

Dit wordt een verhaal over zeggenschap, over wat je mee te zeggen hebt, maar het is een hele reis die ik met u ga maken. Ik begin bij een ROC in Emmeloord, en eindig bij een sloopbedrijf in Groningen.

Stress, concurrentie, prestatie maatschappij? De studente van ROC Friese Poort keek me glazig aan, en haalde haar schouders op: 'Ik heb hier geen mening over.'

'Waarom niet?' vroeg ik.

'Omdat ik er niets van weet.'

'Waarom niet?'

'Dit zijn gewoon niet mijn woorden.'

Even stond ik met mijn mond vol tanden. Of het onderwerp haar dan niet interesseerde. Niet echt. Studente: 'Ik moet gewoon zorgen dat ik niet gestrest raak. Want dan kan ik niet meer werken.'

Afgelopen jaren hebben SBI en ik onderzocht hoe onze taal een rol speelt bij de manier waarop wij ons leven zin geven. Volgens voormalig Denker des Vaderlands, René Gude, gebruiken we taal in vier sferen. Zo kletsen we met vrienden en familie in de privésfeer. Met woorden doen we zaken op ons werk, dat is de private sfeer. We overleggen of belijden onze overtuigingen in openbare ruimtes – de publieke sfeer. En in de politieke sfeer debatteren we. Naar Gude's idee had de zakelijke, private taal territoriumdrift gekregen, drong zich langzaam maar zeker binnen in de publieke, de politieke en de privésfeer. Die opmars heeft negatieve gevolgen voor ons dagelijkse leven in de andere sferen.

Probeer het maar eens, even na te denken over ons land, en analyseer wat er in je hoofd gebeurt als je daarbij denkt aan het woord BV Nederland in plaats van het woord samenleving. Toen aan het begin van de coronacrisis RIVM-baas Jaap van Dissel zei: "Als je alles op slot gooit, stopt de BV Nederland", kreeg hij onmiddellijk kritiek: Nederland is toch geen bedrijf, en het gaat nu toch om zieke mensen en niet om een verdienmodel? Daar staat tegenover wat prinses Irene van Lippe-Biesterfeld onlangs in Trouw zei: "Het woord samenleving is een prachtig woord."

Wat voor een woord als 'BV Nederland' en 'samenleving' geldt, gaat ook op voor woorden als flexibel, vrijheid, vitaal, impact, stress, werkdruk, eigen regie, crisis, roeping, drijfveer, concurrentie, patiënt en cliënt, en honderden andere woorden die de laatste decennia een neoliberale, zakelijke of blauwe betekenis hebben gekregen.

De consequenties hiervan onderzochten we tijdens experimenten. Een daarvan was met studenten en docenten van ROC Friese Poort. Zo kwam ik dus bij die studente die zei: dit is niet mijn taal.

Voor ik begon probeerde ik de deelnemers het belang van deze exercitie uit te leggen. Het spreekt namelijk niet vanzelf dat een dag kletsen over woordjes zinnig kan zijn. Ik verwees naar de Duitse Verlichtingsfilosoof Immanuel Kant, die opriep: 'Durf te denken'. Kant had net zo goed kunnen zeggen: durf te formuleren, want denken gaat in woorden. En als jij de woorden tot je beschikking hebt, dan heb je iets te zeggen.

Er gebeurde die dag bij ROC Friese Poort allerlei moois, waarbij het opviel wat een prachtige gesprekken je met jonge mensen kunt voeren voor wie taal vaak abstract is en lastig. Toch ging ik licht ontevreden naar huis, met het beeld van die ene onverschillige studente voor ogen. Waarom interesseert iets als stress haar niet?

Een paar weken later moest ik opnieuw aan haar denken. In Groningen gaf ik een training over zingeving en werk. We voerden een gesprek over wat ik 'de digitale leiband' ben gaan noemen: hoe vast zitten we aan de digitale middelen die ons omringen, en wat doet dat met onze zin in werk? Een vraag die op dit moment, nu we allemaal online zijn, nog veel urgenter is geworden.

Op een gegeven moment nam een vrouw van begin 20 het woord. Zij had een mbo-opleiding afgerond en was naar eigen zeggen vanwege chronisch personeelstekort te jong op een leidinggevende functie terechtgekomen. Ze voelde zich nauwelijks bevoegd voor haar functie.

De jonge vrouw worstelde met haar professionaliteit en de druk van digitale middelen. Ze sliep slecht, lag uren te piekeren over de mensen die ze moest aansturen. Toen zei ze: "Elke nacht sta ik om twee uur op om mijn email te checken."

Het werd stil in de zaal, er klonk het begin van gelach dat snel verstomde. Wat moesten we hierop zeggen? "Omdat ik dan toch niet meer kan slapen", vervolgde ze, "kan ik er net zo goed uitgaan. Soms zie ik dan 's nachts al wie zich ziek gemeld heeft, en kan ik maatregelen nemen, waardoor ik 's ochtends wat langer kan uitslapen. Hoop ik dan."

Of zij hier al eens over gesproken had met haar leidinggevende? Nee. Met collega's? Nee. Of zij het idee had dat haar slapeloosheid met prestatiedruk te maken had? Ze trok haar schouders op. Of ze niet bang was of dit op den duur haar duurzame inzetbaarheid zou schaden? Weer die schouders. Toen zag ik de mbo-leerling uit Emmeloord voor me: dit zijn niet haar woorden, dit is niet haar taal, hier kan zij niets over zeggen.

Wat de jonge studente van het ROC Friese Poort en de jonge vrouw in Groningen duidelijk maakten, was dat woorden als stress, concurrentie, selectie, prestatiedruk en duurzame inzetbaarheid de grenzen van haar taal overschreden. En dan niet de grenzen van het Nederlands, maar de grenzen van de taal die zij in het dagelijks leven gebruikt. Dit was de zakelijke taal van de private sfeer die haar privésfeer was binnen gedrongen, en waar zij geen antwoord op wist. Want het waren niet haar woorden.

Weer een paar maanden later kwam ik terug in Groningen, nu gaf ik een training bij een sloopbedrijf dat onderdelen uit elektrische apparaten recyclet. Ik vertelde over de onverschillige student in Emmeloord, over de jonge vrouw met slapeloosheid.

We raakten aan de praat over de digitale leiband, over het feit dat mensen uitgeblust raken en daar nauwelijks over praten. Of: over kunnen praten, omdat de woorden niet tot hun taal behoren.

"Ook bij ons niet," vertelde een man van mijn leeftijd. 'Communicatie is bijna altijd het probleem. Over de woorden die u noemt, hebben we het bijna nooit: presteren, flexibel, druk, vitaliteit - de woorden vallen vaak, maar er worden nooit gesprekken over gevoerd. En ik neem mijzelf dit kwalijk.'

'Waarom?' vroeg ik.

'Omdat ik in de OR zit,' zei hij. 'Ik behartig de belangen van het personeel in een onderneming. Ik moet ervoor zorgen dat er voldoende werkoverleg is, dat er goede arbeidsomstandigheden zijn, dat de regels voor arbeidsvoorwaarden worden nageleefd; dat medewerkers gelijk behandeld en beloond worden, en dat een bedrijf of organisatie gehandicapte werknemers en allochtonen in dienst neemt. Ik heb dat naar eer en geweten gedaan. Maar ik krijg nu het idee dat ik het verkeerd gedaan heb. Hoe kan ik de belangen van het personeel behartigen als ik niet weet wat zij vinden van de woorden die u noemt, als die woorden niet eens tot hun taal behoren?'

Ik raakte aan de praat met de man van de ondernemingsraad. Ik vertelde hem dat ik net het boek *Samen; een pleidooi voor samenwerken en solidariteit* gelezen had van de geweldige socioloog Richard Sennett.

Als het over gesprekken gaat, maakt Sennett een verschil tussen de woorden 'dialectisch' en 'dialogisch'. Bij dialectisch kom je altijd op een synthese uit. Simpel: De werkgever zegt 30, de onderhandelaar zegt 50 en je komt op 40 uit. Onderhandelaar terug naar achterban: we hebben succes geboekt!

Dialogisch betekent iets anders: daarbij is het doel niet een uitkomst ergens middenin, maar bewuster worden van elkaar. Wat betekent het, dat de student zegt: dit is niet mijn taal? Wat zegt zij daar mee? Wat zegt dat over haar? Over haar commitment naar het bedrijf? Over haar zin in werk? Die vragen hebben ook met medezeggenschap te maken.

En die jonge vrouw die om 2 uur 's nachts opstaat, is er wel eens echt naar haar geluisterd? Bij een dialogische discussie gaat het niet om de uitkomst als resultaat waarmee je naar een achterban kunt, maar om het vergroten van begrip waardoor mensen zich gehoord voelen, gerespecteerd voelen. Het is dé methode om het ontstaan van ressentiment te voorkomen. En de opkomst van ressentiment kon wel eens een van de grote bedreigingen zijn voor onze maatschappij.

De man van de ondernemingsraad concludeerde: "Ik moet niet altijd direct naar de werkgever om *namens* het personeel te spreken en hun belangen te behartigen, jullie verhaal over taal maakt me duidelijk dat ik er veel te snel van uitga dat ik weet wat dat personeel wil."

"Als blijkt dat zij een andere taal spreken dan de werkgever, dan heeft het gesprek met de werkgever nauwelijks zin. Dan moeten wij eerst onderling een gesprek voeren. Ik moet naar het personeel om van hen te leren, om erachter te komen wat ze weten/willen/voelen/ervaren. Ik moet leren luisteren om te horen wat ze te zeggen hebben. En om daarna een ander gesprek te kunnen voeren. Dat is ook medezeggenschap."

Peter Henk Steenhuis