om de dagelijkse activiteit.⁷² De grootte van de organisatie is onbelangrijk, zolang veranderingen gradueel gebeuren en men ontwikkelt.⁷³

5. Op waarden gebaseerde organisatie

Dit organisatietype is niet gebaseerd op sleutelgebeurtenissen, maar op bepaalde waarden.⁷⁴ Winst wordt niet als het meest belangrijke doel gezien.⁷⁵ Meestal zijn het de persoonlijke waarden van de leider die de organisatie-ethiek bepalen. Deze (hogere) waarden zijn voldoende voor de organisatie. Ze zijn neutraal in bewoording en tastbaarder dan spirituele noties. Daden betekenen meer dan woorden en zijn de ultieme waardentest.⁷⁶ Voorbeelden zijn: vertrouwen, de gouden regel of haar bron: liefde. De belangrijkste bedrijfstekst is de mondelinge overlevering.⁷⁷

Vaak wordt de organisatie als familie gezien.⁷⁸ De medewerker telt daarbij als heel persoon en is door haar ethische houding productiever dan de medewerker zonder waarden. Men houdt rekening met een uitgebreide groep van stakeholders en gebruikt verschillende vormen van *audits*.⁷⁹ Hieruit blijkt wel hoe men tracht niet te vervreemden van de medemens.

Organisatietypen en vervreemding

De onderzoekers van SACA komen tot tien basiskenmerken die ons een overzicht geven hoe organisaties (en individuen) het volhouden.⁸⁰

Vaak wordt de (her)start van de organisatie gemarkeerd door een belangrijke (persoonlijke) gebeurtenis die (blijvend) doorwerkt in de organisatie(1).

Deze persoonlijke gebeurtenis leidt tot het willen overdenken van het doel van de organisatie en het serieus nemen van heel de persoon. De medewerker wordt gezien als meer dan

⁶⁸ Ibid. p133

⁶⁹ Ibid. p133-135

⁷⁰ Ibid. p133

⁷¹ Ibid. p137-138

⁷² Ibid. p127-130

⁷³ Ibid. p136

⁷⁴ Ibid. p145

⁷⁵ Ibid. p159

⁷⁶ Ibid. p151-155

⁷⁷ Ibid. p147-151

⁷⁸ Ibid. p146

⁷⁹ Ibid. p154-160

⁸⁰ Ibid. p169-177

arbeidskracht; meer dan haar hersenen of spieren. Daarmee gaat de organisatie de vervreemding van het zelf in de medewerker tegen: de medewerker kan zichzelf helemaal meenemen naar het werk. Dit wordt gekarakteriseerd door het mogen meenemen van religieuze, spirituele, ethische of algemeen persoonlijke aspecten.

Bij voorkeur is er een dienend leiderschap (10). Er is een vergrootte groep stakeholders en toekomstige generaties zijn medebepalend in het organisatiebeleid (9).

Met de familie of maatschappij waarin de medewerker zich bevindt wordt expliciet rekening gehouden en zij worden ook betrokken bij de organisatie. Dit helpt om de vervreemding van de medewerker met zijn medemens tegen te gaan.

Vervreemding van de natuur wordt in al deze typen organisaties tegengegaan door hun focus op toekomstige generaties of het milieu zelf. Doordat hier bewust mee omgegaan wordt, geldt dat ook bij de medewerkers zelf een vervreemding van de natuur wordt tegengegaan. Ook het tegengaan van vervreemding van jezelf (eerste punt) helpt om de vervreemding van de natuur bij medewerkers tegen te gaan.

Men gaat vaak uit van een langere tijdslijn (7), groei en hebzucht worden beperkt of onbelangrijk gevonden(8).

Deze organisatietypen leggen allemaal minder nadruk dan normaal op winstdoeleinden. Winst is vaak secundair aan een hoger doel dat de organisatie heeft. Als hoger doel geldt meestal een juiste balans tussen verschillende waarden, één bepaalde waarde (ontwikkeling, ethiek, genezing) of God. Deze doelen zijn veelal verbonden met een spiritualiteit. Hierdoor weet de organisatie vervreemding van het zelf (of een hogere macht) op organisatieniveau tegen te gaan. Op individueel niveau werkt dit ook door.

De eigenaar van het werk is vaak een hogere autoriteit: God of bepaalde principes (3). De competitie of de vijanden van de organisatie zijn vaak juist weer van een lagere dimensie: de duivel of tegenwerkende principes (4).

De organisatietypen weten zich allemaal verbonden met een groter geheel: God, ontwikkeling van de mens, genezing van de mens, de maatschappij of een morele wereld. Hierdoor verbinden zij zich met de wereld en de omgeving waarin zij zich bevinden en weten zij vervreemding van de medemens op organisatieniveau tegen te gaan.

De ontologie (de basiswaarden) zijn spiritueel (5) en er is een principe van hoop (6). Bepaalde basisteksten zijn leidend, deze zijn anders dan de standaard organisatieliteratuur (2).

Hoop is de uitdrukking van het verlangen, dat we in het volgende hoofdstuk tegenkomen. Samen met de bronnen van inspiratie die als bedrijfstekst gebruikt worden, helpen zij het vol te kunnen houden. Zij wijzen naast het ideaal op de geestelijke dimensie van organisaties en individu.

3.4 Volhouden: Slot

In dit hoofdstuk zagen we hoe mensen en organisaties het volhouden, op welke manier ze vervreemding tegengaan. Dit betekent niet alleen dat ze tegen de stroom in zwemmen, maar dit is ook positiever in het vooruitgang boeken. In de literatuur vinden we steeds terug dat deze initiatieven voldoening en zin geven. De initiatieven die in dit hoofdstuk genoemd zijn, zijn niet uitputtend, maar helpen bij het bepalen van de focus die er in het algemeen is om vervreemding tegen te gaan. Opvallend daarbij is de verschuiving die plaatsvindt in het denken over economische organisaties: niet langer het economische heeft het primaat, maar het samenwerken of het (hogere) doel dat men beoogt. Daarbij is het menselijke steeds leiding- en maatgevend. Daarmee lijkt de *homo economicus* niet levensvatbaar.

Voor de theologie is dit laatste een thema waar zij tot hulp kan zijn: wat is de mens? Wanneer valt te spreken van de hele persoon? Hoe blijft ze zichzelf en vervreemdt zij niet? Wat is haar

relatie of verbinding met medemens, natuur en de spirituele dimensie? Ook de positie van organisaties kan theologisch belicht worden: hebben zij een eigen persoonlijkheid of ziel en hoe moet deze dan gezien worden? Wat is haar relatie met medemens, natuur en God?

| 4 | Verlangen

...the workplace is one of the most important settings in which people come together daily to accomplish what they cannot do on their own, that is, to realize their full potential as human beings.⁸¹

Dit hoofdstuk wil verder gaan waar het vorige hoofdstuk gestopt is. Ging het daar nog voornamelijk over het beperken van vervreemding op de werkvloer, in dit hoofdstuk willen we gaan nadenken over arbeid zonder vervreemding. Hoe ziet dat eruit? Hoe geeft men dit in de bedrijfspraktijk vorm? In zoverre zal dit hoofdstuk ook een zoektocht zijn naar wat de tegenpool of overwinning van vervreemding is.

Het lijkt me goed om hiervoor onderzoeken naar toponderningen te analyseren. We gaan er daarbij vanuit dat in toponderningen minder vervreemding voorkomt. Vervreemding leidt immers tot arbeidsproblematiek en dit komt in een toponderning uiteraard minder voor. We kijken naar karakteristieken die toponderningen kenmerken of die tegengesteld zijn aan vervreemding. Ik wil gebruikmaken van drie bekende organisatieonderzoeken: *In search of excellence*, *Good to great* en *The living company*. Bij de analyse van deze onderzoeken wil ik me richten op vervreemding, waarbij de meer algemene conclusies en commentaren verdisconteert worden.

4.1 In search of excellence (Peters & Waterman)

*"Profit is like health. You need it, and the more you have the better. But it's not why you exist."*⁸²

Het onderzoek van Peters en Waterman (P&W) is wereldberoemd geworden. In dit onderzoek analyseerden zij een sample van Amerikaanse ondernemingen om er achter te komen wat organisaties succesvol maakt. De acht karakteristieken die zij vinden geven ons inzicht in de initiatieven die vervreemding tegengaan en hoe men vervreemding zelfs weet te overstijgen. Omdat het verlangen de hoop is om het vol te houden (zoals we in het vorige hoofdstuk al zagen) vloeien deze vaak in elkaar over. Toch zal hier getracht worden om aan te geven in hoeverre de toponderningen volhouden én in hoeverre ze het verlangen verwerklijken.

Theorie: van volhouden tot verlangen

De theorie van P&W kan bij deze overgang helpen. De acht gevonden karakteristieken vormen volgens P&W een theorie die het rationalistische organisatiemodel ontkracht en vervangt. Dit verouderde model haalt volgens hen het leven uit iets dat levend moet zijn, uit iets dat gebaseerd is op waarden.⁸³ Ze willen zich richten op mensgericht management en de mens is niet puur rationeel. De mens is meer dan een arbeidskracht; meer dan een lichaam of hersenen. Juist intrinsieke motivatie leidt tot hogere productiviteit; de taak en het resultaat moeten daarom *eigen* zijn aan de medewerker.⁸⁴ Topondernemingen lijken zo door te hebben dat elk mens betekenis in zijn leven zoekt. Ze leveren daarom niet alleen basisbehoeftes als zekerheid en zelfdeterminatie, maar ook een sterke cultuur. Daarom ook blijven zij dichtbij de mens (klant en medewerker).⁸⁵ Ondanks de sterke cultuur is er sprake van een hoge mate van autonomie.⁸⁶ Hiervoor is transformerend leiderschap onontbeerlijk: het helpt de volgelingen de

⁸¹ Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p7

⁸² Anonymous executive in: Peters, T.J. & Waterman, R.H., *In search of excellence: lessons from America's best-run companies* (London: HarperBusiness Essentials, 2004) p103

⁸³ Ibid. p29-54

⁸⁴ Ibid. p55-73

⁸⁵ Ibid. p55-81

⁸⁶ Ibid. p 105

dagelijkse gang van zaken te transcenderen. Deze transcendentie wijst op de verlangens en doelen die de medewerkers hebben. Zij zorgt voor een sterkere motivatie en een hogere moraliteit, waardoor de leider en de volger worden getransformeerd. "Leadership, unlike naked power wielding, is thus inseparable from followers' needs and goals."⁸⁷ Voor deze leider ligt daarom steeds de nadruk op de bevordering en bescherming van waarden.⁸⁸ Waar volhouden vaak nog een beroep doet op extrinsieke motivatie en -methoden en poogt de intrinsieke motivatie aan te spreken, is in het verlangen enkel sprake van intrinsieke motivatie. Volhouden probeert de vervreemding te stoppen door zich te richten op de spirituele doelen en idealen (het verlangen), bij het verlangen wordt dit omgedraaid: de idealen zorgen ervoor dat er geen vervreemding ontstaat.

P&W gebruiken voor hun theorie het onderscheid dat R. Scott maakt tussen een open of gesloten en sociaal of rationeel organisatiemodel. Dit onderscheid verdiept ons inzicht in het onderscheid tussen volhouden en verlangen. Verlangen heeft alles te maken met open en mensgericht zijn. Volgens P&W worden topondernemingen gekenmerkt door hun openheid naar de omgeving van de organisatie (concurrentie, de markt etc) en zijn ze meer sociaal gericht: beslissingen zijn keuzes tussen waarden, ze zijn niet mechanisch (rationalistisch).⁸⁹ Volhouden is veeleer de poging daartoe; de organisaties zijn vaak nog rationeel en gesloten.

Voorbeeld: Simultaneous loose-tight properties

Voor P&W geldt de achtste karakteristiek *Simultaneous loose-tight properties* als samenvatting van alle andere karakteristieken. Zij kan als voorbeeld dienen om het verloop van volhouden naar verlangen duidelijker te maken. Topondernemingen zijn volgens P&W flexibel en star tegelijk. Star is men om het vol te houden, flexibel om verlangens waar te maken. Initiatieven om het vol te houden vormen de opmaat voor het verwerkelijken van verlangens. Het verlangen is om te werken zonder vervreemding van zichzelf, medemens, natuur en God. Om niet star te worden en daarmee organisch (levend) te blijven is er een nadruk op flexibiliteit. Flexibel is het door de nadruk op informaliteit, toestaan van fouten, experimenteren, hulding van kampioenen, kleinhouden van de organisatie en het opdelen van divisies. Men is star in de zaken die haar flexibiliteit bedreigen, zoals gedeelde waarden, de focus op de buitenwereld en realisme.⁹⁰

Volhouden

Volhouden doet men door het opstellen van regels en structuur die de scheiding (vervreemding) tussen de mens en zichzelf, haar medemens, de natuur en God tegengaan. Dat begint bij het doel van de organisatie (haar identiteit). De organisatie moet doen wat ze goed kan. Alle activiteiten moeten verbonden zijn met deze centrale competentie. Men is daarom veelal tegen diversificatie.⁹¹ Economische doelen zijn ondergeschikt aan de (hogere) waarden van de organisatie. Continu moeten informele en economische doelen in balans zijn.⁹² Men moet daarom het geheel managen en voorkomen dat "control is dominated by a particular aspect - the economic, the political, the religious, the scientific, the technological."⁹³ Een complex beheerssysteem is geen oplossing voor een complexe wereld en schaalvoordelen van grote organisaties wegen niet op tegen haar starheid: Men kan dan niet meer handelen en men

⁸⁷ Ibid. p83

⁸⁸ Ibid. p85

⁸⁹ Ibid. p91-92

⁹⁰ Ibid. p320

⁹¹ Ibid. p293-294

⁹² Ibid. p97

⁹³ Citaat van C. Barnard, ibid. p98

vervreemdt van zichzelf.⁹⁴ Om dit tegen te gaan worden te grote groepen opgedeeld (*chunking*)⁹⁵ en krijgt één dimensie een duidelijk primaat. Dit kan bijvoorbeeld een product, functie of plaats zijn. Er is een simpele structuur: minder is meer in organisatiemanagement. Elke divisie heeft eigen productontwikkeling, financiën en personeelsbeleid. Er zijn regels voor het opsplitsen van divisies, waarbij medewerkers en producten kunnen wisselen tussen divisies.⁹⁶ Door de divisiegrootte te beperken en autonomie op lijnniveau te houden wordt er ruimte gemaakt voor creativiteit en *entrepeneurship* (ondernemersschap).⁹⁷

De ruimte voor creativiteit en ondernemersschap wijst al op de focus die er bestaat om vervreemding van de medemens en zichzelf tegen te gaan. Men behandelt medewerkers als volwassenen, als partner; ieder individu verdient respect en waardigheid.⁹⁸ Voorbeelden hiervan zijn: luisteren, bij voornaam noemen, *face to face* communicatie, training- en ontwikkelingsmogelijkheden bieden, baanzekerheid, beloningsprogramma's voor ideeën en suggesties van medewerkers en een *open door* politiek⁹⁹. Vaak is er minder staf en zijn er minder organisatielagen: de medewerkers zijn zelf verantwoordelijk. Doordat medewerkers fysiek dicht bij elkaar staan ligt het communicatieniveau veel hoger: een eerste vereiste voor innovatie.¹⁰⁰ Topondernemingen blijven dichtbij de klant, ze hebben vaak hoge normen voor service. Veel nieuwe, succesvolle producten komen voort uit (het contact met) de klanten.¹⁰¹

Verlangen

Bij het verlangen is het zelf van de organisatie het beginpunt: een toponderneming is helder over waar zij voor staat. Men heeft een set van verbonden waarden die de organisatie zin geven. Waarden worden kwalitatief geformuleerd en met name overgebracht door verhalen, mythen en symbolen. Financiële en strategische doelen staan in verbinding met deze waarden. Men wil de beste zijn en daarmee enthousiasme opwekken.¹⁰² Er is een hoge mate van autonomie, juist al op lagere niveaus, wat vervreemding overstijgt. De organisatie is eindeloos evoluerend en weert zich tegen de verstarring die onvermijdelijk is in elke markt door klein te blijven, klantcontact, ruimte voor experimenten en het toestaan van kleine fouten.¹⁰³

Vaak spreekt men van de organisatie als een uitgebreide familie, waar ook de familieleden van de medewerkers bijhoren.¹⁰⁴ Men is mensgericht en geeft medewerkers controle over hun eigen leven. Men schept een omgeving waarin mensen kunnen bloeien, eigenwaarde ontwikkelen en enthousiaste deelnemers van de organisatie en de samenleving kunnen worden.¹⁰⁵ Men geeft betekenis aan hun leven¹⁰⁶ en helpt hun zelfrespect te krijgen. Medewerkers moeten trots kunnen zijn op wat de organisatie doet.¹⁰⁷ Als je persoonlijk verbonden met wat je doet, doe je wat je leuk vindt en ben je er enthousiast over.¹⁰⁸ Arbeid is een uitdrukking van je individuele persoonlijkheid. Daarom werkt men met kleine taakgroepen.¹⁰⁹ Organische, informele structuren en kleine, persoonlijke samenwerkingsverbanden weten de mens en haar potentieel als geheel aan te spreken. De mens is als natuurlijk wezen tegengesteld aan de starheid en het

⁹⁴ Ibid. p134

⁹⁵ Ibid. p126

⁹⁶ Ibid. p308-310

⁹⁷ Ibid. p201

⁹⁸ Ibid. p238

⁹⁹ Ibid. p243-253

¹⁰⁰ Ibid. p220-221

¹⁰¹ Ibid. p193-195

¹⁰² Ibid. p281-291

¹⁰³ Ibid. p114

¹⁰⁴ Ibid. p260-261

¹⁰⁵ Ibid. p86

¹⁰⁶ Ibid. p239

¹⁰⁷ Ibid. p259-260

¹⁰⁸ Ibid. p248

¹⁰⁹ Ibid. p130

onorganische van controlesystemen. De toponderneming geeft ruimte aan de creatieve fanatiekeling, iets dat in een rationele organisatie ondenkbaar is.¹¹⁰ Dit gebeurt door vrijheid maar ook door verantwoording en persoonlijke samenwerkingsverbanden te geven. "Cooperation originates in the need of an individual to accomplish purposes to which he is by himself biologically unequal."¹¹¹ Men is steeds gericht op actie: veel gebeurt ad hoc en door experiment en durf.¹¹² Informatie wordt gedeeld en er is geen geheimzinnigheid¹¹³, toezeggingen zijn emotioneel en persoonlijk.¹¹⁴ Er is meer onderling contact (zoals door *management by walking around*), informaliteit, positieve feedback en succesvieringen.¹¹⁵ De gerichtheid op service in topondernemingen geeft zin aan het werk van de medewerkers, veel meer dan financiële doelen. De medewerker is daarbij namelijk een belangrijk onderdeel: hij heeft een "part in the big whole"¹¹⁶.

In search of excellence laat veel initiatieven zien die in het vorige hoofdstuk al genoemd werden. Daarnaast is er sprake van een benadering die verder gaat dan het tegengaan van vervreemding. In eerste plaats is dit de focus op het menselijke: als maatgevend, in haar potentie (door kracht en verstand), haar samenwerking en als levend, organisch wezen. In de tweede plaats in haar opvatting van de organisatie als een organische eenheid die gericht moet zijn op niet-economische waarden om zo menselijke samenwerking een optimale plek te geven. Organisch is zij niet alleen naar binnen, maar juist ook in haar hecht verbonden zijn met de omgeving. Ten derde is deze benadering gericht op het doen: veel vrijheid (experimenten), openheid en eigen verantwoordelijkheid, weinig organisatielagen en controlesystemen.

4.2 Good to great (J. Collins)

"Profits and cash flow are absolutely essential for life, but they are not the very point of life!"¹¹⁷

In dit onderzoek zijn een aantal excellerende organisaties (*great*) vergeleken met andere organisaties (*good*) in dezelfde sector. *Great* is daarbij gedefinieerd als een substantieel hogere cumulatieve aandelenwaarde. De karakteristieken van deze organisaties kunnen ons helpen een beter beeld te krijgen van arbeid zonder vervreemding.

Volhouden

Om vol te houden hebben excellerende organisaties één leidend idee.¹¹⁸ Dit concept is via een langdurig proces als inzicht naar voren gekomen.¹¹⁹ In dit proces zoekt men naar het snijvlak van de volgende drie cirkels: Wat kan je het beste (Waar ligt je talent? Ken jezelf en blijf dan bij dat concept.)¹²⁰ Wat is de economische motor van je organisatie? (Vind de best passende economische denominator, dus winst per x.) En: Waar ben je gepassioneerd voor? (De liefde voor je werk of product. Iets wat je doet voor de activiteit en niet voor het product of de beloning.)¹²¹ Dit proces is in feite een zoektocht naar het verlangen; naar hoe de organisatie eruit zou moeten zien. Alles in de organisatie is secundair aan dit organisatieconcept; aan het hogere doel. Al het andere wordt door een *stop doing list* beëindigd.¹²² (Nieuwe) Techniek wordt

¹¹⁰ Ibid. p206

¹¹¹ Ibid. p97

¹¹² Ibid. p134-136

¹¹³ Ibid. p251

¹¹⁴ Ibid. p264

¹¹⁵ Ibid. p122-124

¹¹⁶ Ibid. p166-168

¹¹⁷ Collins, J.C., *Good to great : why some companies make the leap... and others don't* (New York: Collins, 2001) p194

¹¹⁸ Ibid. p92

¹¹⁹ Ibid. p114

¹²⁰ Ibid. p97

¹²¹ Ibid. p106-109

¹²² Ibid. p133-139

nooit gebruikt als de start van iets nieuws of als basis voor groei.¹²³ Alles moet passen bij het organisatieconcept en het gaat steeds om de lange termijn.¹²⁴ Daarbij kent men de Stockdale¹²⁵ paradox: De realiteit wordt continu in het oog gehouden en tegelijk is het geloof in de organisatie onverwoestbaar. Om voor deze realiteit open te staan werkt de leider socratisch (leiden door nederigheid en vragen), zonder dwang, zonder een zondebok te zoeken en door duidelijke grenzen te stellen (bepaalde informatie leidt tot actie).¹²⁶ Vaak zijn dit zogenoemde *level 5 leaders*. Deze leiders zijn doordrongen van hun menselijkheid en afhankelijkheid. Ze zijn verbonden met hun collega's en komen vaak uit de organisatie zelf.¹²⁷ Ze worden gekarakteriseerd door een combinatie van nederigheid en wilskracht die gericht is op een hoger doel¹²⁸. Ze gaan niet voor eigen succes, maar voor het succes van de organisatie.¹²⁹ Als dit gebeurt wijzen zij naar factoren buiten zichzelf (of geluk)¹³⁰ en geven ze de eer aan anderen.¹³¹ Bij mislukkingen nemen ze zelf de verantwoordelijkheid.

Niet mensen zijn de belangrijkste succesfactor, maar de *juiste* mensen.¹³² Mensen stappen in voor wie er al in 'de bus' zitten en blijven dan ook in de bus zitten: "They love what they did, because they loved who they did it with."¹³³ Betaling en *incentives* zijn voor het houden van mensen, niet voor het belonen van het juiste gedrag; dat is namelijk vanzelfsprekend.¹³⁴ De organisatie blijft alleen *great*, als zij *great* personeel houdt en aanneemt. De verkeerde mensen maken een organisatie nooit *great*.¹³⁵ Is er geen match, dan is er ook geen samenwerking. Verkeerde mensen moeten er naar voldoende onderzoek zo snel mogelijk uit en de beste mensen moeten de beste kansen krijgen.¹³⁶ De organisatie kent vrijheid en verantwoordelijkheid, waarbij de structuur behulpzaam is aan de mensen om het hogere doel te behalen. Niet de mensen, maar het systeem wordt gemanaged. Men kent een cultuur van zelfdiscipline en ondernemerschap.¹³⁷

Verlangen

Het verlangen van de excellerende organisatie is dat ze weet waar ze goed in is en dat doet. Haar arbeid is de uitdrukking van wie zij is. Haar leiders hebben een bijzondere levenservaring (gehad of in ontwikkeling), veelal gepaard gaande met diepe inspiratie en waarden.¹³⁸ Zij nemen hun spiritualiteit mee om daarmee de organisatie naar een hoger doel te leiden. Leiderschap is niet alleen visie hebben, maar ook openstaan voor de waarheid.¹³⁹

De organisatie is gericht op heel de persoon en wil graag zijn basiswaarden leren kennen: Wie is zij? Waarom is zij? Geselecteerd wordt op karakter, een hoog (arbeids)ethos, basisintelligentie en toegewijdsheid. De rest is namelijk aan te leren.¹⁴⁰ De persoon als geheel is belangrijk voor de organisatie, bij een juiste match leidt dit tot succesvol en gemotiveerd werken. De medewerkers

¹²³ Ibid. p152-156

¹²⁴ Ibid. p162-172

¹²⁵ Genoemd naar Stockdale: Krijgsgevangene die velen jaren krijgsgevangenschap met martelingen overleefde.

¹²⁶ Collins, J.C., *Good to great : why some companies make the leap... and others don't* (New York: Collins, 2001) p74-80

¹²⁷ Ibid. p31

¹²⁸ Ibid. p22

¹²⁹ Ibid. p25

¹³⁰ Ibid. p33-35

¹³¹ Ibid. p27

¹³² Ibid. p31

¹³³ Ibid. p62

¹³⁴ Ibid. p50

¹³⁵ Ibid. p42

¹³⁶ Ibid. p54-58

¹³⁷ Ibid. p122-125

¹³⁸ Ibid. p36-37

¹³⁹ Ibid. p74

¹⁴⁰ Ibid. p51

hebben zelfdiscipline. De discipline is niet tiranniserend of opgelegd.¹⁴¹ Experimenteren wordt aangemoedigd.¹⁴²

In *Good to great* vinden we weer een aantal initiatieven uit het vorige hoofdstuk terug. Maar ook hier leidt de benadering nog verder dan het puur tegengaan van vervreemding. In dit perspectief is verbonden zijn én blijven met wie je bent leidend.¹⁴³ Alles moet behulpzaam zijn aan dit door introspectie gevonden concept: dit geldt voor de medewerker, maar juist ook voor de organisatie als geheel. Waarden zijn leidend. Mensen met intrinsieke motivatie en discipline vormen de basis.

4.3 The living company (A. de Geus)

“Everything about the company (...) is a means for living.”¹⁴⁴

Het laatste onderzoek dat ik hier wil aanhalen is het onderzoek naar succesvolle organisaties dat is uitgevoerd door Arie de Geus. Succesvol wordt door hem gedefinieerd als langlevend.

De organisatie als persoon

Volgens De Geus is de basis van de economie eerst van land naar kapitaal verschoven. Arbeid werd al snel net als kapitaal een *commodity* (handelswaar), maar kapitaal was door haar schaarste het waardevolste. Zo kwam de kapitaaleconomie op, die nog steeds van grote invloed is. Op dit moment verschuiven we naar een kenniseconomie, waarbij de mens als kennisdrager weer belangrijker is geworden. In deze steeds veranderende wereld moet men om te overleven kunnen leren.¹⁴⁵ Leven is leren en alleen levende wezens leren. Dit leren begint met perceptie; met een actieve en gevoelige houding ten opzichte van de wereld.¹⁴⁶ Op drie niveaus gebeurt dit: ten eerste op een biologisch niveau (zintuiglijk: warm en koud), ten tweede door directe ervaringen (via positieve affirmatie) en ten derde door waarden en normen (na een crisis of langdurige reflectie).¹⁴⁷ De Geus stelt dat de organisatie ook een persoon is, hij haalt hiervoor het *Personalismus* van William Stern aan. Volgens Stern zijn de vier kenmerken van een persoon: doelgericht, bewust van zichzelf, open tot de wereld en levend, maar eindig.¹⁴⁸ De levende organisatie heeft deze kenmerken. Elk persoon bevindt zich op een hiërarchie (ladder) van *persona*. Organisaties bevinden zich hierbij boven het individu. Een persoon is gericht op zelfbehoud en de eigen ontwikkeling, maar is tegelijk onderdeel en afhankelijk van de andere *persona*.¹⁴⁹

Volhouden

De onsuccesvolle organisatie kenmerkt zich volgens De Geus door een streven naar een zo groot mogelijke winst in zo kort mogelijke tijd. Daarbij is slechts een kleine groep mensen werkelijk lid.¹⁵⁰ Medewerkers zijn slechts *assets* (economische bezittingen), die hun vaardigheden ruilen voor een financiële beloning.¹⁵¹

¹⁴¹ Ibid. p130

¹⁴² Ibid. p68

¹⁴³ Hiermee geeft dit onderzoek duidelijk steun aan het gebruik van het begrip *vervreemding*.

¹⁴⁴ Geus, A. de, *The Living company* (Boston: Harvard Business School Press, 2002) p176-177

¹⁴⁵ Ibid. p16-20

¹⁴⁶ Ibid. p24-36

¹⁴⁷ Ibid. p91-92

¹⁴⁸ Ibid. p83-85

¹⁴⁹ Ibid. p87-89

¹⁵⁰ Ibid. p100-101

¹⁵¹ Ibid. p118

Levende organisaties weten dat om het vol te houden winst maken slechts een middel tot een doel kan zijn.¹⁵² Het hogere doel is de eigen overleving en verbetering: zij wil haar potentieel bereiken.¹⁵³ De portfolio van de organisatie kan daarbij veranderen, maar dit mag nooit van bovenaf gedicteerd worden. Dit gebeurt altijd gradueel, incrementeel en anticiperend op de behoeften van klanten. De organisatie wordt gekenmerkt door tolerantie. Tolerantie is een vorm van interrelationaliteit, waarbij een mate van controle benodigd is. Zij is een mix van twee tegenstellingen: controle (minimaliseren van kosten per eenheid) en *empowerment* (maximaliseren van opbrengst per eenheid).¹⁵⁴ Daarom moet macht worden gedeeld en aandeelhouders een deel van hun macht inleveren.¹⁵⁵ In de levende organisatie zijn mensen meer dan *assets*. Daarom is men kritisch in de instroom en wordt de leiding voornamelijk intern gerekruteerd.¹⁵⁶ Er stuurt niet één iemand, maar men probeert door de context te bepalen de gemeenschap te coachen; dit is leren.¹⁵⁷ De nadruk op de gemeenschap als levend ecosysteem zorgt voor strikte ontslagregels en zorg voor de achterblijvers.¹⁵⁸ Ook heeft ze een eigen immuunsysteem dat in de weerstand kan schieten als ze wordt geïnfecteerd door acquisities, fusies of parasieten (individuen die de organisatie enkel voor eigen gewin willen gebruiken).¹⁵⁹

Verlangen

Bij het verlangen zien we dat een langlevende organisaties zich niet met een specifiek product, dienst of werk verbindt, maar dat ze zich als een op een overleving gerichte werkgemeenschap definieert. Daarbij is "the mission statement a statement of what the company is about: a definition of self."¹⁶⁰ Een duidelijke zelfdefinitie bevordert de samenhang, men vindt er een gedeelde identiteit.¹⁶¹ Daardoor hoeft niet alles uniform te zijn en kan men open naar de omgeving zijn.¹⁶² Zo kan vanuit de kernstructuur organisch gediversifieerd worden en is men steeds gericht op optimalisering van kapitaal en mensen. De verbondenheid met de omgeving en het geduld met verscheidenheid in mensen, ideeën en producten tonen tolerantie en geven de organisatie de nodige veerkracht en overlevingskansen.¹⁶³

De (hogere) waarden hebben invloed op de relatie van medemens en jezelf. De medewerker kan zijn potentieel bereiken in ruil voor betrokkenheid en zorg voor de organisatie.¹⁶⁴ Individuele doelen moeten in harmonie zijn met het doel van de gemeenschap. De ontwikkeling en overleving van de individuen is het meest gebaat bij het samen werken aan de ontwikkeling en overleving van het geheel.¹⁶⁵ Recruitment is daarom een fit tussen de gemeenschap en het nieuwe lid in professionele kwalificaties en - minstens zo belangrijk - waarden.¹⁶⁶ De organisatie helpt het individu een positieve impact op zijn omgeving te kunnen maken. Leiderschap wordt daarbij rentmeesterschap; het beheren van de kwaliteiten en ontwikkeling van medewerkers.¹⁶⁷ Overleven kan alleen door innovatie en de capaciteit hebben om dat door te geven. Innovatie

¹⁵² Ibid. p102

¹⁵³ Ibid. p11

¹⁵⁴ Ibid. p147-153

¹⁵⁵ Ibid. p193-196

¹⁵⁶ Ibid. p112-113

¹⁵⁷ Ibid. p155

¹⁵⁸ Ibid. p124-128

¹⁵⁹ Ibid. p163-166

¹⁶⁰ Ibid. p108

¹⁶¹ Ibid. p108-111

¹⁶² Ibid. p103-106

¹⁶³ Ibid. p144-150

¹⁶⁴ Ibid. p118

¹⁶⁵ Ibid. p107

¹⁶⁶ Ibid. p113

¹⁶⁷ Ibid. p119-124

ontstaat wanneer er voldoende mobiliteit is: *flocking* (teamwork). Dit vereist vrijheid van controle¹⁶⁸, richtinggeving en ruimte voor fouten (experimenten).¹⁶⁹

The living company laat duidelijk zien dat een organisatie om te overleven organisch moet zijn. De Geus komt hiervoor tot vier karakteristieken, die aansluiten bij de gevonden verlangens: Gevoelig en open voor de omgeving zijn; hierdoor is leren mogelijk. De nadruk leggen op samenhang en identiteit; de organisatie weet wie zij is en blijft daarbij. Een hoge mate van tolerantie of decentralisatie om samenwerking en ontwikkeling te stimuleren. Conservatisme in het financieringsbeleid; zodat autonomie gegarandeerd blijft.¹⁷⁰

4.4 Verlangens: Slot

De gebruikte onderzoeken waren toonaangevende onderzoeken die zochten naar wat organisaties nu succesvol maken. Daarbij is opvallend dat niet de rationaliteit hun succes bepaalt, maar het incorporeren van de mens. Hun conclusies laten veel overeenkomsten zien. Een succesvolle organisatie is een langlevende organisatie. Zij is succesvol doordat zij weet wie zij is en daaraan vasthoudt. Dit kan komen door een crisis, maar De Geus stelt dat ook een langdurige reflectie tot zelfbewustzijn kan leiden. Deze twee vormen sluiten aan bij het onderzoek van het vorige hoofdstuk. Bovenal zijn organisaties samenwerkingsverbanden van mensen en zijn hieraan dan ook ondergeschikt. Zij faciliteren: met ruimte, het samenbrengen van mensen met dezelfde doelen en waarden, met structuren en met het samenbrengen van voldoende kennis, kunde en grondstoffen. Verlangens is meer dan volhouden in haar openheid, verbinding, introspectie en expressie.

De theologie moet hier antwoord geven op het dilemma tussen de individuele ontwikkeling en het organisatiedoel. Maar ook moet zij een antwoord vinden op het dilemma tussen vrijheid en determinatie. Daarnaast kan zij helpen in het *soulsearchen*: wie ben ik, waar ben ik hier voor op aarde (waar ben ik goed in), waar ga ik heen? Dit geldt voor individuen, maar wellicht ook voor organisaties. Daarboven zweeft nog een andere vraag: wat is de verhouding of verbinding van het geestelijke met het materiele?

¹⁶⁸ Dit verwijst naar het aloude dilemma tussen controle en vrijheid; men moet zelf kunnen bepalen wat men wil doen (vs het gecontroleerde van het Taylorisme (de organisatie als machine, de manager als machinist)).

¹⁶⁹ Ibid. p135-139

¹⁷⁰ Ibid. p9

| 5 | Theologische belichting

"I find it impossible to separate life and corporate involvement from my religious convictions."¹⁷¹

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsproblematiek die we in de voorgaande hoofdstukken zijn tegengekomen theologisch belicht.

Voor het bespreken van de arbeidsproblematiek wil ik in de eerste plaats gebruikmaken van het werk van de Neocalvinisten. Zij hebben uitgebreid geschreven over cultuur en het bijbehorende arbeidsbegrip en deze ideeën werken nog steeds sterk door. Doordat zij terugrijpen op de Reformatie en haar denken over arbeid weten zij een lijn zichtbaar te maken die ons kan helpen bij het positioneren van arbeidstheologie in onze tijd. Als vertegenwoordiger bij uitstek van het neocalvinisme is natuurlijk A. Kuiper een eerste keuze, daarnaast zullen K. Schilder en J.R. Slotemaker de Bruine ons nader inzicht bieden.

A. Kuiper (1837-1920) was naast theoloog ook politicus en een productief journalist. Hij promoveerde in de Godgeleerdheid in Groningen (1860) waarna hij predikant was in verschillende plaatsen. Vanaf 1874 was hij actief in de politiek, waar hij met de door hem (mede)opgerichte Anti-Revolutionaire Partij (1879) in 1901 minister-president werd. In 1880 richtte hij de Vrije Universiteit op, waar hij als hoogleraar ook les gaf. In 1886 stapte hij met een groep orthodox gereformeerden uit de Hervormde Kerk. Met de Christelijk Gereformeerde Kerken vormde hij in 1892 de Gereformeerde Kerken in Nederland. Vooral zijn ideeën over soevereiniteit in eigen kring en gemene gratie zijn voor de theologie van de arbeid van belang.¹⁷²

K. Schilder (1890-1952) was na (ast) zijn predikantschap hoogleraar aan de Theologische School in Kampen. Na de Vrijmaking van 1944 werd hij hoogleraar aan de Theologische Hogeschool van de Gereformeerde Kerken (Vrijgemaakt) te Kampen. Net als Kuiper was hij een productief journalist en (hoofd)redacteur. Hij is voor deze scriptie vooral van belang om zijn idee van de ambtsgedachte: de taak die God de Christen in de wereld opgedragen had. Daarmee benadrukte hij de eigen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de mens.¹⁷³

J.R. Slotemaker de Bruine (1869-1941) was naast predikant ook actief als hoogleraar, politicus en journalist. Na zijn promotie in de theologie werd hij in zijn eerste gemeente geraakt door de (geestelijke) armoede van de kerkleden. Sinds die tijd is hij zich actief in gaan zetten voor de arbeiders(beweging). Hij trachtte met zijn *Christelijk-Sociale Studiën* een fundament te leggen voor christelijke sociale actie. Als politicus was hij vooral gematigd en is de instelling van de ziektewet zijn grootste prestatie te noemen. Hij is degene die de neocalvinistische ideeën specifiek in de arbeidspraktijk heeft vertaald.¹⁷⁴

Naast het neocalvinisme wil ik mij tot Vof's theologie van de arbeid wenden. Zij is niet alleen actueel, maar laat hier ook een heel ander perspectief zien. M. Volf (1956) werd geboren in Kroatië. Hij studeerde en promoveerde onder J. Moltmann en schreef naast een aantal boeken vele artikelen. Hij staat bekend om zijn bijdrage aan de systematische theologie, ethiek en conflicthantering.

¹⁷¹ David van Biema in Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) p58

¹⁷² Berg, C.H.W. van den, 'Kuiper, Abraham.' In: Berg, J. van den e.a. (red.), *Biografische lexicon voor de geschiedenis van het nederlandse protestantisme*, dl.4 (Kampen: Kok, 1998) p276-283

¹⁷³ Bremmer, R.H., 'Schilder, Klaas.' In: Nauta, D. e.a. (red.), *Biografische lexicon voor de geschiedenis van het nederlandse protestantisme*, dl.1 (Kampen: Kok, 1978) p314-318

¹⁷⁴ Schram, P.L., 'Slotemaker de Bruine, Jan Rudolph.' In: Nauta, D. e.a. (red.), *Biografische lexicon voor de geschiedenis van het nederlandse protestantisme*, dl.2 (Kampen: Kok, 1983) p404-406 en Meertens, P.J. e.a. (red.), *Biografisch woordenboek van het socialisme en de arbeidersbeweging in Nederland*, dl.4 (Amsterdam: Aksant, 1990) p192-196

De behandelde theologen zijn niet uitputtend voor het theologische denken over arbeid, lacunes zijn daarmee in deze scriptie niet te voorkomen. De behandelde theologen zullen hier ook eerder thematisch als historisch behandeld worden.

De theologische belichting richt zich op de vragen die zijn opgeworpen in de voorgaande hoofdstukken. Om dit zo goed mogelijk te laten aansluiten werk ik met dezelfde indeling van vervreemding die in de vorige hoofdstukken is gebruikt: de vervreemding van jezelf, de medemens, de natuur en God.¹⁷⁵ Vervreemding is in de theologie niet een onbekend begrip, zeker als daarbij gekeken wordt naar de inhoud van dit begrip. Slotemaker de Bruïne spreekt bijvoorbeeld over vervreemding als hij het heeft over de 'algemene karakterverslapping onder ons volk'¹⁷⁶. Kuyper spreekt over de vervreemding van het geestelijke zelf: "Niet in het comfort om ons heen, niet in het lichaam aan ons, maar in den geest, die ons innerlijk drijft, bestaan we als personen, als burgers, als menschen; en in dat innerlijk besef nu spreekt op steeds schriller toon de pijnlijke gewaarwording, dat de volbloedigheid van het uitwendige leven ons almeer op bedenkelijke bloedarmoë van den geest te staan komt."¹⁷⁷ Kuyper ziet de (opstand tegen) geestelijke vervreemding in de ideeën van Schopenhauer, Nietzsche, de sociaal-democraten, nihilisten en anarchisten. Kuyper vergelijkt de geestelijke vervreemding met de vervreemding en de nadruk op het uiterlijke zoals die er was in het Romeinse rijk. Overal 'wordt geklaagd over verarming, inzinking en versteening'.¹⁷⁸

Vanuit de vorige hoofdstukken komen een aantal belangrijke thema's naar voren. Bij de vervreemding van jezelf zullen behandeld moeten worden: De verhouding tussen lichaam en ziel; de mens als natuurlijk en geestelijk wezen, de verhouding van materieel en geestelijk leven; het verband tussen het huidige en komende leven en het lastkarakter van de arbeid. Bij de vervreemding van de medemens denken we aan: de mens als individueel en sociaal wezen; zelfontwikkeling en handelings- en keuzevrijheid en de verhouding van het individu tot het organisatiedoel. Ook zal hier aandacht zijn voor onmenselijke arbeidsomstandigheden. Bij de vervreemding van de natuur gaat het niet alleen om de omgang met het milieu - haar gebruik en misbruik - maar ook om de mens als biologisch wezen. De laatste categorie van vervreemding, die van vervreemding van God, moet antwoorden vinden op vragen over de verhouding van God tot arbeid en de (arbeidende) mens en over onrechtvaardigheid en eindigheid.

Aan het eind van het hoofdstuk vindt u een paragraaf waarin deze thema's samengevat zullen worden.

5.1 Vervreemding van jezelf

In de voorgaande hoofdstukken is bij de analyse van de vervreemding van arbeid steeds begonnen bij haar implicaties voor jezelf. Dit hoofdstuk start daarom met de vervreemding van jezelf. Voor de theologische belichting van de vervreemding van jezelf moeten we ons vooral richten op de theologische antropologie. De vragen die hier spelen zijn namelijk het best te beantwoorden vanuit de visie die men heeft op de mens. Theologisch zijn de verhalen van de schepping, zondeval en verlossing van de mens van belang.

¹⁷⁵ Kuyper kent deze indeling ook: "...drie principiële verhoudingen van alle menselijk leven: 1°. onze verhouding tot God, 2°. onze verhouding tot den mensch en 3°. onze verhouding tot de wereld." Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p11

¹⁷⁶ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p41

¹⁷⁷ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p169

¹⁷⁸ Ibid. p169-170

Voor het bespreken van deze vervreemding kijken we naar het onderscheid van lichaam en ziel, van materieel en geestelijk leven en tot slot naar het lastkarakter van arbeid. Vragen over deze aspecten van vervreemding van jezelf kwamen al in de voorgaande hoofdstukken naar voren. De existentiële kenmerken van de mens uit het eerste deel komen hierbij ook aan bod.¹⁷⁹

Lichaam en ziel

Het belangrijkste kenmerk van het wezen van de mens is het onderscheid tussen lichaam en ziel. Veel arbeidsproblematiek komt voort uit het negeren van een element, het niet verbinden van beide elementen of het benadrukken van één element. Zo zagen we ook dat de existentiële lichamelijke van een mens kan leiden tot vervreemding; tot een *existential avoidance disorder*.

De verhouding tussen lichaam en ziel lijkt daarnaast exemplarisch en leidend te zijn voor een beschouwing van het verband tussen theologie en economie - op wiens snijvlak de theologie van arbeid zich bevindt. Daarom wil ik uitgebreid stilstaan bij de geschiedenis van deze verhouding. De posities van het neocalvinisme en Volf worden hiermee ook duidelijker.

ARBEID VANUIT DE BIJBEL BEZIEN

Als uitgangspunt van de theologie van arbeid en meer specifiek de verhouding tussen lichaam en ziel, zal de bijbel bestudeerd moeten worden. Hier stuiten wij gelijk op een probleem dat onder andere Volf en Slotemaker de Bruïne benoemen. Zo levert volgens Volf het ontwikkelen van deze theologie direct uit de bijbel drie problemen op: het aantal teksten is schaars en ze zijn vaak irrelevant of te ambigu voor de huidige arbeid. Omdat de bijbel als geheel genomen dient te worden, is volgens hem een overkoepelend kader nodig.¹⁸⁰ Slotemaker de Bruïne wijdt een heel hoofdstuk aan de misstanden die (zijn) ontstaan door het onjuiste gebruik van bijbelteksten. Daarbij maakt hij door vele voorbeelden en studies duidelijk dat het gaat om de bijbel zo breed mogelijk te bestuderen.¹⁸¹ In dit hoofdstuk zal daarom het aantal bijbelteksten beperkt zijn. Er moet gezocht worden naar een theologie die de implicaties van de bijbel voor de arbeid zo breed en alomvattend mogelijk beschrijft. Zij begint dus bij de interpretatie van de bijbel.

RABBIJNSE DISCUSSIE

Men begint dan vaak bij de zondeval waar God de akker vervloekt en daarmee werken moeizaam wordt.¹⁸² Deze vervloeking wordt vaak opgevat als een vervloeking van de lichamelijke arbeid.¹⁸³ Dit komt terug in de discussie die begint in de rabbijnse literatuur. Zij leidt daarmee een eeuwenlange discussie over de waardering voor lichamelijke arbeid en haar verhouding tot geestelijke arbeid in. Lichamelijke arbeid werd vooral als iets vanzelfsprekends gezien. De mens moet van de arbeid houden, want zij is voor haar geschapen. Zij geeft de mens waarde. Arbeid werd alleen door sabbat en Torahstudie gerelativeerd. Over de verhouding tussen deze twee werd veel geredetwist, omdat zij van belang was voor de positie van de wetgeleerden en hun noodzaak om te werken, maar ook om te bepalen hoeveel een werkende aan Torahstudie moest doen. Men wijst in deze discussie op de waarde van het economisch onafhankelijk kunnen zijn.¹⁸⁴ Dit betekende dat ook de rabbijn moest werken, iets wat we bij Paulus tegenkomen als hij stelt dat hij 'erbij' gewerkt heeft.¹⁸⁵ Net zo vaak wordt echter door de rabbijnen de lichamelijke arbeid als minderwaardig gezien en verbonden met onreinheid.

¹⁷⁹ Deze existentiële condities zijn dat een mens een lichaam heeft, eindig is, tot handelen toe in staat is, keuzes kan maken en tegelijk individueel en sociaal is.

¹⁸⁰ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p71-79

¹⁸¹ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p160-248

¹⁸² Gen.3:17-19

¹⁸³ Bij de bespreking van het lastkarakter van werk zullen we hier nog op terugkomen.

¹⁸⁴ Brocke, M., 'Arbeit: II. Judentum' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p618-620

¹⁸⁵ Bijvoorbeeld in 2 Tess.3:7-8

MONNIKEN EN ARBEID

Bij de opkomst van het kloosterdom ziet men van bezit en bezitsvermeerdering af en trekt men zich vaak uit de wereld terug. In sommige kloosterordes wordt net als in de rijkere kringen lichamelijke arbeid als iets slechts gezien. Men wil helemaal geen lichamelijk werk meer doen om zich zo geheel aan de geestelijke arbeid te wijden. Om in het levensonderhoud te voorzien was men afhankelijk van de gemeenschap, bijvoorbeeld door te bedelen. Andere kloosterorden vinden het lichamelijk werken niet in tegenspraak met het geestelijke leven. Zij weten deze twee met elkaar te verbinden. Paulus' voorbeeld van zelfvoorzienigheid zorgde dat in deze kloosters de arbeid juist werd verplicht. Hier zorgt de arbeid voor levensonderhoud, zij helpt de gemeenschap en maakt giften mogelijk. Daarnaast wordt zij gezien als een opdracht van God of als heiligende ascese die van zonden bevrijdt.¹⁸⁶

Augustinus gaat in zijn *De Opere Monachorum* (Over het werk van de monniken) in op een controverse die ontstaan is tussen monniken. Sommigen willen niet werken overeenkomstig Jezus' opdracht om zich geen zorgen te maken over kleding en voedsel.¹⁸⁷ Anderen werken wel vanwege Paulus' uitspraak "Wie niet werkt, die zal ook niet eten".¹⁸⁸ Augustinus stelt dat het niet zorgen maken over eten en kleding niet zozeer betekent dat je niet hoeft te werken, maar dat je je daar niet als doel op moet richten. Hij vervolgt dat als we geen mogelijkheid hebben om te werken - door ziekte of een geestelijke bezigheid - God voor ons zal zorgen. Maar als we de mogelijkheid hebben, moeten we God daarin niet verzoeken, maar met onze handen werken. De mogelijkheid om te werken is namelijk door God aan ons gegeven. Het is God die ons kleedt en voedt; hetzij door ons werken, hetzij op een andere manier.¹⁸⁹

Thomas van Aquino ziet arbeid als het tegengaan van ledigheid, als kastijding van het lichaam of voor het levensonderhoud. Het contemplatieve (geestelijke) leven staat hoger dan het actieve (arbeidende) leven. Hij vergelijkt ze met de verhalen uit de bijbel over Rachel en Lea en Maria en Marta. Het contemplatieve leven wordt gehinderd door het actieve leven. Omdat het actieve leven extern is en daarmee ook op het externe gericht is en deze in de eeuwigheid niet meer bestaat, houdt het actieve leven op met bestaan. Het contemplatieve benodigd echter niets en blijft dus bestaan: zij vindt in het eeuwige leven haar perfectie.¹⁹⁰ In de bespreking van de verhouding van de materiele en geestelijke werkelijkheid zal dit terugkomen.

ARBEID IN DE STEDEN

In de middeleeuwen zien we de verdeeldheid verhevigd terugkomen door de opkomst van de stedelijke bourgeoisie. Zij vindt de landarbeid van horigen en slaven inferieur. Bovendien wordt in veel kloosters de boetefunctie van arbeid benadrukt. Met de opkomst van het bewerken van kostbare materialen vindt een herwaardering plaats van de lichamelijk arbeid: hoe kostbaarder het materiaal dat gebruikt werd, hoe waardevoller de handarbeid. Daarnaast leidde de stijgende bevolkingsgroei tot meer vraag naar landbouwproducten en daarmee haar herwaardering. Na nog een periode van de onderwaardering van lichamelijke arbeid vindt zij in de opkomst van technische (ingewikkelde) beroepen en haar fundering in de leer van de rechtvaardiging door werken een hernieuwde positieve belangstelling.¹⁹¹ Later, in de late middeleeuwen, is overwegend sprake van een geringschatting van lichamelijk arbeid en een hogere waardering van het geestelijke leven. Dit komt met name door de vlucht die het intellectuele leven op

¹⁸⁶ Gülzow, H., 'Arbeit: IV. Alte Kirche' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p625

¹⁸⁷ Mat. 6: 19-34

¹⁸⁸ 2 Tess. 3:10

¹⁸⁹ Augustinus van Hippo, *Of the Work of the Monks* via <http://www.newadvent.org/fathers/1314.htm>

¹⁹⁰ Thomas van Aquino, *Summa Theologica* via <http://www.newadvent.org/summa/3179.htm-3182.htm>

¹⁹¹ Goff, J. Le, 'Arbeit: V. Mittelalter' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p628-631

universiteiten en in steden maakt. Veel nieuwe beroepen in deze stadsadel hebben niets meer met handarbeid te doen en zetten zich daar ook tegen af.

LUTHER: ROEPING IN DE ARBEID

Met Maarten Luther komt de verhouding tussen lichamelijke en geestelijke arbeid op scherp te staan. In zijn vroege monniksjaren volgt hij het arbeidsideaal van het klooster. Volgens Genesis 3:17 is arbeid een last en kan daarom als vorm van vasten of boetedoen gezien worden. Werken, vasten en waken kunnen het lichaam kastijden en richten haar zo op de innerlijke mens en het geloof: "We zijn niet tot ledigheid geroepen, maar tot arbeid tegen de verleidingen."¹⁹² Luthers 95 stellingen vormen een belangrijke omkeer in zijn leven. Aanleiding voor deze stellingen was de *vercommercialisering* van religie: de verkoop van aflaten door Tetzl. Deze aflaten waren gebaseerd op de gedachte dat men door goede werken zelf zijn plek in de hemel kon verdienen.¹⁹³ Luther beoordeelt dit werken van mensen anders wanneer hij tot het inzicht komt dat mensen niet door werken gerechtvaardigd worden, maar enkel door geloof. Arbeid is de vrucht van het geloof en daarmee God welgevallig.¹⁹⁴ Er zijn geen goede werken behalve het houden van Gods geboden. En het beste werk is het geloof in Christus. In dit geloof moet al het andere werk gedaan worden.¹⁹⁵ Gods liefde kan getoond worden door het dienen van de naaste in het werken; dit geeft arbeid haar zin. Hiermee krijgt arbeid voor het eerst een positieve geestelijke waarde. De *vita activa* stond eerst tegenover en onder de *vita contemplativa*, nu doorbreekt Luther deze ordening; ze lopen door elkaar. In de arbeid kan men ook bidden, mensen helpen, danken en bovenal het geloof oefenen en sterken. Daarbij grijpt Luther het voorbeeld van Maria en Marta aan om te benadrukken dat het niet gaat om het werken zelf. Arbeid is niet het doel van het leven. De functie van arbeid blijft wel gelijk: het tegengaan van ledigheid, voeden van het lichaam en de naaste dienen. Maar daarbij moet men in die arbeid alles van God blijven verwachten. De vrucht van de arbeid is van God. Door de menselijke arbeid is God aan het werk, als Gods maskers of omhulling (Gods *larvae*).¹⁹⁶ Hiermee fundeert Luther arbeid als roeping Gods; Gods roeping is in het beroep.¹⁹⁷ Deze roeping is volgens Luther voor iedereen; welk werk men ook doet. In en door alles wat men doet wil God geëerd worden, zonder onderscheid van beroep. In dit werk dienen de bijbel en het geweten als gids.¹⁹⁸ Luther wil de verschillen tussen de beroepen wel laten staan: deze zijn geschapen door God. Luthers theologie van de arbeid maakt de weg vrij voor een enorme burgerlijke arbeidsenergie.¹⁹⁹

CALVIJN EN ARBEID

Calvijn neemt veel van Luthers ideeën over. Misschien nog wel sterker dan Luther benadrukt hij de afhankelijkheid van Gods genade en de geneigdheid van de mens tot het kwade. Het leven van de christen is een leven uit geloof als antwoord op Gods genade. Arbeiden is het beantwoorden van Gods roeping. Als wij hieraan gehoor geven en haar gehoorzaam vervullen, zal dat tot eer van God zijn. Dit geldt niet alleen voor de geestelijke functies, maar voor alles in het leven. De mens moet zich zo in zijn werk bewust zijn van zijn rentmeesterschap. Hij is

¹⁹² Mühlen, K.-H. zur, 'Arbeit: VI. Reformation und Othodoxie' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p635

¹⁹³ Graafland, J.J., *Economie in theologisch perspectief: een verkenning* (Den Haag, Centraal Planbureau, 1998) p143-144

¹⁹⁴ Mühlen, K.-H. zur, 'Arbeit: VI. Reformation und Othodoxie' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p635

¹⁹⁵ Luther, M., *A treatise on good works* via <http://www.projectwittenberg.org/pub/resources/text/wittenberg/wittenberg-luthworks.html>

¹⁹⁶ Mühlen, K.-H. zur, 'Arbeit: VI. Reformation und Othodoxie' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p636

¹⁹⁷ Dit is een belangrijk thema en heeft alles te maken met de verbinding van lichaam en ziel. Voor het neocalvinisme en Volf is zij erg belangrijk. Luther introduceert namelijk een arbeidstheologie van de roeping. Hierin verbindt hij het geestelijk leven direct met de lichamelijke arbeid, iets wat tot dan toe nog nooit zo expliciet gebeurd is. Werken wordt een vorm van geestelijke arbeid en de tegenstelling wordt doorbroken. Calvijn breidt deze theologie uit en Weber zal haar als bron van het kapitalisme aanwijzen.

¹⁹⁸ Graafland, J.J., *Economie in theologisch perspectief: een verkenning* (Den Haag, Centraal Planbureau, 1998) p143-144

¹⁹⁹ Mühlen, K.-H. zur, 'Arbeit: VI. Reformation und Othodoxie' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p636-637

hierin *coram Deo*; voor het aangezicht van God.²⁰⁰ Elk beroep, hoe klein of onaanzienlijk ook is een roeping van God en moet tot Zijn eer gedaan worden. De zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid die daaruit voortvloeien zijn daarbij voor Calvijn van groot belang. Door te werken kan men zelfrespect verkrijgen.²⁰¹

Anders dan Luther is Calvijns arbeidstheologie gebaseerd op een verder ontwikkelde economie. Niet de agrarische samenleving staat model, maar de stedelijke markteconomie. De ondernemingsgeest en het daarbij horende spel van markt, kapitaal, handel en banken keurde Calvijn niet af. Een andere belangrijke breuk met Luther vloeit hieruit voort: volgens Calvijn mocht de koopman en de handelaar zijn beroep ook als een roeping van God zien. Zo breidde hij Luthers roepingsbegrip uit en gaf ruimte voor economische deugden. Het uitdrijven van de handelaren uit de tempel door Jezus moet dan ook gezien worden als het tegengaan van de uitwassen van handel en niet een veroordeling van de handel op zich.

Een belangrijk aspect van Calvijns theologie is zijn oordeel over aardse rijkdom. De roeping van een mens is het verheerlijken van God: hiervoor moet men zich tuchtigen en disciplineren. Weelderigheid is niet goed: het gaat erom zuinig en bescheiden te zijn, zodat men zijn leven aan God kan wijden. Particulier eigendom is geoorloofd, maar nooit voor eigen, zelfzuchtige doelen. Men mag wel genieten van Gods schepping, maar niet in zo'n overvloed dat men het geestelijke uit het oog verliest. Als rentmeester moet men later aan God verantwoording afleggen over het gebruik van zijn gaven.²⁰²

WEBER: DE GEEST VAN HET KAPITALISME

Als voorbeeldstudie voor de verbinding van theologie en economie en door haar belangrijke conclusies wil ik hier Webers beroemdste werk *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* bespreken. Hij grijpt het calvinistische roepingsbegrip aan als startpunt van het kapitalisme. Kort samengevat is zijn these dat de geest (ethos) van het moderne kapitalisme voortkomt uit de protestantse (puriteinse) arbeidsethiek.

Volgens Weber ligt niet persoonlijke hebzucht aan de basis van de kapitalistische geest, maar de continue zucht naar winst voor organisaties. Dit verlangen komt volgens hem voort uit het protestantse arbeidsethos. Weber begint bij Thomas van Aquino. Die stelt dat arbeid en arbeidsdeling (de verschillende beroepen) deel van de goddelijke orde zijn. Maar de plaats van het individu hierin is contingent; zijn beroep en stand zijn meer bepaald door toeval. Dit hield de mogelijkheid om niet te werken of van rijkdom te leven open. Vooral voor het kloosterleven was dit van belang. Roeping wordt puur spiritueel begrepen: zij is beperkt tot geestelijke functies. Bij Luther vindt een uitbreiding plaats. In de eerste plaats richting het begrip roeping: beroep werd nu meer seculier begrepen. Tegelijk werd door het beschouwen van de individuele plek als Gods wil dit individuele beroep spiritueel. In de stand waar je staat, ben je door God geroepen. Werk is nog wel een last, maar men kan God eren door dit zo goed mogelijk te doen. Calvijn combineert roeping vervolgens met soberheid. Deze soberheid is ook te vinden in Puriteinse geschriften²⁰³, waar Weber zijn these op stoelt. Het roepingsbegrip wordt gecombineerd met een plichtsbefef dat voornamelijk wordt ingegeven door utilistische motivaties. Werken is Gods gebod voor iedereen en hier moet men zich dan ook aan houden. Omdat ieders roeping²⁰⁴ Gods wil is, moet men daar ook zo goed mogelijk aan gehoorzamen.

²⁰⁰ Graafland, J.J., *Economie in theologisch perspectief: een verkenning* (Den Haag, Centraal Planbureau, 1998) p146

²⁰¹ Calvin, J., 'The Moral Law and The Christian Life' in: Stackhouse, M.L., McCann, D.P., Roels, S.J., Williams, pN. (Eds.) *On Moral Business. Classical and Contemporary Resources for ethics in economic life* (Grand Rapids, Mich., W.B. Eerdmans, 1995) p181-186

²⁰² Graafland, J.J., *Economie in theologisch perspectief: een verkenning* (Den Haag, Centraal Planbureau, 1998) p148-151

²⁰³ Weber stelt dat de wortels van het kapitalisme te vinden zijn in het ascetisch protestantisme: een bepaalde vorm van Calvinisme, Piëtisme, Methodisme en Baptisme. Daarmee is zij volgens velen een misvorming van de theologie van Calvijn. M. Weber, *The Protestant Ethic and the "Spirit" of Capitalism: and Other Writings* (London: Penguin Books, 2002) p67

²⁰⁴ Bij de Quakers was de gelovige vrij om meerdere roepingen te volgen of om van roeping te veranderen. Maar dit mocht niet leiden tot ontrouw in één van de roepingen, gedachteloos wisselen van roeping of wisselen naar een roeping die God minder plezier geeft.

Hierbij is men erg gericht op de vruchten, omdat deze aangeven of God de gelovige zegent.²⁰⁵ Hoe nuttiger dit werk, hoe meer het God pleziert. Eerst is deze nuttigheid vooral gebaseerd op het kwalitatieve nut, maar later wordt dit meer gebaseerd op de winstgevendheid. De werkhouding wordt daardoor steeds rationeler. Men wil zoveel mogelijk winst maken om daarmee aan te tonen dat God hen zegent. Omdat men door dit werk bezig was met het gehoorzamen van God is haar basis ascetisch. Alles wat de gelovige van de arbeid afleidde was zondig. Rijkdom was niet verkeerd, maar wel het genieten van haar of het daardoor niet meer werken. Door de combinatie van soberheid en hard werken werd de basis gelegd voor kapitaal en het latere kapitalisme.²⁰⁶ Het ascetisme zorgde er immers voor dat men niet consumeerde, omdat dat een slecht gebruik van rijkdom was. Deze rijkdom werd opgehoopt of nuttig ingezet in kapitaalinvesteringen.²⁰⁷

NEOCALVINISME

Hier wagen wij de sprong naar het neocalvinisme. Zij beroept zich, zoals de term al aangeeft, op het werk van Calvijn. Het roepingsbegrip is ook hier leidend. Bij Kuyper komen we het als volgt tegen: "(...) dat de roeping der Christenen volstrekt niet alleen op het erf der kerk ligt, maar dat zij evenzoo een roeping hebben te midden van het leven der wereld."²⁰⁸ Deze roeping is dus net als bij Luther een dubbele roeping: "de roeping om te gelooven ter zaligheid, maar ook de roeping om zijn God te dienen in dit aardsche leven, (...) Wie daarentegen die beide niet onderscheidt, maar verwacht, waant o, zoo licht, dat gelooven en belijden ter zaligheid het één en al is, en dat getrouwheid in de huislijke roeping, vergeleken bij dat zooveel hooger doel, nauwlijks meetelt."²⁰⁹ Kuyper wil hier met name oproepen om de lichamelijke wereld en haar arbeid niet te verzaken. Men moet haar als roeping serieus nemen: "Geheel zijn persoon, met heel zijn bezit en schat aan have en goed, en met heel zijn werkzaamheid, moet de ééne groote offerande zijn die hij zijn God toewijdt, niet om daardoor den hemel te verdienen, maar uit innigen dank."²¹⁰ In het 'niet om daardoor den hemel te verdienen' klinkt door dat hier geen sprake is van de relatie tussen arbeid en zegen zoals Weber die beschrijft, noch van een rechtvaardigheid door werken waar Luther al zo tegen protesteerde. Calvijns ideeën over de mens *coram Deo* zijn duidelijk terug te horen: "Waar de mensch ook sta, wat hij ook doe, waar hij ook de hand aan legge, in bedrijf, in geestesleven, in kunst en wetenschap, hij staat steeds in alles voor Gods aangezicht, hij is bezig in Gods dienst, hij heeft zijnen God te gehoorzamen en boven alles de eere zijns Gods te bedoelen."²¹¹

Ook bij Schilder komen we dit tegen: "Het leven in al haar sectoren - huwelijk, beroep, maatschappij etc. - mag men zien en aanvaarden als Gods-dienst. Religie is niet iets voor de binnenkamer alleen, maar omspant het hele bestaan."²¹² Zoals men bij Schilder gewend is, beschrijft hij dit heel beeldend: "Wij moeten God dienen. Ieder op zijn eigen manier, met het schootsvel voor, of in de toga - dat doet er niet toe. Elk in het zijne, met baggerlaarzen of een benzineblik, met een sikkels en hamer (die zijn voor òns) of een schilderspalet als embleem, eerder dan met een wierookvat als zoodanig. God dienen, elk in het zijne in de uit God gewerkte

²⁰⁵ Calvijn wil niet aan deze methodische verbinding: voor hem blijft God autonoom en moet men op Christus vertrouwen. Mühlen, K.-H. zur, 'Arbeit: VI. Reformation und Othodoxie' in: Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007) p638. Maar: Weber, M., *The Protestant Ethic and the "Spirit" of Capitalism: and Other Writings* (London: Penguin Books, 2002) p116

²⁰⁶ Stackhouse, M.L., McCann, D.P., Roels, S.J., Williams, pN. (Eds.) *On Moral Business. Classical and Contemporary Resources for ethics in economic life* (Grand Rapids, Mich., W.B. Eerdmans, 1995) p247-251

²⁰⁷ Weber, M., *The Protestant Ethic and the "Spirit" of Capitalism: and Other Writings* (London: Penguin Books, 2002) p116-117

²⁰⁸ Kuyper, A., *De gemeene gratie*, dl.3 (Kampen: Kok, 1931-1932) p14

²⁰⁹ Ibid. p304

²¹⁰ Ibid. p11-12

²¹¹ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Hoveker & Wormser, 1899) p46

²¹² Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p152

nieuwe gemeenschap; 'in het zijne' wil hier zeggen: een iegelijk, naardat hij geroepen is."²¹³ Arbeid gebeurt uit dankbare dienst aan God én tot Gods eer, waarmee lichaam en ziel, het geestelijke en het lichamelijke leven, bij elkaar gebracht worden. Slotemaker de Bruïne kent deze persoonlijke van God gegeven taak ook, zij vloeit voort uit het persoonlijke kenmerk dat God elke mens gegeven heeft.²¹⁴ "Ieder beroep, behalve natuurlijk wat rechtstreeks met Gods wil zou strijden, wordt een 'goddelijk beroep'."²¹⁵ Iedereen heeft de roeping om de krachten te ontplooien die God in ons heeft gelegd, om de taak te doen waarvoor wij gesteld zijn.²¹⁶ Hij verwijst daarbij naar het trouwformulier, waar men wordt opgeroepen om 'in zijn goddelijk beroep getrouw en naarstig te arbeiden'. Daarmee is ieders beroep hem door God gegeven en naast roeping dus ook plicht.²¹⁷ Lichaam en ziel zijn geschapen door God om daarmee God te verheerlijken. "De mensch is niet een deel ziel en een deel lichaam, die voortleven los van elkaar, zonder invloed op elkaar."²¹⁸ De eenheid van lichaam en ziel, van geestelijk en lichamenlijk leven wordt vanuit het hart begrepen: "[Het christendom] grijpt de mens in het centrum, het hart en werkt dan van daaruit op het denken, het doen, het gemoedsleven."²¹⁹

VOLF

Het roepingsbegrip is daarmee bij de neocalvinisten de verbinding van het lichamelijke en geestelijke leven. Met dit roepingsbegrip werd arbeid geestelijk relevant en werd de tegenstelling tussen de *vita activa* en *vita contemplativa* doorbroken. Volf wil slechts ingaan op de *vita activa* met de opmerking dat voor een christen het leven vanuit zijn levensovertuiging niet gefragmentiseerd gezien kan worden.²²⁰ Volgens Volf moeten deze beide gezien worden als twee onafscheidelijke, maar verschillende basisaspecten van het christelijke leven.²²¹ Volf vindt daarbij het roepingsbegrip onjuist en onbruikbaar in de moderne arbeidsverhoudingen. Sommige aspecten van de roepingstheologie zijn wel waardevol, maar Volf heeft zes kritiekpunten: (1) ook inhumane werk kan een roeping zijn, (2) bij een conflict tussen de twee roepingen, trekt de geestelijke roeping vaak aan het kortste eind of wordt verdisconteerd in de seculiere roeping, (3) het roepingsbegrip kan ideologisch misbruikt worden om inhumane werkomstandigheden in stand te houden, (4) omdat uit één onherroepelijke geestelijke roeping één seculiere roeping voortkomt is er geen plek voor arbeidsmobiliteit, (5) het roepingsbegrip is problematisch voor iemand met meerdere banen tegelijk (hoewel Luther dit wel mogelijk achtte) en (6) roeping was gekoppeld aan betaalde arbeid.

Het opheffen van deze bezwaren door een bijbelse reïnterpretatie van het roepingsbegrip lijkt Volf irreëel. Volgens veel exegeten heeft de roeping uit Luthers kerntekst (1 Kor. 7:20) namelijk betrekking op de situatie waarin men is. Bovendien wordt roeping in andere teksten puur als geestelijke roeping of algemene (dus niet uniek individuele) oproep tot heilige levenswandel begrepen. Ook is het onlogisch om dit roepingsbegrip te laten vertakken in individuele roepingen als een ander begrip uit de bijbel hier uitstekend toe kan dienen, namelijk dat van geestesgave.²²²

Volf wil gebruikmaken van de bijbelse notie van *charismata* (geestesgaven). Vooral het Oude Testament spreekt van mensen die door de Geest voor verschillende taken geroepen worden. In

²¹³ Schilder, K., *Christus en Cultuur* (Franeker: T. Wever, 1948) p93

²¹⁴ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p79

²¹⁵ Ibid. p151

²¹⁶ Ibid. p156

²¹⁷ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Organisatie van Christelijke arbeiders: Een lezing* (Christelijken Nationalen Werkmansbond, 1910) p7

²¹⁸ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p3

²¹⁹ Ibid. p84-85

²²⁰ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p12-14

²²¹ Ibid. p69-71

²²² Ibid. p104-110

het nieuwe verbond mag dit voor alle christenen gelden. Zoals heel het christelijke leven een samenwerken met God mag zijn, zo ook arbeid, door de gaven van de Heilige Geest. Volf heeft bij die geestesgaven een aantal theologische reflecties: (1) de vrucht van Geest duidt de levensstijl aan en de gaven van de Geest de specifieke taken of functies, (2) charismata zijn breder te verstaan dan kerkelijke taken, (3) charismata worden aan ieder gegeven, niet aan een elite, (4) charismata zijn niet altijd spectaculair, zij duiden juist alle verschillende gaven aan en (5) een charisma moet gezien worden als interactie met een nieuwe situatie. Samengevat: De geestelijke roeping van iedere Christen leidt tot vruchten van de Geest in zijn levensstijl en specifiek in elke persoonlijke situatie tot gaven van de Geest om zijn taken uit te voeren.²²³ In tegenstelling tot het roepingsbegrip is er zo wel een relatie tussen de geestelijke roeping en de seculiere arbeid, omdat de opgestane Christus door de Heilige Geest ieder roept en toerust. Er is ook minder ideologisch misbruik mogelijk, omdat de persoonlijke gaven serieus genomen moeten worden: dit laat geen plaats voor vervreemding. Arbeid an sich is niet religieus, maar moet getransformeerd worden tot medewerking met God aan de nieuwe schepping. Arbeid als het inzetten van charismata past ook bij de huidige diachrone (gelijktijdige) en synchrone (opeenvolgende) meervoud aan banen. Charismata kunnen namelijk veranderen met de tijd en men kan er meerdere tegelijk hebben. Ook niet-christenen werken door de Heilige Geest, omdat Jezus door Hem alles regeert. De Heilige Geest werkt zo ook in de wereld. Niet Zijn werk is daarin anders dan in de kerk, maar de reactie erop. In beide sferen heeft de Heilige Geest hetzelfde doel: het brengen van de *regnum naturae* en *regnum gratiae* tot *regnum gloriae*.²²⁴

Materieel en geestelijk

Dat de menselijke eindigheid kan leiden tot vervreemding in de vorm van een *existential avoidance disorder* zagen we in het hoofdstuk *Aanklacht*. De spanning uit de vorige paragraaf, tussen de *vita activa* en *vita contemplativa*, is nauw verbonden met de relatie tussen de huidige, voorbijgaande en komende, eeuwige tijd. Deze verhouding is van wezenlijk belang voor hoe men naar arbeid kijkt. Is het materiele namelijk tijdelijk, dan is haar arbeid ook van tijdelijk belang. Is het aardse leven echter verbonden met het hemelse leven, dan mogelijk haar arbeid ook. Wij maken hier gebruik van de twee visies die Volf definieert: er bestaat een nadruk op discontinuïteit óf op continuïteit tussen de beide tijdperken. Bij een nadruk op de discontinuïteit zal alles vergaan. Er zal een geheel nieuwe aarde en/of hemel komen, men spreekt wel van de *annihilatio mundi* (vernietiging van de aarde). Arbeid is dan enkel van belang voor het aardse leven of als heiliging of reiniging om ziel en lichaam bij elkaar te houden, zoals Barth stelt. Om te geloven moet men namelijk leven, dus arbeiden.²²⁵ Ondanks dat er in deze visie sprake moet zijn van enige continuïteit past in deze scriptie de term *discontinuïteit* toch het best bij haar. In de visie waarbij de nadruk ligt op continuïteit zal de huidige tijd overgaan in de eeuwige tijd. Hoe dit zal gaan is daarbij een tweede vraagstuk. Maar lichamelijke, materiele arbeid heeft in deze visie betekenis voor het eeuwige leven. We zullen deze visie verder aanduiden met de term *transformatie*. De beide visies van discontinuïteit en transformatie moeten antwoord geven op de zinvraag van arbeid om de zinloosheid en vervreemding tegen te kunnen gaan.

NEOCALVINISME

Kuyper maakt in het volgende citaat duidelijk hoe hij dacht over deze verhouding:

"(...) het doel van het verlossingswerk is, niet maar enkele zondaren maar de wereld te redden en alle dingen die in hemel en op aarde zijn, weer onder één hoofd te herstellen in hun

²²³ Ibid. p111-113

²²⁴ Ibid. p113-119

²²⁵ Ibid. p88-90

organische samenhang. Christus zelf spreekt niet enkel van de wedergeboorte van het hart, maar evenzoo van de wedergeboorte van heel de Schepping. (anakefalaiôsis) Al het schepsel zucht, verwachtende het doorbreken van de heerlijkheid der kinderen Gods. (...)

Dienovereenkomstig doelt dan ook het program van de Heilige Schrift niet op een slotbedrijf met een enkel geestelijk bestaan van gezaligde zielen, maar op een herstel van den ganschen kosmos, als eens onder een vernieuwden hemel op de vernieuwde aarde God alles in allen zal zijn.²²⁶ Het gaat om een 'vernieuwde' hemel en aarde, niet een geheel nieuwe schepping. Er is hierbij geen onderscheid tussen Gods geschiedenis en de geschiedenis van de mens. Die dualiteit ligt enkel tussen zonde en genade, tussen zonde en God. De neocalvinisten sluiten hier aan bij de visie van transformatie. Maar de kerk heeft: "(...) den band tusschen het genadeleven en het natuurlijke leven verbroken. Ze heeft, door te uitsluitend op den hemel te staren, verzuimd haar aandacht aan de wereld als schepping Gods te schenken. (...) Ze heeft, uit zorg voor de ziel, de zorg voor het lichaam verwaarloosd. [Dit heeft er] toe geleid, om in de aanbidding van den Christus op te gaan, en de aanbidding van God den Vader, den Almachtige, den Schepper der hemels en der aarde, te vergeten. Dit nu kan men kortelijk noemen: Het Christendom uitsluitend soteriologisch opvatten, en zijn kosmologische beteekenis doen teloor gaan."²²⁷

Deze laatste opmerking is van buitengewoon belang voor de neocalvinisten: de herschepping moet niet worden opgevat als een geheel nieuwe schepping, maar als het herstellen van de oorspronkelijke schepping. "En zoo ook is het één en dezelfde wereld, die eens het Paradijs droeg, sinds met den vloek overtogen, en door algemeene genade in stand werd gehouden, die nu door Christus verzoend en gered is, en die straks door den wereldbrand henen, haar staat van heerlijkheid tegemoet gaat."²²⁸ De materiele wereld en haar arbeid gaan straks door de 'wereldbrand' heen. En juist daarom moet men de wereld naar Gods wil door de (cultuur) arbeid zo goed mogelijk ontwikkelen. Kuyper blijft die lichamelijke roeping van de mens op aarde benadrukken. De mens moet in de kerk én in de wereld op zoek gaan naar God(s werk): "(...) een iegelijk die God uit zijn werk wil kennen, geroepen om, evengoed als de hemelsche dingen, óók de aardsche dingen met den ernst van zijn kennen te doorschouwen; en ook in de natuur en haar wonder karakter, ook in wat menschenkunst voortbrengt, en in het menschelijk leven, óók in de sociologie en in de historie der menschheid, én de scheppingsordinantiën én de gemeene gratie²²⁹ van den God zijner aanbidding bloot te kunnen leggen."²³⁰

Bij Schilder wordt de continuïteit tussen het aardse en hemelse leven nog explicieter gemaakt. Christus moet gezien worden als Diegene die het weer mogelijk maakt om de oorspronkelijke opzet die God met de schepping had te volvoeren. Christus' werk is daarmee niet een breuk met de geschiedenis, maar de voortzetting van wat al in het begin van die geschiedenis bedoeld was. Alles is te herleiden tot het begin, waar de mens in de scheppingsopdracht het oermandaat van God vindt. De mens is hierbij medewerker van God (1 Kor.3:9); door zijn arbeid ontwikkelt de mens én de aarde zich. De wereld is niet af, zij ontwikkelt zich vanaf het ongerepte van de schepping en het paradijs tot haar uiteindelijke voltooiing. Daarbij blijven de schepping en de mens afhankelijk van Gods ingrijpen en werken in de geschiedenis. Men moet in een relatie met God staan en daarin zijn afhankelijkheid belijden. Alleen zo wordt het mogelijk 'de vrucht in te dragen in de hemelschuur'. De vrucht van de menselijke arbeid zal namelijk gezuiverd worden

²²⁶ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p120-121

²²⁷ Ibid. p111

²²⁸ Ibid. p64

²²⁹ Over deze gemeene gratie komen wij later nog te spreken bij het lastkarakter van de arbeid.

²³⁰ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p117-118

op de laatste dag: vervulling is hierbij het sleutelwoord en niet vernietiging.²³¹ De arbeid in geloof levert daarmee bouwstenen voor de stad van de toekomst.²³²

Ook bij Slotemaker de Bruine komen we gedachten tegen over de waarde en verhouding van het eeuwige en aardse leven. Hij verwerpt dat het aardse leven zinloos is, omdat het allemaal om het hemelleven draait. Ook het omgekeerde keurt hij af: het diesseitige als het allerbelangrijkste en het hemelleven slechts bijzaak. Beide zaken simpel naast elkaar stellen is onvoldoende; zij zijn namelijk organisch met elkaar verbonden. "Er is geen aarde-leven zonder gevolg voor de eeuwigheid, noch een eeuwigheids-leven zonder invloed op ons aardsch bestaan."²³³ De geschiedenis leert dat er hier een wisselwerking bestaat, die beide zijden zijn van dezelfde heerlijkheid.²³⁴ Diesseitig en jenseitig worden overwonnen in het arbeiden voor God, waarbij men niet werkt voor het nu of het straks. "[Zo] moet de gewone tegenstelling tussen hemel en aarde, eeuwigheid en tijd, lichaam en ziel geheel worden overwonnen. En dat wel, doordat alles wordt gevat onder het gezichtspunt van: God, den Schepper van dit alles, die dus in alles moet worden verheerlijkt."²³⁵ Er is wel een dualiteit, maar precies daar waar Kuyper hem ook legt: bij het tot geloof in God komen, dus niet in het sterven. "Het gaat niet om aarde óf hemel; maar om aarde óf God. Aarde als doel van ons leven; óf God als doel en inhoud, waarna het aardsche middel wordt."²³⁶ De verlossing is voor lichaam en ziel, iets waarmee de Heidelbergse Catechismus ook begint.²³⁷

VOLF

Voor Volf is het onderscheid tussen de twee visies over de verhouding van het huidige leven tot het eeuwige leven van fundamenteel belang voor de arbeid. Omdat het Nieuwe Testament geen cultuurmandaat²³⁸ kent, laat staan een theologie van de arbeid vormt, moet volgens Volf gekeken worden naar de eschatologie zoals die in het Nieuwe Testament naar voren komt. De betekenis van werk ligt namelijk in de schepping en de schepping vindt haar betekenis in haar uiteindelijke bestemming. Daarom ziet Volf niets in de visie met de nadruk op discontinuïteit. Voor hem zijn totale vernietiging en sociaal verantwoordelijk handelen theologisch onverenigbaar. Als God de schepping goed heeft geschapen, kan God dit toch niet slecht of onbelangrijk vinden en daarom vernietigen? En zonder dit geloof in de goedheid van de schepping is het theologisch lastig om maatschappelijk positief betrokken te zijn; dus ook te werken. Hierom pleit Volf voor de tweede visie, namelijk de nadruk op continuïteit door een reinigende transformatie. Arbeid en haar vruchten zullen gereinigd een plek krijgen in de nieuwe schepping.²³⁹

Volf voert een aantal argumenten aan voor de reinigende transformatie. In de eerste plaats is er de beschrijving van een nieuwe aarde als plaats van het koninkrijk van God (zie bijvoorbeeld het eeuwig heersen als aardse koningen van gelovigen²⁴⁰, de bede voor Gods rijk op aarde²⁴¹ en de belofte van de aarde aan de zachtmoedigen²⁴²). Maar nog belangrijker is misschien de opstanding van het lichaam welke voor haar bestaan mogelijk een leefomgeving (*externalities*) vereist.²⁴³

²³¹ Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p141-144

²³² Ibid. p153

²³³ Ibid. p3

²³⁴ Slotemaker de Bruine, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p54-67

²³⁵ Ibid. p69-71

²³⁶ Ibid. p222

²³⁷ Ibid. p4

²³⁸ De opdracht tot het in cultuur brengen van de aarde.

²³⁹ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p88-94

²⁴⁰ Op. 5:10

²⁴¹ Mat. 6:10

²⁴² Mat. 5:5

²⁴³ Howard, S. & Welbourn, D., *The spirit at work phenomenon* (London: Azure, 2004) p111

Hiermee weerspreekt hij Thomas van Aquino in zijn benadering van het geestelijke leven als enig mogelijk leven na de dood. Ook geldt hier het eerder genoemde argument dat de schepping verlost zal worden en het onbegrijpelijk is dat God vernietigt wat Hij goed geschapen had. Arbeid (als geheel) kan zo gezien worden als grondstof voor de nieuwe schepping. Omdat arbeid de sociale en natuurlijke omgeving blijvend verandert, zorgt zij voor een thuis van menselijkheid. Dit thuis zal ook in het eeuwig leven blijven bestaan. Bovendien bepaalt arbeid en haar resultaat gedeeltelijk de identiteit van de mens. Omdat persoonlijkheid blijft bestaan, blijft ook de invloed van arbeid op haar bestaan.²⁴⁴

Niet alle arbeid zal echter getransformeerd worden. De realisatie van de nieuwe schepping komt na de dag des oordeels; na het reinigende vuur. Nu al is arbeid die de nieuwe schepping tegenwerkt²⁴⁵ zinloos en arbeid die daar juist aan meewerkt ultiem zinvol.²⁴⁶

Arbeid wordt door Volf gezien als *Cooperatio Dei* (het meewerken met God). Vroeger gold dit vooral als het *creatio continua*. Hierbij werkt de mens samen met God om de schepping te onderhouden of te vervolmaken. Omdat dit niet bewust hoeft te gebeuren (God gebruikt de mens en zijn arbeid) en omdat zij vooral focust op de resultaten kan zij leiden tot vervreemding. Volf koppelt het concept liever aan de *transformatio mundi* (de transformering van de wereld). De gelovige mag hieraan meewerken, ondanks dat deze nieuwe schepping gegeven wordt. Dit is geen tegenstelling, omdat God door Zijn Geest nu al werkt en uiteindelijk alle arbeid transformeert. Volgens Volf is het eschatologische aspect voor het christelijke (arbeids)leven meer afdoend dan de scheppingsleer. Deze laatste is immers geneigd de status-quo te rechtvaardigen en lijkt te statisch voor de huidige dynamische arbeidspraktijk. Bovendien wordt zij vervolmaakt door de eschatologie.²⁴⁷

Als arbeid gezien wordt als actieve participatie aan de *transformatio mundi* dan is de theologie van de arbeid pneumatologisch²⁴⁸, want zonder de Heilige Geest is er geen ervaring van de nieuwe schepping. Hiermee gaat Volf tegen de traditionele protestantse opvattingen over de Heilige Geest in. Daarin werd gesteld dat de Heilige Geest alleen de redding van de geestelijke mens bewerkt. Voor Volf bewerkt de Heilige Geest dit echter ook voor de materiele werkelijkheid. Volf stelt dat Luthers' onderscheid tussen de innerlijke (geestelijke) en uiterlijke (materiele) mens de traditionele opvatting illustreert: alleen de innerlijke mens wordt gered, de uiterlijke mens blijft buiten de redding.²⁴⁹ De wonderen die Jezus doet wijzen echter al op de eenheid die bestaat in geestelijke en lichamelijke redding en zo is de Geest van de nieuwe schepping als gave van Christus ook voor beide terreinen gegeven.²⁵⁰

Het lastkarakter van de arbeid

Een derde aspect dat besproken moet worden bij de vervreemding van jezelf is die van het lastkarakter van de arbeid. De arbeidsproblematiek komt hier voort uit de imperfectie en moeiten van het proces en product van de arbeid. Maar ook denken we hierbij aan de botsing tussen individualiteit en socialiteit van de mens, alsmede haar keuze- en handelingsvrijheid. Deze en voorgaande problemen leiden ons tot een definiëring en positionering van arbeid.

NEOCALVINISME

Voor het lastkarakter en de definiëring van de arbeid moeten we bij de neocalvinisten terug naar het begin van de aarde. De arbeid ontvangt haar legitimatie volgens hen uit de opdracht

²⁴⁴ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p94-98

²⁴⁵ Dat wil zeggen: werk dat tegen de Heilige Geest ingaat.

²⁴⁶ Ibid. p119-122

²⁴⁷ Ibid. p98-102

²⁴⁸ Dat wil zeggen: de leer van de Heilige Geest.

²⁴⁹ Volgens Volf kent Luther alleen aan de innerlijke mens een transformatie van oude naar nieuwe mens toe. Volf stelt dat Luther niet zo duidelijk maakt wat hij bedoeld met de 'innerlijke mens'.

²⁵⁰ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p102-104

die de mens heeft gekregen in het paradijs. Deze opdracht om de aarde te bewerken en beheren geldt onverminderd en is het hoofdthema waaruit de neocalvinist arbeid beziet. Hiermee is hun theologie van arbeid een cultuurtheologie. *Cultuur* komt immers van het Latijnse *colere* wat *keren met een ploeg* betekent.²⁵¹ Omdat werk al in het paradijs is gegeven, is zij niet zondig; als er geen zondeval zou zijn zou de mens door haar werk tot Gods eeuwige rust (de sabbat!) kunnen komen.²⁵² Met de zondeval krijgt de arbeid haar lastkarakter: de akker is vervloekt, zij vereist zweet en men oogst doorns en distels.²⁵³ Dit lastkarakter en de legitimatie van arbeid zijn in het volgende citaat van Kuyper goed te beluisteren:

“Ten gevolge der zonde moge de natuur om ons heen haar paradijsweelde verloren hebben, en de aarde ons nu doorns en distelen telen, zoodat er geen brood te eten is, dan in het zweet onzes aanschijns, de hoofdstrekking van alle menschelijke bemoeienis blijft toch ook nu wat ze krachtens de schepping en vóór de val in zonde was, t.w. de heerschappij over de natuur, en die heerschappij is niet anders te verwerven dan door aanwending der krachten, die dank zij de scheppingsordinantiën in de natuur zijn ingeschapen. (...) Al geven we dus toe dat de zonde, gestuit door de ‘gemeene gratie’, in deze onderscheidene levensuitingen velerlei wijziging aanbracht, die eerst na het verloren paradijs opkwam en straks weer ondergaat als het rijk der heerlijkheid komt, toch is het grondkarakter van deze levensuitingen gebleven wat het oorspronkelijk was. Het is altogader scheppingsleven naar scheppingsordinantie, en die organisch zich ontwikkelend.”²⁵⁴

Deze ‘gemeene gratie’ is een belangrijk begrip voor het lastkarakter van de arbeid. Het lastkarakter van de arbeid is namelijk gegeven door de zondeval, maar de doorwerking van deze zonde wordt door de ‘gemeene gratie’ getemperd. Dit geldt voor de christen én voor heel de wereld. Kuyper formuleert de ‘gemeene gratie’ als volgt: “[God] is in alle mensch, in heel ons geslacht, in onze natuur zelve met genade tusschenbeide getreden. Die genade doodt de kern der zonde volstrekt niet, die genade redt in niets ten eeuwigen leven, maar die genade stuit de doorwerking der zonde evenals menschelijk doorzicht de woede stuit van het wilde dier.”²⁵⁵ Zij is wezenlijk omdat: “Wie dit heel de historie beheerschende feit voorbijziet, kan óf de diepte der zonde niet erkennen, óf hij doet te kort aan ’s menschen schepping naar Gods beeld.”²⁵⁶ Hier verwijst Kuyper naar de dualiteit die anders zou bestaan: De mens doet het goede omdat zij het beeld van God is of zij kan door de zonde(val) niets goeds doen. Is de arbeid van de mens zo bezoedeld door zonde dat zij nutteloos en ondraaglijk is of kan de last en zinloosheid geheel overwonnen worden door de kunde van de mens? De leer van de ‘gemeene gratie’ geeft beide opvattingen geen ruimte. De mens kan het goede doen in dienst van God en God tempert de zonde zo dat er sprake is van draaglijke en zinvolle arbeid. Werken in Gods-dienst maakt de arbeid tot een lust.

Schilders begrip van ‘medewerker van God zijn’ heeft dit ook in zich. De mens staat in een verbond met God en mag meewerken. Gods voorzienigheid wordt niet alleen door hem gediend, maar gebeurt ook daarin en daardoor.²⁵⁷ De mens is daarmee niet volledig gedetermineerd en zijn werk is niet zinloos. Hij treedt als verbondswerker op, ook in het cultuurwerk. Hij treedt

²⁵¹ Veenhof, J., ‘Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God’ in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p144 en Schilder, K., *Christus en Cultuur* (Franeker: T. Wever, 1948) p50

²⁵² Kuyper, A., *E Voto Dordraceno: toelichting op de Heidelbergschen Catechismus* (Amsterdam: Wormser, 1892-1895) p29 (zondag 38)

²⁵³ Gen.3:17-19

²⁵⁴ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p83

²⁵⁵ Ibid. p116

²⁵⁶ Kuyper, A., *De gemeene gratie*, dl.2 (Kampen: Kok, 1931-1932) p57

²⁵⁷ Veenhof, J., ‘Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God’ in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p149

daarin op als partij met contraprestaties (door zijn schepping en de genade van God²⁵⁸) tegenover God als eerste partij. Schilder ziet ook de last in de arbeid. "Al in het begin wordt de mens geconfronteerd met de sancties van het werkgebod, zegen en vloek."²⁵⁹ Ten eerste komt dit door het werk van de Satan en de zonde: voor Schilder is het werken van een christen een voortdurend strijdbaar werken. Het terrein dat tot op heden door Satan bezet wordt gehouden, moet voor God worden heroverd.²⁶⁰ "Door den oorlog, dien God tegen de zonde, en de zonde tegen God nog steeds blijft voeren, is er *nergens* mogelijkheid voor een simultaan harmonisch en centraal geleid ontplooiën aller cultuur-krachten."²⁶¹ Ten tweede komt dit lastkarakter ook door de doorwerking van de zonde in de medemens. "De abnormaliteit begeleidt hen bij elken stap, dien zij doen; want de zoon, die in 's Vaders wijngaard *werkt*, is *ó*verbelast, doordat zijn broeder die niet werkt, Vader ontrouw is."²⁶² Ondanks dat de cultuur aan deze kant van de oordeelsdag niet afkomt, moet al deze tegenwerking de christen niet tegenhouden: "We moeten ons in spannen voor een gezond, rijk, breed cultuurleven. 'In de cultuur niet meedoen, betekent dienstweigering van Gods arbeiders. Het betekent God niet in het zijne dienen.'²⁶³ Voor Schilder is dit geen kwestie van 'gemeene gratie' maar van algemene roeping, bevel of mandaat. Cultuur komt ten diepste voort uit de ambtsgedachte; het in dienst zijn van God. Arbeid draagt namelijk het karakter van mee-werken met God in de onderhouding en regering van de wereld. Wat binnen het verbond wordt gedaan om God en de naaste te dienen kwalificeert als volwaardige arbeid. Daarmee is arbeid de levensnoodzakelijke betaalde beroepsarbeid (de professor en putjesschepper), de levensnoodzakelijk, doorgaans niet betaalde beroepsarbeid (de huisvrouw)²⁶⁴ en ook de vrijwilligersarbeid ten dienste van de gemeenschap (de wijkouderling).²⁶⁵ Slotemaker de Bruine wijst als belangrijke oorzaak voor de last van de arbeid de menselijke zelfzucht en haar gemis aan toewijding aan.²⁶⁶ Hij protesteert tegen alle onmenswaardige arbeid(s)omstandigheden).

VOLF

Het lastkarakter is bij Volf niet alleen maar negatief te begrijpen. Voor hem biedt de bijbelse traditie daarmee een tegenwicht aan de moderne verheerlijking van arbeid. Tegelijk biedt de visie op arbeid als fundamentele dimensie van het leven ook het hoofd aan de oude demonisering van arbeid. De beide scheppingsverhalen van Genesis illustreren dit ook: het elementaire van arbeid is het bewerken van de hof en haar lastkarakter na de zondeval (niet de arbeid wordt daarbij vervloekt!). Voor Volf is arbeid in het christelijke leven essentieel, omdat men daar de gaven van de Geest kan uitoefenen. Dit gebeurt niet uit plichtsbesef, zoals bij het roepingsbegrip, maar vanuit het hart.²⁶⁷ Het lastkarakter is voor hem te vatten in het begrip van vervreemding. Daarbij moet bedacht worden dat alleen in de nieuwe schepping alle vervreemding volledig overwonnen zal zijn. De humanisering van arbeid anticipeert op de

²⁵⁸ Dit is net als bij Kuyper: De mens werkt door haar scheppingsmandaat en beeld Gods zijn én door Gods voortdurende genade.

²⁵⁹ Ibid. p144

²⁶⁰ Ibid. p153

²⁶¹ Schilder, K., *Christus en Cultuur* (Franeker: T. Wever, 1948) p94

²⁶² Ibid. p95

²⁶³ Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p145

²⁶⁴ "'Gods medewerkers zijn gij' (...) is geen intree-tekst voor een dominé alleen, maar het is de dagtekst ook voor elken cultuurwerker, voor professor en voor putjesschepper, voor wie de keuken bedient en voor wie een Mondschein-Sonate heeft te schrijven." Schilder, K., *Christus en Cultuur* (Franeker: T. Wever, 1948) p53

²⁶⁵ Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p145-151

²⁶⁶ Slotemaker de Bruine, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p156-158

²⁶⁷ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p123-133

nieuwe schepping en gaat de vervreemding van God tegen. Het dubbele karakter van arbeid in Genesis leidt zo tot realisme en voorkomt onjuist martelaarschap in vervreemdende arbeid.²⁶⁸ Voor de definiëring van arbeid komt Volf op het (gebruik van) het woord arbeid. Het woord arbeid is in verschillende talen veelal etymologisch verwant met last of moeite en laat het belang van dit aspect zien. Bij arbeid wordt vaak enkel gedacht aan betaald werk. Hierbij krijgt arbeid echter als primaire betekenis verdienen en niet meer het arbeiden op zich. Ook leidt het koppelen van de definitie hieraan tot het uitsluiten van grote delen van de bevolking: huismannen en -vrouwen, informele arbeid en agrarisch (zelfvoorzienend) werk. Volf definieert arbeid als volgt: "Work is honest, purposeful, and methodologically specified social activity whose primary goal is the creation of products or states of affairs that can satisfy the needs of working individuals or their co-creatures, or (if primarily an end in itself) activity that is necessary in order for acting individuals to satisfy their needs apart from the need for the activity itself."²⁶⁹ Hiermee stelt Volf dat de essentiële karakteristiek van arbeid haar instrumentaliteit is; dat zij gedaan wordt om een behoefte te bevredigen.²⁷⁰ Arbeid ontkomt niet aan deze zorg voor de basisbehoeftes.²⁷¹ De behoeften van de mens zijn dynamisch, maar in de moderne samenleving is er sprake van een nadruk op de permanente vermenigvuldiging van behoeftes. Ascetisme en beperking van bovenaf zijn geen oplossingen, omdat zij ingaan tegen de vrijheid en het dynamische karakter van behoeftebevrediging. De focus moet liggen op het (her)ontdekken van fundamentele behoeften die bevredigd kunnen worden zonder materiële productie. Dit zijn de gemeenschap met God, solidariteit met de natuur, zorg voor elkaar, de behoefte van eigen ontwikkeling en het overkoepelende verlangen naar een nieuwe schepping.²⁷² Arbeid kan gezien worden als een vorm van aanbidding. Het hele leven van de christen is aanbidding. Aanbidding is meer dan arbeid en vraagt om intieme momenten met de Zoon van God door de Heilige Geest. Beide vormen van gemeenschap met God (de dagelijkse en speciale (zondagse)) zijn essentieel voor een christelijk leven. Hun beider uniciteit versterkt elkaar.²⁷³

5.2 Vervreemding van de medemens

In de voorgaande paragrafen werd al duidelijk dat de vervreemding van jezelf ook alles te maken heeft met de vervreemding van de medemens. Dat is bijvoorbeeld te zien in het dienen van de andere mens, in het lastkarakter van de arbeid door het werken van de zonde in die medemens en de inbedding van arbeid als cultuurwerk in de maatschappij. In de arbeid staat de mens altijd in relatie tot de medemens. Hierboven werd ook al opgemerkt dat deze verhouding vaak verworden is: er is sprake van vervreemding. Ook de existentiële kenmerken van de mens, het individuele en sociale van haar bestaan, kunnen leiden tot vervreemding. Dit zagen we al in de arbeidsproblemen die voortkomen uit een *existential avoidance disorder*.

NEOCALVINISME

In het neocalvinisme komen we dit individuele en het sociale van de mens ook tegen. Volgens Slotemaker de Bruïne is het individuele en het sociale geen tegenstelling.²⁷⁴ In het volgende uitvoerige citaat gaat Kuyper in tegen de vervreemding van de medemens die uit zo'n tegenstelling voort kan vloeien:

"Plaatst het Calvinisme heel ons menselijk leven rechtstreeks voor God, dan volgt hieruit, dat allen, man of vrouw, arm of rijk, zwak of sterk, talentvol of arm aan talent, als Gods

²⁶⁸ Ibid. p157-168

²⁶⁹ Ibid. p10-11

²⁷⁰ Of niet in de eerste plaats voor zichzelf gedaan wordt.

²⁷¹ Ibid. p12-14

²⁷² Ibid. p148-154

²⁷³ Ibid. p133-141

²⁷⁴ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p78ev

schepselen, en als verloren zondaren, niets, volstrekt niets tegenover elkander te pretendeeren hebben, dat we voor God, en dus ook onder elkander, als mensch en volk gelijk staan, en dat er geen ander onderscheid tusschen menschen mag bestaan, dan voorzoover God aan den één gezag over den ander verleend heeft, of ook aan den één meer gaven schonk opdat hij er de anderen, en in die anderen, zijn God meê zou dienen. Uit dien hoofde veroordeelt het Calvinisme niet alleen de slavernij en kasten-indeeling, maar even beslist alle bedekte slavernij van de vrouw of van de arme; is het gekant tegen alle hiërarchie onder menschen; (...) Opdat in het maatschappelijk leven, al wie mensch was, alleen omdat hij mensch was, d. i. als schepsel naar den beelde Gods geschapen, zou worden geëerd, geteld en gerekend."²⁷⁵ Hiermee duidt Kuyper aan dat er naast de kerngelijkwaardigheid wel degelijk onderscheid tussen mensen kan bestaan. Deze verschillen mogen namelijk blijven bestaan, omdat daar juist het 'beeld Gods' uit naar voren komt. Daarnaast kan en moet het verschil in gaven gebruikt worden om elkaar te dienen. Deze verscheidenheid in mensen kan 'verzacht óf verscherpt worden door onze levensopvatting.'²⁷⁶ Echter een op dit onderscheid gebaseerd idee dat de mens onderwaardeert, haar in haar 'beeld Gods' zijn negeert of haar dat zelfs afneemt, kan niet blijven bestaan. Zo veroordeelt Kuyper het modernisme "dat alle verschil loochenend en wegcijferend, niet kan rusten eer het van de vrouw een man, van den man een vrouw heeft gemaakt, en, alle onderscheid nivelleerend, het leven doodt door het onder den ban der eenvormigheid te leggen."²⁷⁷

Schilder gaat vooral in tegen de vervreemding van de mens in onmenselijke verhoudingen: "Wie dood neervalt op enig cultuurterrein, heeft die dood nooit te wijten aan een cultuurverrichting, maar alleen aan de ongehoorzaamheid, aan de trouwbreuk op het ambtsterrein. Als men zich verheft boven de hem gestelde creatuurlijke maat, waar de mens vergeet dat hij als schepsel met alle andere schepselen verbonden is. Het beheer over de wereld mag nooit knechting, uitbuiting betekenen."²⁷⁸

Aan deze knechting en uitbuiting heeft Slotemaker de Bruïne wat willen doen. Hij is het die de neocalvinistische ideeën praktisch maakte. Hij stelt de wantoestanden van zijn tijd aan de kaak door te protesteren tegen vrouwenarbeid (moeders), kinderarbeid, lange werkuren, nachtwerk, zondagsarbeid en gevaarlijke werkomstandigheden.²⁷⁹ Verbetering van de werkomstandigheden is een voortvloeiende van de plicht om de arbeider als volle mens aan te zien en te behandelen: "Met een goed betaald en goed geregeld slaven-leven is niet verkregen, wat wij zoeken."²⁸⁰ Oprecht medeleven met de medemens dat de vervreemding tegengaat vindt men in het broederschap van alle mensen. Deze komt alleen voort uit het Vaderschap van God.²⁸¹

VOLF

Ook Volf grijpt verder dan de arbeidsomstandigheden aan zich. Hij richt zich op het gehele economische systeem. Omdat economische systemen niet waarde vrij zijn, wil Volf op grond van de notie van nieuwe schepping deze beoordelen. Hij komt daarbij tot drie principes: vrijheid van individuen, bevrediging van de basisbehoeftes van alle mensen en bescherming van het milieu. Vooral de eerste twee principes spreken tegen de vervreemding van de medemens.²⁸²

²⁷⁵ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p19

²⁷⁶ Ibid. p18

²⁷⁷ Ibid. p19

²⁷⁸ Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p153-154

²⁷⁹ Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p18-24

²⁸⁰ Ibid. p38

²⁸¹ Ibid. p43-44

²⁸² Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p14-21

Volf stelt daarbij dat niet alle vormen van vervreemding in arbeid even problematisch zijn, niet alle vormen voor alle types arbeid gelden en dat hij niet alle arbeidsproblemen behandelt. Hij geeft een aantal vormen aan: (1) het gebrek van autonomie en ontwikkeling. Arbeid en haar resultaat kunnen gezien worden als middel, maar de arbeider nooit. Arbeid moet een vrije, persoonlijke activiteit zijn. (2) Arbeiders worden door het management als dingen of middelen behandeld. Volf wil meer *self-management*, minder hiërarchie en kleinschaligere organisaties. *Job rotation*, *job enrichment*, *job enlargement* en IT-toepassingen gaan niet ver genoeg in de bevordering hiervan; er is dan nog steeds een verkeerde symmetrie tussen arbeider en management. (3) Vermindering van persoonlijke kunde, ontwikkeling en vrijheid door de regulerende werking van machines. Techniek an sich is een zegen van God, maar het kan misbruikt worden door de mens. Techniek moet niet gebruikt worden als rebellie tegen God of afgodsdienst, als het de natuur vernietigt, tot sociale desintegratie leidt of een hindernis vormt voor persoonlijke ontwikkeling. Daarom moet de arbeider meer technische kennis krijgen, het ontwerp van machines gericht zijn op de vrijheid en creativiteit van de arbeider en technologie een meer menselijke maat krijgen. (4) Als men niet gericht is op het *common good*. Voor het autonome individu van nu dat in een internationale organisatie werkt, is dit nog lastig te zien. Het zorgen voor anderen is echter wel een wezenlijk aspect van arbeid. De notie van *common good* kan helpen om de bestaansrechten van alle individuen boven dat van de individuele vrijheid te plaatsen. (5) Als arbeid geen doel in zich is. Arbeid mag plezierig zijn, omdat zij in de Geest gebeurt. Zij is plezierig als men werkt om een product te maken, niet in de eerste plaats om het te verkopen en winst te maken of om zelf dingen te kunnen kopen. Het product moet daarom significant zijn voor de arbeider.²⁸³

Vervreemding van de medemens wordt ook voorkomen door arbeid in te kaderen in de eschatologische blik op de nieuwe schepping. Volf beargumenteert dat de menselijke ontwikkeling in een pneumatologische theologie van arbeid gefundeerd wordt door de ontwikkeling van de gaven van de Geest (dit zijn aangeboren en later gegeven talenten) in te kaderen in de verwerkelijking van de nieuwe schepping. Alle gaven van de Geest die de mens heeft gekregen moeten gericht zijn op de verwerkelijking van de nieuwe schepping. Dat betekent dat deze niet egocentrisch, maar sociaal en milieubewust moeten worden ingezet. Want het individu kan alleen tot volledige ontwikkeling als nieuwe schepping komen als de hele schepping vervuld is. Daarbij is de relatie van de individuele mens met God van wezenlijk belang. Gods relatie met de mens definieert namelijk haar unieke menselijkheid en haar persoonlijke relatie met God definieert haar identiteit.²⁸⁴

5.3 Vervreemding van de natuur

Volf sprak net al over het milieubewust inzetten van de geestesgaven en ook in het laatste citaat van Schilder vinden we deze verwijzing naar de zorg voor de schepping terug. Vervreemding van de natuur vormt een bijzonder urgent probleem in deze tijd van verregaande industrialisatie en automatisering. De milieuproblematiek is direct gerelateerd aan de huidige manier van produceren en consumeren.

NEOCALVINISME

In de tijd van het neocalvinisme is deze problematiek nog niet zo zichtbaar en urgent. Zo worden fabrieken met schoorstenen die flink roken gezien als teken van de vooruitgang; als teken van het doorgaande cultuurwerk van de mens. Wel is de mens als natuurlijk wezen een onderwerp van zorg. We denken daarbij aan de zorg voor de juiste arbeidsomstandigheden:

²⁸³ Ibid. p168-201

²⁸⁴ Ibid. p123-133

werktijden, werklast, ziekte en huisvesting. Meer nog komen we dit tegen in het hiervoor behandelde lastkarakter van de arbeid. Het bewerken van de aarde kost zweet en men oogst doorns en distels. De mens wordt hier niet alleen geconfronteerd met de natuur, maar ook met de doorwerking van de zonde hierin. Dit vraagt niet alleen een onderwerpen van de aarde (zoals de opdracht in het paradijs luidde), maar ook een zorgen voor de akker, zodat zij vrucht mag blijven opbrengen. Over het algemeen zou echter gezegd kunnen worden dat de houding van de neocalvinist tegenover de natuur er voornamelijk een is van onderwerping. Onderwerping betekent ontwikkeling; het in cultuur brengen van de aarde.

VOLF

Deze opvatting bekritiseert Volf fel. De uniciteit van de mens en zijn onderwerping van de aarde zoals die uit Genesis 1 is begrepen is volgens hem schuldig aan de huidige milieuvervuiling en -vernietiging. De mens en de natuur zijn beide lichamelijk, maar hebben ook beide de Heilige Geest in zich. Arbeid moet daarom samenwerking met de natuur zijn. De werking van de Heilige Geest in de natuur geeft haar onafhankelijkheid; maakt de natuur een doel in zichzelf. Arbeid moet productief én beschermend zijn. Daarnaast is net zoals de mens de natuur verlangend naar verlossing, arbeid moet in haar 'zorgen voor' daarop gericht zijn. Het onderwerpen van de aarde moet in de eerste plaats gezien worden in het licht van beeld zijn van God - dus zorgend. Omdat de mens sociaal is geschapen, heeft zij verantwoordelijkheid voor de komende generaties.²⁸⁵ En zoals al eerder opgemerkt is: het individu kan alleen tot volledige ontwikkeling als nieuwe schepping komen als de hele schepping (dus ook de natuur) vervuld is.²⁸⁶

5.4 Vervreemding van God

Vervreemding van God is in de eerste hoofdstukken van deze scriptie nog niet expliciet ter sprake gekomen. In dit hoofdstuk is zij echter al wel nadrukkelijk benoemd. In een theologische belichting kan zij ook niet ontbreken. Het valt op dat in de bestudeerde literatuur overal de verbinding met God of spiritualiteit gemaakt wordt - zeker ook in de niet-theologische literatuur van de vorige hoofdstukken - maar dat nergens deze verhouding heel expliciet gemaakt wordt. Wellicht dat dit komt door het meer overkoepelende karakter dat deze verbinding lijkt te hebben. Ik wil vanuit het neocalvinisme en Volf toch enig licht op deze relatie werpen.

NEOCALVINISME

Men zou kunnen zeggen dat het niet geloven in het bestaan van God deze categorie van vervreemding onnodig maakt. Kuyper stelt echter: "Door [met] het 'Ni Dieu ni maître' elk rekenen met den levenden God buiten uw beschouwing en uw praktijk te sluiten, is wel degelijk een eigen opvatting van uw verhouding tot God op den voorgrond schuiven. Een regeering, die haar gezant terugroept en alle relatie met een andere mogendheid afbreekt, bepaalt daardoor wel terdege haar verhouding tot de regeering van dat land, een gespannen verhouding, die veelal op oorlog uitloopt."²⁸⁷ Voor Kuyper is duidelijk dat allerlei problematiek - en daarmee die ook van de verschillende vormen van vervreemding - voortkomen uit de vervreemding van God. Alleen een (op)nieuw openstaan en verbinden kan deze opheffen: "Edoch, en dat is het verontrustende bij den doodelijken kanker die ook thans ons geslacht weer heeft aangetast, voor het medicijn dat redden zal, moet ontvankelijkheid in den lijder worden gevonden, en die ontvankelijkheid voor het Evangelie bestond metterdaad in de Romeinsch-Grieksche wereld; de harten ontsloten zich. En sterker nog sprak die ontvankelijkheid in de eeuw der Reformatie;

²⁸⁵ Ibid. p141-148

²⁸⁶ Ibid. p123-133

²⁸⁷ Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899) p15

breede volksklassen riepen er om.²⁸⁸ Nog explicieter tot het individu gericht is het volgende: "Persoonlijk ervaren we dan ook gedurig, hoe in het diepst van ons gemoed, op het punt waar dit gemoed zich voor den Eeuwige ontsluit, alle stralen van ons leven als in één brandpunt samenvallen, en alleen daar die harmonie herwinnen, die ze in het leven zoo telkens en zoo pijnlijk verliezen. In het gebed ligt niet alleen onze eenheid met God, maar ook de eenheid van ons persoonlijk leven."²⁸⁹ Hier maakt hij duidelijk hoe deze vervreemding van God nauw verbonden is met de vervreemding van jezelf. Dit geldt ook voor de arbeid: "De cultuurroeping is opgenomen niet in een bloot-creatuurlijke maar in een verbondsverhouding."²⁹⁰

Ook bij Schilder komen we de overkoepelende vervreemding van God tegen. De mens is bijna goddelijk gemaakt (Psalm 8), maar juist in dat woordje 'bijna' zit voor hem de grens. Wie het woordje 'bijna' schrapt kan geen goede mandataris zijn. Wie geen God boven zich duldt, kan gemakkelijk tot een bedreiging worden voor al datgene, wat onder hem staat. Zo'n mens is geen medewerker maar een tegenwerker. De Heilige Geest heeft hier ook een belangrijke rol in: alleen door de Geest zijn wij bruikbare handlangers van God in het werk voor Zijn rijk. Waar God ons regeert door Zijn Geest, daar worden wij echte medewerkers, mensen die met heel hun mens-zijn én vrijwillig met God coöpereren.²⁹¹

Slotemaker de Bruïne ziet het tegengaan van vervreemding van de medemens in het tegengaan van vervreemding ten opzichte van God: het Vaderschap van God garandeert namelijk de broederschap van allen. Ook juist in Gods verlossingswerk, Zijn omkijken naar de ander (in nood), wordt duidelijk dat knechting en uitbuiting als vormen van vervreemding bestreden moet worden. "Zodra de prediking taant van het 'Heb God lief met uw gehele hart', taant de kracht van de prediking "Heb uw naaste lief als u-zelf".²⁹²

Ook is het hier goed om te refereren aan de uitvoerige uitzetting die Slotemaker de Bruïne doet over het verband tussen wereldbeschouwing en economisch leven. Daarin stelt hij dat over de economie en sociologie niets gezegd kan worden zonder het zedelijke, het levensbeschouwelijke in ogenschouw te nemen, dus zonder zich rekenschap te geven van de geestelijke dimensie.²⁹³

VOLF

Volf stelt dat vervreemding vanwege de normatieve christelijke antropologie geen subjectieve maar objectieve realiteit is. Arbeid is vervreemdend als het niet voldoet aan Gods bedoeling voor de mens. Omdat dit specifiek per persoon is, gelden hier zijn gevoelens als indicators. Vervreemding van God stijgt echter uit boven vervreemding van arbeid, hierom moet men niet teveel verwachten van het tegengaan van arbeidsvervreemding. Ook is het tegengaan van arbeidsvervreemding effectiever wanneer ook andere vervreemding tegengegaan wordt (specifiek vervreemding van God) en zal pas in de nieuwe schepping alle vervreemding volledig overwonnen zijn. De humanisering van arbeid anticipeert op de nieuwe schepping en gaat de invloed van arbeidsvervreemding op vervreemding van God tegen.²⁹⁴ Mensen worden volgens Volf niet gemaakt door hun arbeid zoals Marx dacht. Nogmaals: Gods relatie met de mens definieert haar unieke menselijkheid en de relatie van de mens met God definieert haar identiteit.²⁹⁵

²⁸⁸ Ibid. p172

²⁸⁹ Ibid. p11

²⁹⁰ Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986) p148

²⁹¹ Ibid. p154

²⁹² Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923) p44-45

²⁹³ Ibid. p120-159

²⁹⁴ Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford, University Press, 1991) p157-168

²⁹⁵ Ibid. p123-133

5.5 Theologische belichting: Slot

In deze paragraaf willen we kijken wat de theologische belichting ons nu oplevert aan antwoorden op de in de vorige hoofdstukken gestelde vragen. We volgen de indeling van de vorige hoofdstukken.

VERVREEMDING VAN JEZELF

De verhouding tussen lichaam en ziel lijkt bij de neocalvinisten en Volf nu eindelijk besloten te zijn. Beide zijn even waardevol en moeten gebruikt worden om God te dienen. Arbeid moet bij beide visies vanuit het hart gebeuren, met vreugde. We zien dat men daarmee de verhouding wil overstijgen: niet de twee dimensies zijn leidend, maar de gerichtheid van het hart op God. Nauw verbonden hiermee is de overeenkomst in het beschouwen van de relatie tussen dit leven en het komende als een continuïteit. De scheiding ligt op aarde tussen de zonde en God; bij het tot geloof komen begint de eeuwigheid. Arbeid is daarmee iets wat ook eeuwigheidswaarde heeft, bij de neocalvinisten lijkt dit meer explicieter te gelden voor de materiële kant, terwijl Volf dit meer tot de geestelijke dimensie van arbeid lijkt te beperken. Daarmee wordt niet alleen de eindigheid van de mens, alsook zijn werk overwonnen. Dat deze arbeid nog niet makkelijk is wordt verklaard door de vloek uit het paradijs. Deze vloek maakt de mens geneigd tot verkeerde dingen (zoals zelfzucht en ongemotiveerdheid) en zorgt voor het lastkarakter van het werk. Daarnaast is de aarde ook moeilijker te bewerken geworden of is zij een terrein dat bevochten moet op de satan. Echter: de wereld is niet geheel verloren. Daar zorgt de gemeene gratie respectievelijk de aanwezigheid van de Heilige Geest voor. Als zodanig kan ook werk van niet-christenen gewaardeerd worden.

VERVREEMDING VAN DE MEDEMENS

Het idee van de mens als beeld Gods en bewoond door de Heilige Geest leidt tot respect voor de medemens en de geneigdheid om haar waardigheid te garanderen. Onmenselijke en oncreatuurlijke uitwassen moeten beëindigd worden. Andere belangrijke drijfveren voor het omzien naar de medemens en het samen willen werken zijn de broederschap van alle mensen door het Vaderschap van God of het denkbeeld dat de schepping pas tot voleinding kan komen als iedereen tot zijn vervulling komt.

VERVREEMDING VAN DE NATUUR

Neocalvinisten geloven zeer sterk in het ontwikkelen van de wereld en daarmee het beheersen van de natuur. Technische vooruitgang en ontwikkeling wordt geprezen. Deze visie lijkt slechts te leiden tot gebruik van deze natuur, maar het zo efficiënt mogelijk willen gebruiken van haar én de waarschuwing om haar niet uit te buiten, lijken dit tegen te gaan. Volf ziet de band met de natuur als een samenwerkingsverband, speciaal omdat ook zij bewoond wordt door de Heilige Geest. Ook de verantwoordelijkheid van de mens voor toekomstige generaties vereist dit.

VERVREEMDING VAN GOD

Deze laatste categorie lijkt voornamelijk gevuld te worden door overkoepelende ideeën: de vervreemding van God heeft te maken met alle andere vormen van vervreemding. Zij biedt niet alleen haar ultieme oplossing (hoewel vaak pas gezien in het eeuwige leven) alsook de maatstaven waarnaar de andere relaties moeten worden gevormd. Alle vervreemding is ontstaan uit een vervreemding van de mens tot God: zij komt voort uit de menselijke beslissing om van God onafhankelijk te zijn. Maar juist de verbinding is wezenlijk voor de mens. Zo kan de mens ook alleen maar als heel mens gezien worden in haar verbinding met God, medemens en natuur.

| 6 | Conclusies

In dit laatste hoofdstuk zal ik ingaan op de belangrijkste losse eindjes van deze scriptie. Dit zijn niet alleen punten waar nader onderzoek nodig is, maar ook die thema's die ik onvoldoende door de behandelde auteurs beargumenteerd vind. Dit hoofdstuk eindigt met een aanzet tot een eigen visie op de theologie van de arbeid.

6.1 Aanbevelingen

Aan het eind van deze scriptie blijft er nog veel liggen. Een aantal vragen is niet beantwoord en sommige antwoorden zijn beperkt gebleven tot opmerkingen. Veel van de vragen die in de eerste hoofdstukken naar voren kwamen verdienen een uitgebreidere behandeling dan in deze scriptie mogelijk was.

In de eerste plaats verdient het concept van de organisatie meer theologische doordening. Dit betreft niet alleen haar bestaansreden, maar ook haar vorm en macht. Er zijn hier parallellen naar de gemeente te leggen, maar dat leidt wellicht tot meer vragen dan oplossingen. Veelal wordt in de gebruikte (theologische) literatuur het bestaan en de positie van organisaties als gegeven aangenomen. Volf heeft wel een aantal aanmerkingen: de organisatie moet kleinschalig zijn en de verhouding tussen management en arbeiders moet in balans zijn. Bij de neocalvinisten zien we een voorkeur voor een vorm van hiërarchie. Vanuit de bijbel kunnen verhalen van grote projecten waarbij samenwerking vereist is als voorbeeld dienen: de bouw van de toren van Babel, de slavernij in Egypte en de herbouw van Jeruzalem na de ballingschap.

In de tweede plaats vraagt de relatie van het individu tot de organisatie meer aandacht. We zagen dat over de houding tot de medemens de behandelde theologen wel handvatten gaven, maar de meer abstracte vorm van de organisatie is daarbij niet meegenomen. Deze kwestie is pas op te lossen nadat de organisatie theologisch gedefinieerd is.

Ten derde is dit individu en haar identiteit een verder theologisch onderzoek waard. Dan bedoelen we vooral haar relatie tot de arbeid. Vragen over de ontwikkeling en de identiteitsvorming door werk zijn hier aan de orde. Is arbeid wezenlijk voor de mens of is een echt mens niet per definitie een arbeidend individu? Bij Volf zien we bijvoorbeeld de gedachte dat werken essentieel is voor de mens, bij Luther is werk niet persé wezenlijk voor het menszijn.

Als vierde punt wil ik hier noemen het conflict tussen vrijheid en determinatie. Juist in het werken van de mens is dit belangrijk, omdat zij de zinloosheid en daarmee de vervreemding van arbeid kan versterken of verminderen. In de theologische belichting kwam dit onderwerp zelden naar voren. Schilder stelt dat de mens wel de mogelijkheid heeft om met zijn werk iets in te brengen en daarin niet volledig gedetermineerd is. De relatie tussen dit leven en de eeuwigheid is hierbij ook van grote invloed.

In de vijfde plaats denken we aan vragen over grootschalige onrechtvaardigheid, zoals de verdeling van rijkdom en de afvalstortplaatsen in de derde wereld. Deze kwesties hangen nauw samen met het gekozen economische systeem en theologisch valt daar meer over te zeggen. Volf wil bijvoorbeeld een rem op het liberale economische model en Slotemaker de Bruïne plaatst hier ook een aantal waarschuwingen bij. Bij Schilder en Kuyper lijkt dit model echter een geschikt vooruitgangsmodel dat de ontwikkeling van de wereld en de mens goed kan dienen. Ten zesde willen we in dit verband de vervreemding van de natuur noemen. Pas in de laatste jaren is hier een hernieuwde theologische aandacht voor op te merken. Het bezwaar dat Volf opneemt tegen de interpretatie van de opdracht en de status van de mens in Genesis lijkt daarbij een topje van de ijsberg. De acute milieuproblematiek vraagt om een theologische

overdenking van het gebruik en misbruik van het milieu in de arbeid. De vervreemding van de natuur is echter ook een probleem met een bredere basis: daarbij volstaat een focus op de arbeid niet.

Als zevende willen we hier noemen de bruikbaarheid van een theologie van de arbeid voor seculiere organisaties en individuen. In hoeverre is een model vanuit de christelijke theologie ook te gebruiken in seculiere organisaties, specifiek bij het omgaan met vervreemding? De verschillende theologische auteurs leggen namelijk sterk de nadruk bij het oplossen van de vervreemding van God als sleutel of overkoepelend probleem voor de andere vormen van vervreemding. In hoeverre is deze vervreemding te specifiek of overbodig voor de seculiere arbeid(er)? Wellicht is een richting voor een antwoord te vinden in de honger naar spiritualiteit of zinvolheid die we tegenkwamen in de economische literatuur uit het eerste deel. Nog een stap verder kunnen we bij dit zevende punt ook denken aan organisaties en arbeiders met een andere levensovertuiging dan de christelijke.

In het verlengde hiervan kunnen we nog een achtste punt noemen: de praktische uitwerking is in de theologische belichting achter gebleven. Dit komt niet alleen door de meer theoretische opzet van deze scriptie, maar ook de summiere aandacht die daar vanuit de behandelde theologen aan besteed is. Praktischere handreikingen zijn er wel, maar deze missen juist weer een doordachte theoretische onderbouw.

Een andere inhoudelijk punt is het gemis aan een toereikende actuele theologie van de arbeid. Volf stipt dit al aan in het begin van zijn boek *Work in the Spirit*. Zijn boek is, zo stelt hijzelf, een aanzet tot een actuele arbeidstheologie. Het roepingsbegrip mag dan volgens hem verouderd en onjuist te zijn, maar er kunnen ook vraagtekens gesteld worden bij zijn ruime invulling van het begrip *charisma*. Legt hij daarmee teveel in de bijbelteksten over *charisma*? Nader onderzoek is hier gewenst.

Dit raakt ook aan de invulling van het werk en de persoon van de Heilige Geest voor het arbeidsbegrip. Hier valt niet alleen te denken aan de christen, maar juist ook aan de aanwezigheid van de Heilige Geest in de wereld. Werkt de Heilige Geest ook in ongelovigen? Hoe is het werk van ongelovigen theologisch op te vatten? Dit zal ik in mijn eigen visie nog verder doordenken.

Als laatste punt wil ik hier de negatieve tendens noemen die in de waardering van arbeid tot uiting komt. Wellicht is dit een gevolg van de thematiek die in deze scriptie gekozen is (het begrip *vervreemding* geeft niet direct aanleiding tot een positief doordenken van de theologie van arbeid), maar ook in de literatuur kwamen we vaak een negatieve houding tegen. Juist in de overwinning van de vervreemding kan een theologie van de arbeid de weg wijzen naar een meer gezonde en positieve visie op arbeid. Een positieve visie die in een wereld waarin de arbeid veelal als verplichting en last gezien wordt verlichting en plezier kan schenken. Sporen van deze positieve kijk komen we al wel tegen theologische gedachten over werk als werken vanuit het hart, als dank en eer aan God, in de Geest, met hart en ziel en als expressie van jezelf.

6.2 Eigen visie

Nu we ingegaan zijn op de belangrijkste kwesties die nader onderzoek vereisen wil ik hier komen tot een schets van een eigen visie op de theologie van de arbeid. Daarbij wil ik mij houden aan de steeds gebruikte indeling in vormen van vervreemding.

Het begrip vervreemding

Misschien is het eerst goed stil te staan bij het woord *vervreemding*. In de geschreven taal wordt dit begrip nog redelijk vaak gebruikt, maar in de spreektaal niet. Alternatieven hiervoor zijn:

aliënatie, depersonalisatie, derealisatie, niet meer eigen voelen, niet meer jezelf voelen en jezelf kwijt zijn. Alhoewel sommige van deze termen algemener gebruikt worden, lijkt ons geen van deze termen voldoende sterk om te gebruiken in plaats van vervreemding. Belangrijk aan het begrip vervreemding is dat zij een relatie aangeeft. Men is vervreemd van iets of iemand. De hierboven genoemde alternatieven laten vaak één kant van vervreemding zien, zoals de vervreemding van jezelf of de wereld. Het sterke van de indeling die in deze scriptie gebruikt is, is juist haar inclusiviteit: de hele leefwereld van de persoon is betrokken. Daarmee wordt recht gedaan aan de positie die de arbeidsproblematiek inneemt in het menszijn.

Ook vanuit theologisch oogpunt ben ik voor het gebruik van het begrip vervreemding. De verschillende categorieën van vervreemding helpen om de effecten van de zondeval te vatten. Zonde als scheiding of pervertering passen beide goed in het denken over vervreemding. Ook in het overwinnen van vervreemding zijn levensbeschouwelijke vragen aan de eerste orde.

Daarnaast wil ik wijzen op de praktijk: in de arbeidssituatie doen zich vaak vervreemdende momenten voor. In de eerste plaats kunnen we daarbij denken aan de imperfectie van het bestaan, maar ook is daarbij de misfit tussen identiteit en werk veelvuldig genoemd.

Als laatste wordt in veel literatuur, al dan niet wetenschappelijk, gesproken over situaties en mensen waarbij vervreemding een belangrijke rol speelt.

Dit begrip is dus veel breder te gebruiken dan alleen voor de arbeidsproblematiek. In deze scriptie werd al duidelijk dat deze vormen van vervreemding zich uitstrekken over het hele leven. Arbeidsproblematiek kan daarmee niet los gezien worden van andere levensterreinen.

Een trinitaire theologie van de arbeid?

De verschillende theologen die we behandeld hebben lijken zich op één persoon van de Triniteit te richten. Zo zien we bij de neocalvinisten dat het werk van God de Vader in de schepping van hemel en aarde als uitgangspunt wordt genomen. Hun denken over de arbeid is dan ook wel 'patrocentrisch' te noemen. Dit betekent niet dat daarbij de andere personen van de Triniteit niet ter sprake komen (alhoewel de Heilige Geest weinig genoemd wordt). Maar door hun focus op de voortgaande ontwikkeling vanaf de schepping en het scheppingsmandaat is het werk en de persoon van God de Vader voor hen het belangrijkste. Bij Volf zien we dat de persoon van de Heilige Geest de volle aandacht krijgt (wellicht als een soort tegenbeweging). Ook hier geldt weer dat de andere personen wel genoemd worden, maar niet zo'n prominente rol spelen. In dit kader is het goed het denken van Karl Barth aan te halen: zijn opzet, juist ook van zijn denken over de arbeid, is 'christocentrisch' van aard. Het gaat om het ambt, het dienen zoals Christus dat deed. In de arbeid is men dienstbaar aan het rijk van Christus. Dit zien we ook bij Calvin en in zekere mate ook bij Schilder. Barth focust dus op de verzoening, terwijl de neocalvinisten focussen op de schepping. In de terminologie van de Duitse theologie spreekt men over respectievelijk 'het tweede artikel' en het 'eerste artikel'. Volf geeft een derde weg aan, door arbeid pneumatologisch te willen begrijpen, hierbij worden schepping en verzoening samengebracht in het concept van de 'nieuwe schepping'.

Mij is opgevallen dat al deze benaderingen hun sterke en zwakke punten hebben, maar de interne dynamiek van een trinitaire theologie geen recht doen. Ik wil een trinitaire theologie van de arbeid voorstaan. Omdat mijn kennis over dit onderwerp onvoldoende is zal ik me hier beperken tot het maken van een aantal opmerkingen. Ik wil gebruikmaken van de indeling van vervreemding en aan de hand daarvan een trinitaire theologie van de arbeid schetsen.

Vervreemding van jezelf

GESCHAPEN: AFHANKELIJKHEID EN ZINVOLHEID

We kunnen hier beginnen bij de schepping van de mens door God. Het geschapen zijn geeft direct een verhouding van afhankelijkheid aan: de mens is existentieel afhankelijk. Dit afhankelijk van God zijn zien we in heel de bijbel als thema terugkomen. Zij is de basisrelatie die ieder mens heeft en nodig heeft. Zelfs zonder godsbesef wordt duidelijk dat de mens existentieel afhankelijk is: men wordt geboren uit een ander mens en in de eerste jaren is men volledig afhankelijk van andere mensen. Ook de rest van zijn leven blijft de mens min of meer afhankelijk van anderen. In Jezus' werk en leven zien we deze afhankelijkheid van God terugkomen. De afhankelijkheid van de werking van de Heilige Geest in ieder mensenleven onderstreept dit nogmaals.

In het schepsel zijn is ook haar zin gegeven. Haar negatie leidt tot een vergeefs zoeken naar zin. Haar bestaan is uit en door een Ander, dus ook haar bestaansreden. De zin van haar bestaan, van haar leven is alleen vanuit dit begin, dit geschapen zijn, te achterhalen.

LICHAAM EN GEEST

De mens wordt niet alleen geschapen als lichaam, maar met een 'levende geest'. Deze *Ruach* duidt op de levensgeest²⁹⁶ die bij ieder mens in wordt geblazen. Zij wijst daarmee op het geestelijke van het zelf. Het scheppingsverhaal lijkt zo te wijzen op een duale voorstelling van lichaam en geest, maar deze lijkt verder in het Oude Testament niet tot uiting te komen. Dat er geen sprake is van een bepaalde dualiteit lijkt me niet vol te houden. Wel is een belangrijk gegeven dat deze twee, het geestelijke en stoffelijke, sterk aan elkaar verbonden zijn. In het Nieuwe Testament lijkt het voorbeeld van Jezus Christus in Zijn vleeswording, werk (wonderen) en opstanding dit nogmaals te onderstrepen. Eerder zagen we al dat deze verhouding tussen geest en lichaam leidend is voor de manier waarop we naar de status en de inhoud van arbeid kijken. Voor nu kunnen we volstaan met de opmerking dat het volgende wijst in de richting van het serieus nemen en verbinden van het lichamelijke en geestelijke van de mens: de relatie van God met de mens, het scheppen van de stoffelijke aarde met de mens, de activiteit van de Heilige Geest en de menswording, het werk en opstanding van Jezus Christus. Voor de vervreemding van jezelf geldt dat beide hun plek en verbinding moeten krijgen en dat geen van beide genegeerd kan worden.

GODS BEELD: WAARDIGHEID, UNICITEIT, VRIJHEID EN CREATIVITEIT

De mens wordt door God naar Zijn beeld geschapen. Dit heeft als implicatie dat alle mensen gelijkwaardig zijn. Ieder mens kent hetzelfde begin en mag zich beeld Gods weten. Alles wat hier tegenin gaat vervreemdt de mens van wie ze is. Beeld van God zijn houdt ook in dat de mens waardevol is voor God. Dat Hij hem als mens geschapen heeft, met al zijn existentiële kenmerken. Het negeren of ontnemen van deze kenmerken leidt tot onmenselijkheid en het schenden van de mens als beeld van God.

Evenzo wordt de uniciteit van de mens gegeven door haar als Gods beeld geschapen zijn. Ieder mens is uniek geschapen, met zijn eigen individuele persoonlijkheid. Daarmee kent ieder mens zijn eigen specifieke doel in het leven. De ontwikkeling hiervan vindt voor een belangrijk deel plaats door zijn arbeid. Deze arbeid begint in het paradijs bij haar opdracht tot werken ("om die te bewerken en erover te waken"²⁹⁷) die nergens tegengesproken wordt. Zij geldt onverminderd in heel de bijbel. De mens kan en mag (moet?) daarbij zijn gegeven talenten ten volle inzetten. Zo zien we dat in de bijbel al snel over een arbeidsverdeling wordt gesproken en dat bepaalde

²⁹⁶ Soms wordt dit opgevat als de inwoning van de Heilige Geest.

²⁹⁷ Gen.2:15

personen talenten hebben die zij succesvol weten te benutten. Ook de Heilige Geest schenkt soms mensen een bepaalde kunde.

Naar het beeld van God geschapen zijn betekent ook dat de mens vrijheid krijgt. Dit zien we bijvoorbeeld in het enkele gebod waaraan de mens zich in het paradijs moet houden, maar ook aan het geven van namen aan de dieren. Door heel het Oude Testament zien we deze lijn ook als God steeds weer oproept om Hem te gehoorzamen en Hem te vertrouwen. Steeds bevrijdt Hij de Israëlieten. In Jezus' leven en sterven zien we dat Hij vrijheid wil geven. Zo kondigt Jezus met Zijn komst de komst van het jubeljaar aan. In dit jubeljaar werden slaven vrijgelaten en kreeg ieder zijn land weer terug. In het Nieuwe Testament vinden we alsmaar de oproep tot bekering en het volgen van Jezus waarop de mens zelf moet reageren. De keus wordt telkens aan de mens gelaten. God wil geen slaven, maar kinderen die Hem van harte kunnen en willen eren. Deze vrijheid maakt creativiteit ook mogelijk. Het voorbeeld van het namen geven aan dieren geeft aan dat de mens - net als God - creatief wil werken.²⁹⁸ Deze creativiteit zien we terugkomen in de ontwikkeling die de mensheid doormaakt vanaf het begin van de aarde. Niet alleen door de techniek die hij gebruikt, maar ook door de manier waarop hij zichzelf of zijn omgeving aanpast zodat hij kan overleven. De creativiteit komt ook naar voren in het Oude Testament in het werk van de mensen die van de Heilige Geest een gave krijgen.

ZONDE: LASTKARAKTER, SLAVERNIJ EN DOEL MISSEN

Jezus' leven laat zien dat leven en werken op deze aarde niet moeiteloos is. Sinds de zondeval spreken we over een gebroken wereld; een wereld waarin arbeid (mede) gekenmerkt wordt door haar lastkarakter. God heeft de wereld zo niet geschapen, Hij heeft alles goed geschapen. Ondanks dat de last in de arbeid in de huidige tijd niet overwonnen zal worden, moeten we er daarom wel alles aan doen om haar te verlichten. Jezus laat in Zijn leven en spreken zien dat Hij deze last wil dragen of verlichten. Tegelijk is Jezus' voorbeeld er één van dienstbaar zijn. De Heilige Geest is als Trooster degene die ons kan troosten in de gebrokenheid van de wereld, dus ook haar vervreemdende arbeid.

In het algemeen kan gezegd worden dat uit het werk van God (en de verhalen die we daarvan lezen in de bijbel) spreekt dat God de mens uit de slavernij wil bevrijden en dat God in de gebrokenheid bij de mens wil zijn. Soms is het besef dat God rechtvaardig is en daarmee het onrecht zal verbreken en alles goed zal maken in zware tijden voldoende. Slavernij, onderdrukking of elke andere vorm van knechting moet echter wel uitgebannen worden. God gruwet van onrecht en de vele verhalen waarin God de onderdrukte verlost onderstrepen dat onrecht in de arbeid niet goed is. De bron van deze woede komt voort uit de liefde voor de mens. Juist omdat God de mens liefhad, had Hij er Zijn leven (of Zoon) voor over. Dit lijkt mij een belangrijk motief om alle onmenselijkheid in de arbeid aan de kaak te stellen. God heeft de mens als mens geschapen en wil geen robots of slaven. In het werk van de Heilige Geest in personen komt dit ook tot uiting: men heeft "de Geest niet ontvangen om opnieuw als slaven in angst te leven, [maar] om kinderen Gods te zijn."²⁹⁹

De zondeval heeft nog meer consequenties voor de arbeid. Zonde kan gedefinieerd worden als het missen van het doel. Zoals de mens gemaakt is om met God in relatie te staan en in de zonde haar doel mist doordat zij zich tegen deze verbinding keert, zo kan in de arbeid ook van zonde sprake zijn als iemand zijn doel mist; als hij niet doet waarvoor hij gemaakt is. Je talenten moeten ontwikkeld worden.

Samenvattend is vervreemding van jezelf alleen op te heffen door steeds met jezelf verbonden te blijven. Hiervoor moet je jezelf als heel mens zien: met je geestelijke en lichamelijke kant.

²⁹⁸ Gen. 2:19

²⁹⁹ Rom. 8:15

Maar ook door je talenten creatief en in vrijheid te gebruiken, ondanks én tegen de imperfectie van het huidige bestaan.

Vervreemding van de medemens

RELATIE: GELIJKHEID, HEERSCHAPPIJ EN DIENSTBAARHEID

Het scheppen van de mens door God de Vader gebeurt in samenspraak met en medewerking van Jezus Christus ("Het [Woord] was in het begin bij God. Alles is erdoor ontstaan"³⁰⁰) en de Heilige Geest ("Gods Geest zweefde over de wateren"³⁰¹): "laten *Wij* mensen maken"³⁰². Met het (gezamenlijk) scheppen en het scheppen van de mens als man én vrouw komt het belang van relaties tot uiting. De mens is niet alleen geschapen. God heeft nooit slechts één persoon op het oog, zelfs als Hij zich richt op één individu is dit om heel de schepping (te bevrijden of aan te spreken). Het schepsel zijn wijst op de basisverhouding tot alle andere schepsels. Heel de schepping is vanuit ditzelfde begin ontstaan en door haar Schepper 'goed' geschapen. De hele schepping kent de afhankelijke en zingevende relatie tot de Schepper en haar leven gevende Geest. In het schepsel worden van Jezus zien we dit nogmaals bevestigd worden. Omdat God de Schepper is van iedereen is daarmee de gelijkwaardigheid van elk mens gegeven. Niemand hoeft meer of minder te zijn dan de ander.

Zo waarschuwt God bij de instelling van een menselijke hiërarchie (de instelling van het koningschap van Saul) voor de gevolgen daarvan. Een menselijke hiërarchie leidt tot extra last. Dit in tegenstelling tot het richten en leiden wat tot die tijd gebeurde. Het heersen van één mens over de ander wordt in de bijbel veelal negatief opgevat. Zo'n overheersing wordt vaak gezien als een straf van God of een gevolg van zonde. Het leiden wordt daarentegen juist vaak gezien als het werk van God. Hierbij is kenmerkend dat de leider zich inzet of zelfs zijn leven geeft voor de volgelingen. Jezus' voorbeeld en uitspraak over het dienen van leiders zet dit nog in een verscherpt perspectief. Hoe Jezus omgaat met Zijn medemens mag daarbij leidend zijn voor hoe in de arbeid om moet worden gegaan met de medemens. Opvallend daarbij is dat Jezus verder kijkt dan uiterlijkheden en het Hem gaat om het hart van de mens. Vanuit dit perspectief geeft Hij Zijn leven voor Zijn medemens en mogen wij zo ook leven ten dienste van de ander en elke mens naar het hart zien. Het Vaderschap van God maakt daarbij dat we allen broeders zijn.

WERK VAN ONGELOVIGEN: WAARDERING, RESULTAAT EN SAMENWERKING

Dat niet iedereen God als Vader accepteert, brengt ons bij het werk van ongelovigen³⁰³. Omdat werken altijd samen(-)werken betekent, is het haast onvermijdelijk om niet met ongelovigen samen te werken. Maar hoe moeten we het werk van ongelovigen waarderen? Is het werk van ongelovigen goed omdat zij ook goed geschapen zijn? Is het goed omdat God het ook wil gebruiken om tot Zijn doel te komen? Is het goed als het iets laat zien van God? Kunnen we stellen dat als God van de mens houdt en arbeid een expressie van de mens is, God ook het werk van ieder persoon kan waarderen?

Misschien kan het idee van de gemeene gratie en Volfs idee van de inwoning van de Heilige Geest in iedereen ons helpen. Als Gods genade in iedereen werkt of de Heilige Geest in ieder aanwezig is, kan het werk van ongelovige mensen ook goed zijn. Hier is echter al snel de autonomie van de mens in het geding en daarmee de essentie van arbeid zelf! Het neocalvinisme en Volf kennen ook het idee dat het bestaan door een 'wereldbrand' heen gaat. Hierin zal alles van stro verbrandt worden en men daardoor gelouterd worden. Dit geeft wel de mogelijkheid tot

³⁰⁰ Joh. 1:2-3

³⁰¹ Gen. 1:2

³⁰² Gen. 1:26

³⁰³ *Ongelovigen* is hier de aanduiding voor mensen die niet in Christus geloven, dus alle on- en andersgelovigen.

in ieder geval twee categorieën: waardevol en waardeloos werk.³⁰⁴ Deze categorieën lijken echter uit de context van de tekst enkel te gelden voor christenen: Paulus heeft het over dat wat gebouwd wordt op het fundament van Jezus.

Werk dat tegen God ingaat (tegen Zijn persoon) is in ieder geval niet goed. Daarmee kunnen we stellen dat dat tijdelijk is, want het slechte kent geen plaats in het eeuwige leven. Er bestaat ook werk dat tot Gods eer gebeurt. Ondanks dat dit werk nog bevlekt en imperfect is, kan God dit wel waarderen. Dit geldt volgens mij ook voor werk van ongelovigen. De intentie waarmee het werk gedaan wordt is dan veel belangrijker. Het resultaat van het werk van een ongelovige zou dan niet hoeven te verschillen van het resultaat van het werk van een christen. Een ongelovige tandarts doet zijn werk net zo goed als een christelijke tandarts. Toch denk ik dat het resultaat van de arbeid voor God niet onbelangrijk is. God verbiedt bepaalde handelingen en het resultaat van bepaalde handelingen (de tien geboden, onreinheid, afgodsbeelden en offerplaatsen). Bovendien lijkt samenwerking met God een garantie voor zinvol werken, terwijl de ongelovige deze garantie niet heeft.

Misschien gaat het hier om een beoordeling die wij niet kunnen maken en is het aan God om te oordelen welke arbeid tot Zijn eer is geweest en welk werk door het vuur heen blijft bestaan. Dat daarmee elke vorm van kritiek onmogelijk wordt, is onjuist. God geeft door de bijbel heen wel duidelijk aan hoe wij moeten leven. Ook het menszijn an sich geeft genoeg handvatten om arbeid als goed of slecht te kunnen beoordelen. Daarom kunnen de menselijke waardigheid en de zorg voor het milieu als algemene criteria gelden. Met klem willen we hier waarschuwen dat de scheiding tussen christenen en ongelovigen op het werk gemakkelijk tot vervreemding van de medemens leidt. Het idee van de gemeene gratie en van de algemene inwoning van de Heilige Geest probeert dit te overwinnen. Wellicht kan de scheiding met behulp van een christologisch perspectief beter begrepen en overwonnen worden. Christus heeft door zijn leven, sterven en opstaan namelijk de scheiding tussen de zondige mens en God overwonnen. Deze soterologie geldt niet alleen voor de geloofsgemeenschap, maar heeft kosmologische betekenis. Dit vinden we ook bij verschillende theologen. Als God de wereld liefheeft mag de christen ook anderen zo aanzien, Jezus' liefdewerk is daarbij het voorbeeld en toppunt om na te volgen en de Heilige Geest wil daarbij helpen. Toch kan alleen de aanneming van Christus' verlossingswerk tot verlossing brengen. Dit is waar heel de schepping op wacht.

Samengevat moet de mens steeds weer de verbinding met zijn medemens zoeken en onderhouden. Dit gebeurt door haar als gelijkwaardig te beschouwen: gelovig of ongelovig. De verscheidenheid in kennis, kunde en bouw van de mens helpen juist de samenwerking in de arbeid te laten gedijen en maken resultaten mogelijk die één mens onmogelijk kan behalen.

Vervreemding van de natuur

Het onderhouden en onderwerpen van de wereld kan snel tot een agressieve houding ten opzichte van de natuur leiden. Alleen door haar te vergelijken met de zorg van God voor de mens en de mens als beeld van God te zien kan hier perspectief in gebracht worden. De schepping moet met zorg behandeld worden. Daarbij roept de opdracht tot het bewerken van de aarde op tot het ontwikkelen van haar. Niet alles hoeft *wilde* natuur te blijven. De natuur mag door de mens beheerd worden, zodat zij meer vrucht mag dragen en mee mag helpen aan de ontwikkeling en overleving van de schepping. Dat heel de schepping 'goed' geschapen is, betekent wel dat zij nooit misbruikt of vervuild mag worden. De mens dient er met uiterste zorg mee om te gaan. De schepping zucht net zo goed onder de gevolgen van de zondeval.

³⁰⁴ 1 Kor. 3:12-15

God houdt echter nog steeds van deze schepping, dat laat Hij zien bij de redding van de dieren in de ark van Noach en Zijn belofte na de watervloed.³⁰⁵ Gods liefde voor de schepping blijkt ook in het zenden van Jezus Christus als mens. Jezus neemt de menselijke natuur aan: Hij bevestigt daarmee de waarde van die natuurlijke wereld, van het materiële.

Volf zet vooral in op de aanwezigheid van de Heilige Geest in de schepping. Ondanks dat dit idee controversieel is, kan zij wel de vervreemding van de natuur tegengaan. Ook vanuit de denkers van de Reformatie is hier wat voor te zeggen. Calvijn benadrukte de aanwezigheid van de Geest in de natuur als levengevend: de *Creator Spiritus*. En men kan denken aan hoe de Geest van God bij de schepping de mens tot leven bracht.

Zo moet de mens in verbinding blijven staan met de natuur: vanuit de schepping moet zij haar beheren en ontwikkelen, vanuit Jezus vleeswording haar beamen en vanuit de inwoning van de (Heilige) Geest met haar samenwerken.

Vervreemding van God

In alle voorgaande vormen van vervreemding kwam al terug dat de verbinding met God steeds centraal staat. De vervreemding van God leidt tot alle andere vormen van vervreemding. Alleen als de vervreemding van God opgeheven is, zijn er ook geen andere vormen van vervreemding meer. Dat God de verbinding met de mens wil blijkt uit heel de bijbel. In het paradijs was in het dagelijks ontmoeten van de mens door God al sprake van een relatie. De mens is geschapen om een persoonlijke relatie met God te hebben. Dat zij als beeld van God 'bijna' aan God gelijk zijn en dat de zondeval vertelt van het verlangen om gelijk te zijn aan God maakt duidelijk dat de mens niet gelijk aan God is en zij aan Hem verantwoording schuldig is. Haar leven ontvangt zij uit Zijn hand. De mens leeft continu in een afhankelijke relatie met God. Ondanks dat de mens de relatie verbreekt door de zondeval, wil God door Jezus deze relatie weer herstellen. Jezus laat in heel zijn Leven zien dat Hij die relatie met de mens weer wil. De Heilige Geest is na Zijn uitstorting degene die tot de wederkomst van Jezus de relatie met God levend houdt.

³⁰⁵ Gen. 6:5-8:22

Geraadpleegde literatuur:

- Aquino, T. van, *Summa Theologica* via <http://www.newadvent.org/summa/3179.htm-3182.htm>
- Bakan, J., *The Corporation : Het pathologisch streven naar macht en winst* (Amsterdam: Business Contact, 2004)
- Barber, B.R., *De infantiele consument : hoe de markt kinderen bederft, volwassenen klein houdt en burgers vertrap* (Amsterdam: Ambo, 2007)
- Berg, J. van den e.a. (red.), *Biografische lexicon voor de geschiedenis van het nederlandse protestantisme*, dl.4 (Kampen: Kok, 1998)
- Collins, J.C., *Good to great : why some companies make the leap... and others don't* (New York: Collins, 2001)
- Dekker, G. & Veenhof, J. (Eds.) *Werken: zin of geen zin* (Baarn: Ten Have, 1986)
- Geus, A. de, *The living company* (Boston: Harvard Business School Press, 2002)
- Graafland, J.J., *Economie in theologisch perspectief: een verkenning* (Den Haag, Centraal Planbureau, 1998)
- Gremmels, C. & Segbers, F., *Am Ort der Arbeit: Berichte und Interpretationen* (München: Chr. Kaiser Verlag, 1981)
- Hertz, N., *De stille overname* (Amsterdam: Contact, 2003)
- Hippo, A. van, *Of the Work of the Monks* via <http://www.newadvent.org/fathers/1314.htm>
- Howard, S. & Welbourn, D., *The spirit at work phenomenon* (London: Azure, 2004)
- Klein, N., *No logo* (Rotterdam: Lemniscaat, 2001)
- Klein, N., *The shock doctrine* (London: Penguin books, 2008)
- Korten, D.C., *When Corporations rule the world* (London: Earthscan, 1995)
- Kuyper, A., *De gemeene gratie*, dl.3 (Kampen: Kok, 1931-1932)
- Kuyper, A., *Het Calvinisme: Zes Stone-lezingen, in October 1898 te Princeton (N.-J.) gehouden* (Amsterdam: Höveker & Wormser, 1899)
- Luther, M., *A treatise on good works* via <http://www.projectwittenberg.org/pub/resources/text/wittenberg/wittenberg-luthworks.html>
- Meertens, P.J. e.a. (red.), *Biografisch woordenboek van het socialisme en de arbeidersbeweging in Nederland*, dl.4 (Amsterdam: Aksant, 1990)
- McGrath, A., *The Reenchantment of Nature* (New York: Doubleday, 2002)
- Mitroff, I.I., *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1999)
- Müller, G., Balz, H. et al., *Theologische Realenzyklopädie* (Berlin [etc.], De Gruyter, 2006-2007)
- Nauta, D. e.a. (red.), *Biografische lexicon voor de geschiedenis van het nederlandse protestantisme*, dl.1 (Kampen: Kok, 1978)
- Nauta, D. e.a. (red.), *Biografische lexicon voor de geschiedenis van het nederlandse protestantisme*, dl.2 (Kampen: Kok, 1983)
- Partnoy, F., *Infectious greed : How deceit and risk corrupted the financial markets* (London: Profile books, 2004)
- Pauchant, T.C., *In search of meaning: managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world* (San Fransisco: Jossey-Bass, 1995)
- Peters, T.J. & Waterman, R.H., *In search of excellence: lessons from America's best-run companies* (London: HarperBusiness Essentials, 2004)
- Reus, T. de, *De balans van Bovenberg : Economie en geloof in crisistijd* (Kok: Kampen, 2009)
- Schilder, K., *Christus en Cultuur* (Franeker: T. Wever, 1948)
- Slotemaker de Bruïne, J.R., *Christelijk-sociale studiën (6de druk)*, dl.1 (Utrecht: G.J.A. Ruys, 1923)
- Stackhouse, M.L., McCann, D.P., Roels, S.J., Williams, pN. (Eds.) *On Moral Business. Classical and Contemporary Resources for ethics in economic life* (Grand Rapids, Mich., W.B. Eerdmans, 1995)
- Veenhof, J., 'Medewerkers van God. K. Schilder over plaats en taak van de mens in het handelen van God' in: Gaay Fortman, W.F. de (red.), *Achter den tijd. Opstellen aangeboden aan Dr. G. Puchinger t.g.v. zijn 65e verjaardag* (Haarlem: Aca-Media, 1986)
- Volf, M., *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991)
- Volf, M., *Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft* (München: Kaiser-Grünwald, 1988)
- Weber, M., *The Protestant Ethic and the "Spirit" of Capitalism: and Other Writings* (London: Penguin Books, 2002)

| 8 | Inhoudsopgave

 1 	Inleiding	1
 2 	Aanklacht	2
2.1	Crisis in de arbeid	3
2.2	Existentiële arbeidsproblematiek	4
2.3	Vervreemding van jezelf	5
2.4	Vervreemding van de medemens	6
2.5	Vervreemding van de natuur	7
2.6	Vervreemding van God	8
2.7	Aanklacht: Slot	8
 3 	Volhouden	10
3.1	Volhouden op individueel niveau	10
3.2	Volhouden op organisatieniveau	11
3.3	Organisatietypen	12
3.4	Volhouden: Slot	16
 4 	Verlangen	18
4.1	In search of excellence (Peters & Waterman)	18
4.2	Good to great (J. Collins)	21
4.3	The living company (A. de Geus)	23
4.4	Verlangen: Slot	25
 5 	Theologische belichting	26
5.1	Vervreemding van jezelf	27
5.2	Vervreemding van de medemens	40
5.3	Vervreemding van de natuur	42
5.4	Vervreemding van God	43
5.5	Theologische belichting: Slot	45
 6 	Conclusies	46
6.1	Aanbevelingen	46
6.2	Eigen visie	47
 7 	Literatuur	54
 8 	Inhoudsopgave	55