

## De bijwerkingen van meritocratie

Een meritocratie zal op termijn altijd negatieve gevolgen hebben, schrijft Paul Verhaeghe in dit bekroonde essay. Doordat een dergelijk bestel uitgaat van universeel egoïsme, meent hij, is het risico reëel dat het eindigt met wat het juist wilde bestrijden: een statische hiërarchie die iedereen op zijn plaats houdt.

# Een systeem dat zichzelf om zeep helpt

De effecten van een neoliberale meritocratie op identiteit en interpersoonlijke verhoudingen

Paul Verhaeghe

Universiteit Gent

W

*e shall suppose that a creature, possessed of reason, but unacquainted with human nature, deliberates with himself what rules of justice or property would best promote public interest, and establish peace and security*

*among mankind: His most obvious thought would be, to assign the largest possessions to the most extensive virtue, and give every one the power of doing good, proportioned to his inclination (...). But were mankind to execute such a law, so great is the uncertainty of merit, both from its natural obscurity, and from self-conceit of each individual, that no determinate rule of conduct would ever result from it; and the total dissolution of society must be the immediate consequence.*

(David Hume, *An Enquiry into the Principles of Morals*, section III, part 2)

Ik ga ervan uit dat zelfwaardering en zelfs identiteit voor een flink stuk bepaald worden door onze sociaal-culturele omgeving. Wij zijn wie we zijn omdat we samenvallen met een aantal ideeën, verwachtingen, normen en waarden die van buitenaf aangereikt worden én omdat we afstand genomen hebben van een aantal andere. De som van die twee processen van identificatie en separatie levert onze identiteit op, samen met een typisch patroon van interpersoonlijke verhoudingen. Zowel dit samenvallen met als het afstand nemen van hebben alles te maken met de waardering en het vertrouwen – of het gebrek daaraan – dat we van de Ander in de ruime betekenis van het woord krijgen. Die waardering en dat vertrouwen kunnen we samenvatten in de ruimere idee van erkenning. Deze klassiek psychoanalytische

ideeën vinden vandaag een bevestiging in de ontwikkelingspsychologie en hechtingstheorie (Vanheule & Verhaeghe, 2009).

Vanuit deze aanname is het voorspelbaar dat identiteit en zelfwaardering op losse schroeven komen te staan als een centraal gegeven binnen die sociaal-culturele omgeving zijn consistentie en duurzaamheid verliest. Dit is vandaag het geval met ons *professioneel leven*. Beroepen bieden nog nauwelijks een herkenbare identiteit en zelfs bedrijven hebben geen lange levensduur meer. Een levenslange identieke job op hetzelfde bedrijf is vandaag een uitzondering. In dezelfde lijn zijn de klassieke langetermijndoelen eveneens verdwenen en moet succes onmiddellijk beloond of verloond worden. Bovendien is ook de organisatie van het werk zelf

Een levenslange

identieke job op

hetzelfde bedrijf is

een uitzondering

## De bijwerkingen van meritocratie

ingrijpend veranderd, waardoor wij met andere sociale verhoudingen opgescheept zitten.

Als resultaat daarvan is er een nieuwe tegenstelling ontstaan. In de plaats van de vroegere burger-lid-van-een-gemeenschap hebben we vandaag vooral te maken met het *individu tegenover de organisatie*. Het individu eist zijn rechten op – het is vrij opvallend dat mensenrechten vandaag vooral individuele rechten zijn. Daartegenover staat de organisatie voor wie efficiëntie overweegt, en die op grond daarvan de rechten van het individu wil inperken. Op de achtergrond schemert de overtuiging dat het eigen lot maakbaar is. Wie het maakt, heeft dat aan zichzelf te danken. Wie mislukt ook. De mythe van de *selfmade man* geldt inderdaad zowel voor succes als voor mislukking. Ondertussen is het duidelijk dat er maatschappelijk van alles verkeerd loopt. Het idealisme dat zo kenmerkend was voor het laatste kwartaal van de vorige eeuw, is nu vervangen door een wijdverbreid cynisme, met als belangrijkste betrachting zo veel mogelijk individueel profijt te halen uit de groep, met zo weinig mogelijk inspanning. Tegenover dit cynisme plaatst Pierre Bourdieu (1996) een klinische houding, die wil begrijpen wat er verkeerd loopt om op die manier toch oplossingen te vinden.

### Nieuwe verhoudingen

Vandaag is er geen geloof meer, zo wordt er gezegd. De grote verhalen hebben afgedaan en de nieuwe zijn er nog niet. Dit klopt niet: er is wel degelijk een hedendaagse religie die zoals elk geloof een utopie bevat. Dat laatste toonde Hans Achterhuis aan in een boek dat ik warm aanbeveel: *De utopie van de vrije markt*. De hedendaagse ideologie, waarvan we ons nauwelijks bewust zijn, wil ik benoemen als een *neoliberale meritocratie*. Dat is een hele mondvol. Deze combinatie van een meritocratie met een veralgemeend-marktdenken – vanaf nu kortweg benoemd als meritocratie – domineert vandaag onze sociale verhoudingen en heeft ons gevoel van zelfrespect grondig gewijzigd.<sup>1</sup>

Ik wil die nieuwe sociale verhoudingen kort toelichten. In plaats van de vroegere indeling in hoge, midden- en lage klasse hebben wij nu een nieuwe verdeling: de overbodigen, de werkmieren, de ‘évolués’ en de Madoffs.

De *overbodige klasse* bestaat uit mensen die – vaak al als de tweede generatie – werkloos zijn bij gebrek aan passende jobs. De verschillende West-Europese landen voorzien elk op hun manier in het levensonderhoud van deze groep, die in de toekomst vermoedelijk nog zal toenemen. Deze onderklasse krijgt ‘brood en spelen’ en is daar hoe langer hoe minder tevreden mee. De eis om respect klinkt in nogal wat Europese voorsteden steeds luider en het ‘vermaak ons’ en ‘verzorg ons’ is heus niet het enige wat ze vragen, zoals Peter Sloterdijk (2006) volgens mij verkeerdelijk veralgemeent in *Het kristalpaleis*. Op grond van de meritocratische overtuiging dat de mens zijn eigen lot in handen heeft, krijgt deze groep ook nog eens de beschuldigingen van iemand als

Theodore Dalrymple (2004) over zich heen. Volgens hem hebben zij hun positie onderaan de ladder aan zichzelf te danken én aan onze verzorgingsmaatschappij, die dit mee helpt in stand houden.

Een tweede groep benoem ik als *de werkmieren*. Onmiddellijk doemt het beeld op van arbeiders die de laagstbetaalde jobs uitvoeren – vandaar dat ze er vaak twee combineren. Dit is ook hard nodig, omdat het werk dat ze via interimkantoren krijgen vaak deeltijds is en altijd van beperkte duur. Een identiteit en een gevoel erbij te horen houden ze er niet aan over, en financieel levert dit meestal niet veel meer op dan wat de vorige groep van de staat krijgt. Ook zij zijn in verregaande mate onzichtbaar – in een groot kantoor kan bijna niemand zich de gezichten van het poetspersoneel voorstellen. De schrijnendste subgroep betreft de eenouder-

## Toelichting

Mijn bijdrage tot dit themanummer over meritocratie en hoger onderwijs dateert van 2010 en is in feite nog ouder, vandaar deze toelichting. Kort na de millenniumwisseling begon ik mij te ergeren aan de evolutie van de universiteit waar ik werkte. Ik vond het personeelsbeleid maar niets en de manier waarop de universiteit onderzoek stuurde zat mij ook niet lekker. Als academicus wilde ik begrijpen wat er aan de hand was. Ik ontdekte al snel dat een aantal collega's (ook in Nederland) daar hoogst interessante dingen over geschreven had. De informatie die ik bij hen vond, in combinatie met eigen ervaringen, vormde de basis van een artikel dat ik vervolgens aan de straatstenen niet kwijtraakte. Door toeval werd ik uitgenodigd om er een lezing over te geven op de jaarlijkse studiedag van Oikos, de Vlaamse denktank van de Groenen. De publicatie van de tekst in hun lezersblad werd opgemerkt door Dirk Verhofstadt, de toenmalige directeur van een liberale denktank, Liberales. Hij vroeg toestemming om de tekst over te nemen in hun (digitale) nieuwsbrief. Een jaar later kozen de lezers het als het beste essay van het jaar. Nog een jaar later publiceerde ik een veel ruimere studie, in boekvorm, *Identiteit*, met bijzondere aandacht voor de maatschappelijke effecten van een neoliberale arbeidsorganisatie. Het boek werd een onverwacht succes en is ondertussen in vijf verschillende talen beschikbaar. De kernideeën staan in dit oorspronkelijke artikel.

## De weg naar de

hel is nu eenmaal

altijd geplaveid met

de beste bedoelingen

gezinnen, zeg maar de alleenstaande moeder met kind. In België blijkt telkens dat zij, zelfs als ze werken, net op, onder of boven de armoedegrens leven, de *working poor*. Maar deze tweede groep blijft niet beperkt tot deze standaardvoorbeelden. De werkmieren zijn ook de jonge juristen die zich uit de naad werken zodat de ‘partners’ van hun kantoor voldoende kunnen factureren, de coördinatoren die altijd en overal bereikbaar moeten zijn, de jonge universiteitsdocenten die in functie van *tenure* of een vaste benoeming nog nauwelijks aan een gezin toekomen, kortom, al die vaak hoogopgeleide mensen van wie verwacht wordt dat ze voor een normaal maandloon anderhalve maand presteren.

Een derde groep benoem ik als de *évolués*, met een bewuste verwijzing naar die leden van de autochtone bevolking in de (Franstalige) kolonies die zich zo goed aanpasten aan de kolonisator dat ze erop begonnen te lijken. *If you can't beat them, join them*. Het prototype van deze groep zijn de vroegere mei '68'ers die nu angstig de koers van hun aandelen in de gaten houden. Het merendeel onder hen maakte oorspronkelijk deel uit van de werkmieren, maar is daaruit 'geëvolueerd', dankzij de ambitie zichzelf en zeker de anderen voorbij te steken en 'het' te maken. Hoewel ze numeriek in de minderheid zijn, zetten zij binnen het huidige maatschappelijke bestel de standaard. De neoliberale meritocratie heeft op hen het meest greep, en zij zijn ook de overtuigdste verdedigers ervan.

Ten slotte vinden we bovenaan een select clubje *Madoffs* (vernoemd naar Bernie Madoff, de Amerikaanse zakenman en -belegger, en veroordeeld fraudeur). Dit zijn de post-*évolués* die het gemaakt hebben ten koste van alle anderen. In principe zijn zij ontsnapt aan de meritocratie, maar zoals Bernie zelf moest ondervinden is ook deze zekerheid relatief.

De nieuwe ideologie schept de illusie dat die maatschappelijke lagen een dynamisch geheel vormen. Wie de capaciteiten heeft en hard werkt, zal snel doorgroeien; en omgekeerd zal wie lui is en alles van de staat verwacht, snel afzakken. Dat is ook de boodschap van Ayn Rand in *Atlas Shrugged*, het boek dat Bart De Wever cadeau kreeg van Voka, het

Vlaams netwerk van ondernemingen. Rand benoemt hebzucht letterlijk als de belangrijkste menselijke *deugd*. In de realiteit liggen de zaken helemaal anders dan de nieuwe ideologie ze voorstelt, zoals blijkt uit heel wat onderzoek: slechts een kleine minderheid slaagt erin uit haar klasse te ontsnappen, en de nieuwe sociale verhoudingen krijgen zeer snel een zelfbestendigend en dus statisch karakter. Dit heeft alles te maken met wat ik als typische effecten van een neoliberale meritocratie beschouw. Het belangrijkste effect is het *toenemen van de sociale ongelijkheid*, en sinds het baanbrekende werk van Richard Wilkinson (2005) weten we dat een dergelijke toename een zeer negatieve invloed heeft op ongeveer alle denkbare aspecten van onze gezondheid. In het verdere verloop van deze tekst zal ik voornamelijk focussen op de groep van *évolués*, omdat de effecten daar het zichtbaarst zijn. Als klinisch voorbeeld zal ik af en toe verwijzen naar mijn eigen universiteit, waar de meritocratie ondertussen voldoende lange tijd ingevoerd is om de effecten ervan zichtbaar te maken.<sup>2</sup>

Overigens ben ik ervan overtuigd dat die effecten overal dezelfde zijn. Ik zal daarbij vooral aandacht hebben voor de effecten van de meritocratie op het individu, op diens interpersoonlijke verhoudingen en op de kwaliteit van het afgeleverde werk. Vooraleer daarop in te gaan, beschrijf ik eerst wat ik onder die nieuwe ideologie begrijp, met name onder die neoliberale meritocratie.

### Twee soorten verdienste

Meritocratie kreeg bekendheid via de satirische roman van Michael Young, *The Rise of the Meritocracy* (1958). Het boek brengt het beeld van een utopische maatschappij waarin de besten – diegenen met de hoogste intelligentie en de meeste werkkraft – zeer snel de sociaal-economische ladder beklimmen, en omgekeerd. Als sociaal bewogen Brits politicus schreef Young deze satire tegen de zijns inziens zeer kwalijke gevolgen van wat hij midden vorige eeuw al voelde aankomen. De ironie wil dat vijftig jaar later een partijgenoot van hem, een zekere Tony Blair, een pleidooi hield om het Verenigd Koninkrijk volledig om te vormen tot een meritocratie, wat hem een publieke berisping van de hoogbejaarde Young opleverde.<sup>3</sup> Het wordt nog ironischer als we weten dat Young in zijn boek uitdrukkelijk toont dat de lijn van het socialisme naar een meritocratie helemaal geen toeval is – de weg naar de hel is altijd geplaveid met de beste bedoelingen.

Nadere analyse toont vrij snel dat je meritocratie vanuit twee verschillende invalshoeken kunt bekijken. De oudste is deze van de vrijemarkteconomie, meteen ook de vormgeving van de American dream en de selfmade man: neem alle belemmeringen weg, maak dat iemand die keihard en op een intelligente manier werkt letterlijk loon naar werken krijgt. *Merit* of 'verdiensste' geldt hier quasi-uitsluitend in financiële termen. De recentere, hoofdzakelijk Europese invulling berust op onderwijsgelijkheid, waardoor iedereen met talent,

## De bijwerkingen van meritocratie

onafhankelijk van sociale klasse, gender of etniciteit, toegang krijgt tot het onderwijs en een hoger diploma kan behalen met de daarbij aansluitende maatschappelijke positie.

Deze twee benaderingen zijn aan het begin van het nieuwe millennium in elkaar overgevloeid, zelfs in zoverre dat we een intellectuele verdienste die geen economische meerwaarde biedt nauwelijks nog naar waarde schatten. Ter illustratie: het woordje 'intellectueel' is vandaag een scheldwoord geworden en de uitdrukking 'If you are so smart, why aren't you rich?' is voor velen géén ironisch te begrijpen titel van een kritische studie (Lorenz, 2008). Waar we universiteiten na mei '68 bevroegen op hun maatschappelijke relevantie, is dit nu volledig vervangen door een economisch criterium: het onderwijs moet relevant zijn voor het bedrijfsleven en de universiteit wordt zelf een bedrijf dat moet groeien en winst maken enzovoort.

De gecombineerde invulling van meritocratie, economisch en onderwijskundig, lijkt op het eerste gezicht aantrekkelijk en makkelijk verkoopbaar: loon naar werken en wie hard zijn best doet, die geraakt er – niemand kan daar toch tegen zijn? De praktijk wijst evenwel uit dat zowel de onderwijskundige als de vrijemarktmeritocratie dit ideale doel niet bereiken. Een diplomameritocratie, met gelijke onderwijskansen voor iedereen, kan zeer moeilijk rekening houden met de socioculturele bagage die kinderen al dan niet meegekregen hebben en die hun slaagkansen zeer sterk bepalen. Een economische meritocratie is slechts werkzaam als iedereen met hetzelfde startkapitaal vertrekt, en dat is natuurlijk niet zo (Pels, 2007; Wilkinson, 2005). De idee van het zogenaamd vrije individu met onbeperkte keuzemogelijkheden mits eigen inspanning is dan ook een van de grootste waardenbeelden van onze tijd (Verbruggen, 2004).

Zelfs binnen een relatief ideale situatie, zoals gelijke kansen aan de start voor iedereen, zal een neoliberale meritocratie uiteindelijk zeer negatieve effecten hebben. Maar dat wordt slechts duidelijk als we die effecten bestuderen binnen een langer tijdsverloop. In een eerste periode levert die invoer steevast overweldigend positieve resultaten op, zeker als het een maatschappij of een instelling betreft die voordien functioneerde op grond van een combinatie tussen traditie, vriendjespolitiek en anciënniteit. De positieve effecten geven ook een zeer positief gevoel, omdat de tijdens de aanvangsfase doorgevoerde wijzigingen aansluiten bij een intieme menselijke overtuiging: dat iedereen vroeg of laat loon naar werken krijgt – en in dit geval dus vroeg (zie Lerner, 1980). Die beginperiode wordt gevolgd door een korte fase van stabiliteit, waarna het bestel evenwel een heel andere richting uitgaat, en hoe langer hoe meer negatieve gevolgen bewerkt. Dit is meteen de hoofdstelling van mijn betoog.

### Survival of the fittest

Deze evolutie kunnen we zowel op een kleinere tijdschaal begrijpen als binnen een ruimere historische evolutie.

Pekelharing & Swierstra (2008) schetsen heel mooi de historische evolutie van een middeleeuwse statische standenmaatschappij, waar het aan God toegeschreven woord beslist (predestinatie), naar een verlichte samenleving, waar de mens naar voren treedt als een individu dat slechts met anderen en met de staat wil samenwerken op grond van contractueel vastgestelde regels, bij voorkeur onder leiding van een redelijk denkende soeverein (*contrat social*). Dit idee had Hobbes in zijn *Leviathan* uitgewerkt als oplossing voor de burger- en godsdienstoorlogen van zijn tijd. Merk op dat een centrale gedachte daarbinnen de vooruitgang betreft van de maatschappij als dusdanig.

Vervolgens gebeurt er in de moderne en postmoderne tijd een verschuiving naar een marktsamenleving, waarbij bezit de plaats inneemt van status en eer. De overtuiging ontstaat dat alle mensen gelijk zijn en dat iedereen evenveel kansen moet krijgen om zijn talenten te ontplooiën. In combinatie met een postmoderne marktsamenleving leidt dit vrij snel naar een competitie tussen individuen, waardoor het belang van de gemeenschap meer en meer naar het achterplan verdwijnt. Vanaf dat ogenblik betreft vooruitgang het *individu*, desnoods ten koste van andere individuen. Wat Hobbes in zijn tijd wilde vermijden, *bellum omnium contra omnes* of oorlog van allen tegen allen, keert daardoor vandaag terug. Het meritocratische plaatje wordt nog een stuk minder fraai als we de verwantschap opmerken met het sociaal darwinisme uit de eerste helft van de vorige eeuw. Deze als wetenschap gepresenteerde hoogmoed (*hybris*) leverde het schaamlapje voor kolonisaties: het blanke ras is superieur en moet al die primitieve volken verheffen tot ons niveau, dat was *the white man's burden*. En om die superioriteit te behouden moesten de zwakke elementen binnen het eigen ras op tijd en stond verwijderd worden. De medisch-wetenschappelijke aanpak daarvan leidde rond 1900 zowel in Europa als in de Verenigde Staten tot eugenetische maatregelen, die de nazi's uiteindelijk perfectioneerden. De analogie is duidelijk: net als het sociaal darwinisme beoogt de meritocratie een door de rede gestuurde *survival of the fittest*, waarbij de besten voorrang krijgen en de anderen weggeselecteerd worden. Merk op dat ook dit sociaal dar-

**Zelfs binnen een relatief**

**ideale situatie zal een**

**neoliberale meritocratie**

**negatieve effecten hebben**

## De bijwerkingen van meritocratie

winisme een verschuiving kende van groepen (het blanke superieure ras) naar individuen naar uiteindelijk zelfs zelf-zuchtige genen (Dawkins). Een andere belangrijke analogie is dat ook voor het sociaal darwinisme zaken zoals opvoeding, sociale klasse en, ruimer nog, milieu-invloeden, geen enkele rol speelden, enkel de erfelijk bepaalde factoren zijn van belang (Van Den Berghe, 2008). Vervang genen door talent, en het verband is duidelijk.

Deze analogie laat toe het zwakke punt in de redenering bloot te leggen. Sociaal darwinisme en neoliberale meritocratie geven de indruk dat zij de *van nature uit* beste persoon of groep bevoordelen. Hij zou het sowieso gehaald hebben, maar wij steken de natuur een handje toe om die 'fittest' sneller naar boven te halen.

In de werkelijkheid liggen de zaken wel even anders. Zowel de sociaal darwinistische als de meritocratische aanpak gaan *zelf* bepalen wat zij als de 'fittest' beschouwen en hoe ze dat gaan meten. In de praktijk betekent dit dat zij in toenemende mate een door hen bepaalde, enge realiteit in het leven roepen, terwijl ze beweren een 'natuurlijke' winnaar te bevorderen. Vervolgens houden zij die 'realiteit' structureel in stand, doordat ze systematisch die winnaars gaan bevoordelen, zodat deze daardoor aan de top blijven. Op de koop toe wordt dit dan verkeerd begrepen als een bewijs voor de juistheid van de redenering.

Een klassieke illustratie hiervan is het verondersteld wetenschappelijk onderbouwde geloof in de natuurlijke suprematie eerst van de mannen over de vrouwen, later van het blanke ras voor de Europeanen, of van de WASP's (*white Anglo-Saxon protestants*) voor de Amerikanen, waardoor de andere gender- of bevolkingsgroepen niet aan de bak kwamen en bovendien nog schaamteloos uitgebuit werden ook. De consequente doorvoering van een dergelijk systeem leidt op deze manier tot een *statische samenleving* waarin de bovengroep zijn eigen positie en privileges bestendigt en vooral afschermt tegen de lagere groepen.

Dergelijke racistische opvattingen liggen ver achter ons, en wij zijn ervan overtuigd dat we die fout niet meer maken, ook al omdat we daar niet meer mee bezig zijn. Dit is vreemd, want de mens heeft daar eeuwenlang over gediscussieerd: wat zijn de ideale kenmerken van de ideale maatschappij en de ideale mens, en hoe kunnen we die bevorderen? Vandaag wordt die vraag niet meer gesteld. Daar is een reden voor. Het vroegere debat greep plaats binnen een maatschappij waar het politieke, het sociale, het culturele, het religieuze en het economische min of meer naast elkaar stonden. Vandaag zijn die typisch menselijke dimensies allemaal onderworpen aan één dwingende praktijk: de neoliberale markteconomie, die vervolgens meteen ook het antwoord biedt op de vraag wie de ideale mens is, de 'fittest'. Dat is simpelweg die man of vrouw die voor de hoogste productie zorgt – en ook dat had Young in 1958 al voorspeld. Nog een paar eeuwen vroeger schreef David Hume, een van de belangrijkste filosofen uit de Verlichting, dat een

maatschappij georganiseerd op grond van *merit* onvermijdelijk eindigt in het uit elkaar vallen van de gemeenschap.

De vraag is op welke manier een meritocratie tot Humes *dissolution of society* leidt, vooral in het licht van het nochtans rooskleurige begin. Zolang meritocratie zich beperkt tot het beste jongetje of meisje van de klas dat daardoor de begeerde studiebeurs krijgt, is er geen probleem. Vandaag is meritocratie ten volle ingebed in een gedigitaliseerde, razendsnelle en geglobaliseerde vrije markt, en het is die combinatie die dodelijk is voor de samenleving als gemeenschap. Bedrijfsresultaten – die steeds een selectief beeld van de werkelijkheid bieden – worden elektronisch geregistreerd, gegroepeerd en verwerkt, vaak genoeg zonder dat er nog eigenlijk denkwerk aan te pas komt. Vervolgens wordt er op grond van 'de cijfers' beslist over de hoofden heen; hoofden die dan maar voldoende flexibel moeten zijn om voor de zoveelste keer te volgen. En ten slotte roepen die cijfers de werkelijkheid in het leven waarop ze verondersteld worden gebaseerd te zijn – 'reïficatie' heet dit. Het onder-tussen klassieke voorbeeld is dat de geringste paniek op de beurs over een multinational die minder winst maakt dan verwacht, de koersen onmiddellijk doet dalen, waardoor de paniek datgene veroorzaakt wat ze zelf vreesde.

Mijn stellingen zijn de volgende. In de beginperiode is een meritocratie succesvol, omdat ze de fouten van het vorige systeem corrigeert. Na ongeveer één generatie, of vijftien jaar, genereert het nieuwe systeem zelf negatieve effecten, vooreerst op het vlak van *eigenwaarde* en *identiteit* bij het individu en op het vlak van gemeenschapsgevoel. Een neoliberale meritocratie privilegieert bepaalde individuele gedragingen en straft andere af, wat op zijn beurt ernstige gevolgen heeft voor de *interpersoonlijke verhoudingen*. Bovendien zal de *kwaliteit van de afgeleverde 'goederen'* – vandaag zijn onderwijs en ziekenzorg ook *commodities* – tenderen naar een middelmatigheid die hoe langer hoe uniformer wordt.<sup>4</sup> De combinatie van deze negatieve effecten gaat in tegen de oorspronkelijke doelstellingen van de meritocratie, die daardoor niet alleen haar kracht verliest, maar uiteindelijk antimercitocratische effecten bewerkt. Het negatiefste ligt op het *maatschappelijke vlak*, omdat er een toenemende ongelijkheid ontstaat, met als gevolg een verslechtering van zowel de mentale als lichamelijke gezondheid.

### Van korte duur

De invoering van een meritocratisch systeem is aanvankelijk voor heel wat mensen ontegensprekelijk positief, zoals ikzelf ervaren heb aan de universiteit. De academische wereld is lang een spiegelbeeld geweest van een statische maatschappij, waar iedereen die op een bepaalde stoel zat daar ook bleef zitten, en waarbij de stoelverdeling grotendeels bepaald werd door afkomst en politiek. De kanteling naar een meritocratie heeft dit drastisch gewijzigd: vriendschapspolitiek en nepotisme spelen nog nauwelijks een rol,

## De bijwerkingen van meritocratie

Iedereen wordt beloond in functie van de eigen capaciteiten en inspanningen. In de beginperiode van die kanteling betekende dit dat een academische carrière afhankelijk werd van iemands didactische kwaliteiten in combinatie met zijn maatschappelijke en wetenschappelijke inzet, zoals bleek uit publicaties, lezingen en deelname aan congressen. Mijn faculteit werd een dynamisch bedrijf waar zeker de jongere werknemers zich vrij goed voelden, omdat ze eindelijk het gevoel kregen geapprecieerd te worden voor hun inspanningen.

Dit positieve effect blijft zeker niet beperkt tot het feit dat wie hard werkt, relatief snel bevordert en meer loon krijgt – vanaf een bepaald niveau werkt verloning nog nauwelijks motiverend (Sutherland, 2010). Psychologisch beschouwd heeft het positieve gevoel vooral te maken met de ervaring eindelijk zelf *controle* te hebben over de eigen loopbaan, los van vriendjespolitiek, alkoventoestanden en andere duistere praktijken. Precies daardoor krijgt de eigenwaarde een serieuze opsteker, stijgt de motivatie om te werken samen met het plezier dat mensen daaraan beleven en voelen zij zich uitdrukkelijk verbonden met en loyaal tegenover de instelling die dit mogelijk maakt.

Binnen de tijdspanne van één generatie is dit dramatisch veranderd, en helaas in de negatieve richting. Vandaag hebben heel veel jongere collega's nog nauwelijks het gevoel dat ze zelf impact hebben op hun carrière; integendeel, ze zijn ervan overtuigd dat ze naar de pijpen moeten dansen van een onzichtbare administratie. Ze werken keihard, maar beleven veel minder plezier aan hun werk. Bovendien identificeren ze zich helemaal niet meer met de instelling, en de collegialiteit is grotendeels zoek. De oorzaak ligt in de manier waarop het meritocratische systeem geëvolueerd is, en dan vooral in de manier waarop de verdiensten beoordeeld worden.

Gedurende de voorbije vijftien jaar werd de evaluatie van iemands kwaliteiten en inzet gaandeweg vervangen door de letterlijke meting en telling van zijn productie, in het nieuwe jargon: zijn *output*. Zaken die je niet goed kunt meten vallen uit de boot. Het belang van onderwijs en maatschappelijke dienstverlening ging pijsnel naar omlaag en het accent kwam quasi-exclusief te liggen op onderzoek. De omvang daarvan wordt letterlijk geteld via het aantal publicaties dat eruit voortvloeit. Artikels in de eigen taal tellen niet meer mee, enkel internationale zijn van belang. 'Internationaal' bleek een eufemisme voor Engelstalig. Engelstalig vergeleed zeer snel naar de zogenaamde *A1 journals*, vervolgens naar deze met de hoogste bibliografische impactscore en naar citatie-indexen. Vandaag is dat de internationale – begrip: Angelsaksische – regel (Boomkens, 2008): er moet gescoord worden binnen journals met de hoogste *ranking*. Ondanks de zogenaamde *blind peer review* blijken dit meer en meer nichetijdschriften te zijn.

Ondertussen is ook dit achterhaald, en het nieuwe criterium van morgen toont een betekenisvolle verschuiving: de beste

academicus is *hij* – inderdaad hij, vrouwen passen nauwelijks in dit systeem – die het meest externe fondsen kan verwerven die dan nog liefst bekroond worden met patenten. Betekenisvol, omdat dit de koppeling tussen onderwijs en economie blootlegt.

Het is van belang om te beseffen dat een dergelijke evolutie structureel bepaald is en dus onvermijdelijk. Een meritocratie kan slechts functioneren op grond van een *centraal geleid en strak gepland meetsysteem* van de 'productie' en de individuele bijdragen daartoe, waarbij er uit hoofde van het systeem zelf slechts een beperkt aantal 'winnaars' kan en mag zijn (Swierstra & Tonkens, 2008). Daardoor ontstaat er een bikkelharde concurrentie, die op haar beurt de succescriteria steeds strakker er strenger gaat maken.

Het is de moeite waard om hier naar Foucault (1975) te verwijzen, met zijn opvattingen over disciplineren. Binnen de academische wereld gaat iedereen gebukt onder het juk van een anonieme, globale *evaluator* die zich geïncarneerd heeft in de toptijdschriften en vanuit dit panopticum iedereen in de gaten houdt, disciplineert en op zijn verondersteld juiste plaats zet. Dezelfde competitie doet zich ook grootschalig voor, waarbij allerlei mythische rankings van universiteiten de waarde van beursnoteringen krijgen waar op hun beurt de bestuurders van wakker liggen, zoals de *Shanghai Ranking*, de *CHE Excellence Ranking* enzovoort. Het is ook de moeite waard om hier een bepaalde mythe te doorprikken, met name die van de zogenaamde vrije markt: een neoliberale 'vrije' markt kun je enkel en alleen invoeren en behouden via een *dwingende centrale macht* die er de knoet op houdt; dat wist Jeremy Bentham al, en zowel Achterhuis (2010) als arbeidssocioloog Richard Sennett (2007) hebben dat ook overtuigend aangetoond voor onze tijd.

Dergelijke prestatieingen worden onder andere gepromoot onder de noemer van *transparency*: de criteria zijn helder en bovendien voor iedereen dezelfde. Maar een nader toezien toont heel snel dat er overal niches ontstaan, die vooral voor zichzelf zorgen via een 'ons-kent-onsmentaliteit'. Bovendien gelden de metingen enkel voor de professionele groep, en niet voor degenen die de metingen

Het is van belang

om te beseffen dat

een dergelijke evolutie

onvermijdelijk is

## De bijwerkingen van meritocratie

uitvoeren – dit is het onderscheid tussen de werkmieren en de bovenlaag van de évolués. Een van de belangrijke hedendaagse sociologen, Zygmunt Bauman, stelde dat de zogenaamde *glass pane* veeleer een *one-way mirror* of doorkijkspiegel is, met aan de ene kant de metende voyeurs die zelf uit het zicht blijven en aan de andere kant de groep die in de hen omringende spiegel hun eigen ellende alleen maar zien toenemen (Bauman, 1999).

### Van arbeidsvreugde naar cameracontrole

Wat zijn de effecten hiervan op onze houding tegenover werk en op onze zelfwaardering? Kort na het invoeren van een meritocratie is er duidelijk winst, omdat er een sterke stijging is in wat binnen de psychologie *agency* heet, het gevoel zelf greep te hebben op het eigen leven, in dit geval het professionele leven. Dit verklaart meteen het verlies in de eindfase, waar die *agency* en zelfdeterminatie nagenoeg volledig verloren gaan. Er ontstaat een verplichte conformiteit aan extern opgelegde doelen en de uitdrukking ‘academische vrijheid’ is vandaag een *contradictio in terminis*. We moeten uitdrukkelijk scoren in verplichte vakjes waar de betrokkenen zelf nauwelijks iets over te zeggen hebben. We verliezen opnieuw de greep op het eigen werk, op een manier die nog erger is dan voordien, want nu gaat het over de *inhoud* ervan.

Bij uitbreiding, van de universiteit naar de maatschappij, kunnen we hier een zeer kwalijke evolutie onderkennen, meer bepaald een *verschuiving van intrinsieke criteria naar extrinsieke* en dus van een *interne motivatie naar een externe*. Uiteindelijk impliceert dit een *verschuiving van een zelfcontrole en ethiek naar externe regelgeving en cameracontrole*. Dit vraagt een woordje uitleg.

Eerst en vooral de verschuiving van intrinsieke naar extrinsieke criteria voor de kwaliteit van het geleverde werk. Vroeger kon elke professional tot op zekere hoogte zelf bepalen wat hij wel en niet belangrijk vond, vandaar ook de diversiteit in de afgeleverde producten. Dit impliceerde meteen ook een motivatie die van binnenuit kwam, een intrinsieke drijfveer om het goed te doen, waarbij mensen zich ook zelf verantwoordelijk voelden. Vandaag worden de kwaliteitscriteria opgelegd van buitenaf, zonder rekening te houden met eventuele plaatselijke en individuele verschillen, waardoor er een uniform product ontstaat, een eenheidsworst. Overigens betekenen die externe criteria in het merendeel van de arbeidssituaties simpelweg méér produceren op minder tijd; de kwaliteit van het werk doet er alleen op papier toe. Dergelijke externe criteria impliceren meteen dat de motivatie om het goed te doen niet meer van binnenuit komt, maar evenzeer extern ligt, in functie van het beantwoorden aan die opgelegde externe normen. Het eventuele plezier dat ik aan mijn werk beleef, heeft niets meer te maken met het halen van mijn eigen kwaliteitsnorm, maar louter met het feit dat

ik gescoord heb op een externe *target*, zoals het dan heet. Ongeveer elk motivatieonderzoek toont dat dit zeer negatief is, zowel voor de inzet, motivatie en arbeidsvreugde van de werknemer als voor de kwaliteit van het geleverde werk. Na verloop van een aantal jaar eindigt dit in het verdwijnen van een arbeidsethiek, en vaak genoeg van een *ethiek tout court*. In de plaats daarvan komt er een externe regelgeving die via allerlei vormen van kwaliteitshandboeken en cameracontrole bewaakt wordt. Want als ikzelf de kwaliteit van mijn werk niet meer kan bepalen en de criteria van buitenaf opgelegd worden, dan voel ik mij nog nauwelijks betrokken en bijgevolg ook niet meer verantwoordelijk. Nog een stap verder en het kan mij eigenlijk geen fluit meer schelen, zolang ik maar binnen de lijntjes kleur. Op dat ogenblik is de ethiek grotendeels verdwenen.

Ter illustratie verwijs ik naar de Britse parlementsleden die aangeklaagd werden voor misbruik van parlementaire fondsen. Hun verdediging luidde dat dit toegelaten was binnen de regelgeving. Begrijp: een innerlijk ethisch besef speelt geen rol meer. We kunnen die vergelijken met de hedendaagse rechtspraak: de voornaamste vraag is niet meer of iemand schuldig is of niet, wel of hij de juiste procedure gevolgd heeft of niet. Het zich vastmaken aan die externe regelgeving heeft ook alles te maken met een klimaat van *onzekerheid*, omdat iemand nu eenmaal afhangt van elders genomen beslissingen en van steeds enger gedefinieerde criteria, die bovendien om de zoveel tijd veranderen. Ter illustratie, andermaal uit de eigen faculteit: de evaluatie van nagenoeg dezelfde bevorderingsdossiers kan één jaar later nogal anders – lees: negatiever – uitvallen, omdat de criteria veranderd zijn. Een planning op lange termijn wordt daardoor erg moeilijk. Naast het gevoel van onveiligheid resulteert dit systeem ook in frustratie en vernedering bij wat iemand als een persoonlijke mislukking ervaart.

De verschuiving van intrinsiek naar extrinsiek betekent dat je je nog nauwelijks grondig kan inwerken in één bepaald vakgebied, laat staan dat je je ermee zou identificeren. Dit alles zorgt voor een verlies van ‘arbeidsvreugde’. Deze term heeft vandaag een zeer hoge wolligheidsgraad en past hooftoegenaamd niet in het huidige scoringsklimaat. Bovendien zorgt deze verschuiving voor een verlies van een *identiteit* die vroeger vanzelfsprekend was. Sennett (2008) beschrijft hoe tot voor kort vakmanschap gepaard ging met een daaraan gekoppeld zelfbeeld, verloning en sociale band. Dit is niet meer het geval.

### Privilegiëren of afstraffen

Identiteit is geen vaststaand iets waarmee we geboren worden. Wie wij zijn en hoe wij ons verhouden tegenover de anderen, wordt grotendeels bepaald door de omgeving waarin we leven, dat wil zeggen door de boodschappen die we vanuit die omgeving te horen krijgen. Als de maatschappij verandert, dan veranderen zowel de modale identiteit als de bijbehorende sociale verhoudingen. Nadere overdenking

## De bijwerkingen van meritocratie

toont dat een meritocratisch systeem heel snel bepaalde persoonlijkheidskenmerken gaat privilegeren en andere afstraffen, waarlangs het systeem zichzelf in stand houdt. Zo is flexibiliteit ten zeerste gewenst, maar de prijs daarvoor is oppervlakkigheid. Wat vroeger stabiliteit heette, is nu *resistance to change*. Merkwaardig genoeg gaat die flexibiliteit gepaard met een eis tot conformisme, zij het inderdaad een flexibel conformisme aan steeds veranderende criteria. Een competitieve instelling is een must, waardoor *individualisme* de overhand krijgt.

Die *verplichte competitie* brengt een sneeuwbal aan het rollen. Solidariteit wordt een kostbare luxe en moet de plaats ruimen voor steeds *tijdelijke coalities* met als voornaamste zorg dat je er meer winst uit haalt dan de anderen. Diepgaande sociale banden met collega's zijn daardoor nagenoeg uitgesloten, een emotionele betrokkenheid bij het werk zelf is er nog nauwelijks en al helemaal niet meer bij het bedrijf of de organisatie. Pesten was vroeger een probleem op de scholen, nu is het volop aanwezig op de werkvloer, als een typisch symptoom van onmacht, waarbij mensen hun frustraties afreageren op de zwaksten – in de psychologie heet dat *displaced aggression*. Onderhuids leeft er *angst*, van faalangst tot ruimere sociale angst. Deze categorie is de laatste decennia spectaculair gestegen, kreeg een eigen vermelding in de psychiatrische handboeken én is een overdonderend financieel succes voor de farmaceutische industrie. Het vervolg herken ik in de toenemende diagnose 'autisme' bij jongeren, als verdere vorm van sociale isolatie, weg van de al te bedreigende ander. Een daling in autonomie en een groeiende afhankelijkheid van externe en bovendien verschuivende normen veroorzaken wat Sennett (2003) heel treffend een *infantilisering van de werknemers* noemt. Volwassen mensen vertonen kinderlijke woedeaanvallen, zijn jaloers voor trivialiteiten, vertellen leugentjes om bestwil, deinen vaak niet terug voor bedrog, en koesteren leedvermaak en kleinzielige wraakgevoelens.

Nog veel belangrijker is de centrale *aantasting van het zelf respect*. Dit hangt in grote mate af van de erkenning die je krijgt van de Ander, dit is de les die van Hegel tot Lacan doorklinkt. Voor Hegel ligt erkenning door de ander aan de basis van ons zelfbewustzijn. Lacan legt in de uitspraak '*Tu es cela*' het vertrekpunt van onze identiteitsontwikkeling waarbij het onderliggende motief de angst is dat die ander ons niet meer nodig heeft, het '*Veut-il me perdre?*' (Lacan, 1996; Lacan, 1973). Ongeweten verwoordt Sennett (1998) hetzelfde als hij in de mond van de huidige werknemer de vraag legt: '*Who needs me?*' Voor een groeiende groep is het antwoord: 'Niemand'. Zij maken deel uit van de *quantité négligable*, de overbodigen.

Binnen een maatschappij die voortdurend de boodschap verkondigt dat iedereen het kan maken als hij zich maar voldoende inzet, betekent dit dat steeds meer mensen geconfronteerd worden met *vernederings*, *schuldgevoelens* en *schaamte*. Schuld kun je in deze context begrijpen als een

poging om jezelf toch maar wijs te maken dat je greep had kunnen hebben op de situatie, dat je de mislukking had kunnen vermijden ('Had ik dit niet gedaan, dan...'), net zoals de kankerpatiënt via een analoge redenering ('Had ik niet onder die hoogspanningsleiding gewoond, dan...') het noodlot probeert te bezweren (Sontag, 1978). De waarheid is simpeler: '*You don't really matter*' (Sennett, 1998).

Vandaag gaat er veel aandacht naar de arbeidsdruk. Dat is natuurlijk terecht, maar het risico is dat we daardoor iets anders uit het oog verliezen. Onderzoek toont overtuigend aan dat burn-out niet zozeer een gevolg is van een te hoge werkdruk, maar vooral van een tekort aan waardering en respect, zowel horizontaal als verticaal (Vanheule, Lievrouw & Verhaeghe, 2003). Analooq daaraan zijn stress en ziekte bij academici een gevolg van een gebrek aan autonomie binnen een zeggingschap over dat werk, in combinatie met die werkdruk (Berg, Barry & Chandler, 2004).

### Passieve goedkeuring

Net zoals arbeidsvreugde heel sterk bepaald wordt door de mate waarin je zelf die arbeid kunt bepalen, hangt het gevoel deel uit te maken van een organisatie voor een flink stuk af van de mate waarin je een aandeel hebt in het beleid. Vóór het digitale tijdperk gaven mensen beslissingen binnen een organisatie van boven naar beneden door, met dien verstande dat ze die op elk niveau bediscussieerden. Dit proces duurde meerdere maanden en had als voordeel dat elk echelon kon meedenken en wijzigingen voorstellen die het plan beter aanpasten aan de realiteit. De uiteindelijke uitvoering ervan werd dan ook grotendeels gedragen door de verschillende echelons, wat zowel de kwaliteit van het plan als de motivatie van de werknemers ten goede kwam. Vandaag duurt het nog amper twee weken om een beslissing van de top over te brengen op de werkvloer waarbij alle tussenliggende niveaus weggeveegd worden (Sennett, 2007). Zij functioneren enkel nog als 'executives' van een beleidsplan dat elders is uitgedacht, vaak genoeg in samenspraak met externe 'consultants'. Een meetbare(!) illustratie hiervan is de tijdsduur van de belangrijkste vergadering binnen mijn eigen faculteit. In 1997 duurde die gemiddeld drie uur, in 2009 nog 47 minuten. De notulen tonen bovendien dat er gaandeweg meer absentisme is en minder tot geen discussie. Ongemerkt is wat ooit een beleidsvergadering was, vergleden naar een loutere informatiesessie, waar elders genomen beslissingen toelichting krijgen, gevolgd door een meestal unanieme, passieve goedkeuring van het TINA-genre (*there is no alternative*).

Het gevoel erbij te horen, dat de meritocratie in een aanvangsfase zo sterk bevorderde, verdwijnt daardoor volledig. Op de koop toe worden werknemers in toenemende mate aangeworven op een 'project' – ook in de bedrijfswereld – waarbij ze vanaf het begin heel hard moeten werken in



## De bijwerkingen van meritocratie

**Op zichzelf is dit een  
correcte redenering,  
maar er zijn twee factoren  
die dit bemoeilijken**

de hoop op een eventuele verlenging van hun contract. Dit systeem kan slechts een beperkt aantal 'winnaars' bevoornden, met als gevolg angst en competitie en het doorbreken van de sociale verbondenheid. Teamgeest verdwijnt razendsnel, vandaar een typisch symptoom: de noodzaak aan 'teambuilding', niet zelden onder de toepasselijke versie van 'survivalweekends'. In plaats van solidariteit komt er een veralgemeend wantrouwen. Hetzelfde geldt voor de verticale verhoudingen: loyaliteit en identificatie met het bedrijf moet je letterlijk kopen. De overall opduikende afdelingen voor humanresourcesmanagement zijn van dezelfde symptomatische aard als de teambuildingtoestanden.

De druk om te presteren neemt vrij snel dusdanige proporties aan dat dit vaak leidt tot het *manipuleren* van de resultaten. Het kwantificeren van criminaliteit, onderwijsresultaten of zelfs van het aantal 'zorgprestaties' berust toch al op steeds min of meer arbitraire indelingen die je desgewenst in de 'goede' richting kunt duwen. De stap van het selectief verzamelen en interpreteren van onderzoeksdata naar een eigenlijke vervalsing is heel klein. Dit wordt nog versterkt door de verschuiving van een intrinsieke motivatie naar een externe – mensen voelen zich toch niet meer persoonlijk betrokken en dus ook nog nauwelijks verantwoordelijk. Ondertussen beperkt de vervalsing zich niet meer tot puur cijfermateriaal: in augustus 2009 kwam in Duitsland een grootschalig gesjoemel met PhD-diploma's aan het licht, waarbij verschillende universiteiten en een honderdtal professoren betrokken waren. Stoute geesten beweren dat de succesvolste figuren in een doorgedreven meritocratie deze met een psychopatisch profiel zijn (Babiak & Hare, 2006). De facto belooft een neoliberale meritocratie vooral rationeel calculerende spelers die vaak genoeg rücksichtslos voor de eigen carrière gaan.

### Meetbaarheid bepaalt kwaliteit

Alasdair MacIntyre merkte in 1981 al op dat *efficiëntie* ongeveer de enig overblijvende morele norm is in een postmodern tijdperk – moreel tussen aanhalingstekens, dat wel. De verwachting is dat een meritocratie betere producten zal

afleveren dan een niet-meritocratisch georganiseerd bedrijf. Als de beste mensen met de grootste inzet de beste functies krijgen, dan moet de kwaliteit van de afgeleverde producten of diensten toch ook optimaal worden. Op zichzelf is dit een correcte redenering, maar in de praktijk zijn er twee factoren die dit bemoeilijken. Ten eerste: het is niet zo eenvoudig om kwaliteit cijfermatig uit te drukken, zodat de redenering vaak omgekeerd wordt: enkel datgene wat in de cijfers verschijnt, is kwaliteit. Ten tweede: de enige bedoeling van een neoliberale markteconomie is winst maken, kwaliteit is op zichzelf geen doel. Het resultaat daarvan kennen we allemaal: de middelmaat is de norm.

Kwaliteit op een uniforme manier meten is realiseerbaar als het om tastbare producten gaat (een auto), het wordt moeilijker als er esthetiek en smaak mee gemoeid zijn (voedingswaren), het wordt quasi-onmogelijk als het over kennis en dienstverlening gaat (onderzoek, onderwijs en gezondheidszorg). Het bij de meritocratie horende meetsysteem geeft op dit vlak zelf het antwoord: *meting en meetbaarheid gaan bepalen wat kwaliteit is*.

Meten is dus niet zomaar passief registreren, het is wel degelijk actief ingrijpen in de praktijk. Een wijziging in de meetlat impliceert steevast een wijziging in wat als kwaliteit begrepen wordt en werkt daardoor sturend. Er ontstaat een *tunnelvisie*: dit en alleen dit is kwaliteit, wat buiten het meetsysteem valt, telt niet meer mee. Zowel de onderwijs- als de zorgsector zijn daarvan helaas een illustratie.

Daar komt nog bij dat kwaliteitsmetingen binnen een meritocratie nauwelijks rekening kunnen houden met lokale en contextuele factoren; de meetlat 'moet voor iedereen gelijk zijn' en de meting moet 'gestandaardiseerd' verlopen, want anders is de vergelijking niet 'objectief'. Het is opvallend dat dergelijke meetsystemen nagenoeg altijd vanuit een anoniem hoofdkantoor opgelegd worden, en heel vaak uitgedacht zijn door externe 'taskforces' en 'consultants' die nauwelijks voeling hebben met de praktijk die ze dienen te meten. Op de koop toe gaat er zeer veel geld naar die externe consultants, wat de frustratie bij de mensen op de werkvloer nog doet groeien. Het feit dat de eigenlijke professionals dan nog een deel van hun tijd moeten besteden aan de registratie van die metingen, komt de kwaliteit van het eigenlijk werk ook niet ten goede. Het toppunt heb ik vorige maand gehoord van een collega binnen een ziekenhuis, waar ongeveer iedereen een ellenlange vragenlijst moest invullen om na te gaan waar ze tijd konden besparen.

Een ziekenhuis is een 'zorgbedrijf' geworden, de universiteit is omgedoopt tot een 'kennisbedrijf', waar de arbeiders-onderzoekers zo veel mogelijk moeten presteren. De inhoud van wat mensen doen is minder belangrijk dan de vraag of een bepaalde prestatie of activiteit 'meetelt' of niet. De verplichting om te scoren heeft tot gevolg dat er voortdurende verschuivingen ontstaan in het werkveld, in functie van de verschuivende kansen op scoringssucces. De succesvolste onderzoekers zijn deze die de onderzoekshypes

## De bijwerkingen van meritocratie

volgen. Gezien hypes slechts een kort leven beschoren zijn, wordt er nauwelijks een inhoudelijke expertise opgebouwd, enkel een formele. Dit is vandaag wel meer het geval. Toen ik een jongere collega vroeg hoe het mogelijk was dat hij in een tijdspanne van nauwelijks tien jaar verscheidene keren van onderzoeksdomein veranderd was, luidde het antwoord: 'Het is alleen maar een kwestie van je [computer] programma aan te passen.' Ongeweten echode hij daarmee het antwoord dat Sennett te horen kreeg van ongeschoolde arbeiders in een industriële bakkerij, die ongeveer niets anders deden dan icoontjes aanklikken op computerschermen – iets wat ze voordien in andere bedrijven ook al gedaan hadden. Toen hij hun vroeg welke 'skills' zij hadden, luidde het antwoord: 'Baking, shoemaking, printing, you name it, I've got the skills' (Sennett, 1998). Vijfentwintig jaar voordien had hij in hetzelfde bedrijf Amerikaans-Italiaanse bakkers ontmoet die trots waren op hun vakmanschap.

Dezelfde tunnelvisie vinden we in de zorgsector, waar het zogenaamde 'evidencebased label' vandaag de kwaliteit bepaalt (Verhaeghe, 2009). Binnen de psychologische en sociale hulpverlening wordt dit gemeten via methoden die overgewaaid zijn uit farmacologisch onderzoek, met name *randomised trials*. Omwille van methodologische beperkingen kan dit maar op een heel beperkt aantal psychotherapievormen toegepast worden. In plaats van te besluiten dat je bijgevolg geen uitspraak kunt doen over al die andere, luidt het verdict vandaag dat enkel die beperkte groep effectief is. Dit gaat zover dat de andere modellen meer en meer hun bestaansrecht verliezen en zelfs verdwijnen uit het opleidingsaanbod (Westen et al., 2004), met als resultaat andermaal een tunnelvisie en een eenheidsworst.

### Snel scoren

De gebruikte meetlat duwt inderdaad zeer snel het gedrag in dezelfde richting, waardoor diversiteit verdwijnt. Voor een meritocratie is dit problematisch, want daardoor wordt rangschikking van de besten hoe langer hoe moeilijker. Eventuele verschillen moet je dan vinden in extrinsieke factoren. In nagenoeg alle gevallen betekent dit een accentverlegging van het product naar de *verpakking*: resultaten worden in glossy rapporten aangeboden, opgesteld door gespecialiseerde bedrijfsjes. Wat vroeger propaganda heette, is nu het product van – duurbetaalde – *spindoctors*. Dit laatste is de ultieme stap in de pogingen om tot de winnaars te behoren. Aanvankelijk zal elke slecht scorende 'productie-eenheid' (autofabriek, universiteit of ziekenhuis) haar 'productie' zo goed mogelijk proberen bij te sturen. In functie daarvan gaan ze zich richten op die aspecten waarlangs ze de cijfers zo snel mogelijk in de juiste richting kunnen duwen. Dit heeft zowel een effect op de realiteit van het werk als op de meting. In de realiteit laten mensen die activiteiten vallen die te weinig meetellen en focussen ze zich op de activiteiten waarmee er snel te *scoren* valt. Op het vlak van de metingen worden de resultaten zo veel mogelijk

in de juiste richting gemanipuleerd, waarbij de stap naar vervalsing zeer klein is. Dit is de *toefla*, een benaming uit het Stalintijdperk voor het subtiel manipuleren, eventueel vervalsen van wat vandaag in managementjargon *the stats* heet, de statistieken, om toch maar de gewenste norm te behalen. Hierdoor ontstaat er een papieren werkelijkheid die in toenemende mate verschilt van de echte.

De zogenaamde efficiëntie van onderwijs, onderzoek en gezondheidszorg is inderdaad niet zo eenvoudig te meten, maar de nieuwe buzzwords geven wel die indruk: onderwijsrendement, output, ranking, benchmarks et cetera. Ter overweging: zegt het aantal overlijdens per maand iets over de kwaliteit van een ziekenhuis? Of over het soort patiënten dat ze opnemen? Zegt het aantal geslaagde leerlingen iets over de kwaliteit van een school? Of over de sociale buurt van die school? Zegt het aantal geslaagde masterstudenten iets over een universiteit? Of over de outputfinanciering van die universiteit? Als dergelijke cijfers deel gaan uitmaken van het evaluatiesysteem, en dus medebepalend zijn voor de subsidiëring, dan zullen sommige ziekenhuizen niet aarzelen om terminale patiënten elders onder te brengen, net zoals heel wat scholen hun slaagcriteria aanpassen. In beide gevallen zal de kwaliteit stijgen. Op papier.

Een pijnlijke casestudy in dit verband is het lager en middelbaar onderwijs in Nederland (Lorenz, 2008). Sedert 1990 is er een aantal ingrijpende 'onderwijsverbeteringen' doorgevoerd, telkens uitgedacht door externe 'procesmanagers'. De evaluaties van deze vernieuwingen, uitgevoerd door dezelfde instanties, bleken onveranderd positief te zijn. Alle negatieve reacties van op de vloer werden afgedaan als *resistance to change* en dergelijke meer. Tot de commissie-Dijsselbloem in 2008 onafhankelijk van deze instanties een globale evaluatie doorvoerde en moest vaststellen dat de basiscompetenties van rekenen en taal zorgwekkend gedaald waren. Ze spreken ginder over een verloren generatie.

### Antimeritocratische impasse

Een organisatie die gedurende langere tijd meritocratisch gerund wordt, eindigt in een antimeritocratische impasse. Het antimeritocratische aspect ligt in het feit dat de metingen van *merit* na verloop van tijd een zelfbestendig effect krijgen; de impasse ligt in het feit dat de oplossing daarvoor in nog méér meritocratie gezocht wordt, waardoor er een structurele mislukking ontstaat (Swierstra & Tonkens, 2008). Dit is bijna intuïtief begrijpbaar: uit hoofde van dit systeem komen de winnaars zeer snel aan de top, met als gevolg dat zij na korte tijd zelf de meetlat kunnen gaan definiëren in de richting die hun het best uitkomt, waardoor de nieuwe hiërarchie zelfbevestigend werkt. Dit valt te lezen in ongeveer elke studie: na een aanvankelijk dynamiserend effect verzandt een meritocratie in een statische hiërarchie die iedereen op zijn plaats houdt.

Bovendien installeert een meritocratie onvermijdelijk een

## De bijwerkingen van meritocratie

concurrentie tussen de individuen, waardoor solidariteit en gemeenschapsgevoel verdwijnen. In combinatie met het externe meetsysteem veroorzaakt dit wat vermoedelijk het gevaarlijkste gevolg is: de ethiek verdwijnt. Vroeger voelde iemand zich deel van een gemeenschap, instelling of organisatie en identificeerde hij zich ook met de ethiek daarvan. Nu staat het individu lijnrecht tegenover de organisatie, waarbij beide partijen alleen maar uit zijn op meer winst. Een neoliberale meritocratie produceert aldus haar eigen uitgangspunt: een universeel egoïsme.

Het verdwijnen van de ethiek en de tegenstelling tussen individu en organisatie verplichten tot nog meer regelgevingen, evaluaties en metingen, waardoor de efficiëntie van de organisatie en de kwaliteit van de afgeleverde producten nog meer in het gedrang komen. De bureaucratie – nu benoemd als ‘management’ – neemt exponentieel toe, waardoor er kenmerken ontstaan die ooit typerend waren voor het staatscommunisme: een totalitaire bestuursvorm gebaseerd op permanent wantrouwen (Lorenz, 2008). Het risico is bijgevolg meer dan reëel dat een meritocratisch bestel eindigt met wat ze oorspronkelijk probeerde te bestrijden: een verstarde organisatie met een efficiëntie die alleen op papier bestaat.

### Toenemende ongelijkheid

Een kapitalistische meritocratie valt stil op grond van de patrimoniumerfelijkheid, een onderwijsmeritocratie op grond van sociale erfelijkheid (Pels, 2007). Een neoliberale meritocratie combineert deze twee en installeert een nieuwe, statische klassenmaatschappij via de combinatie diploma's en geld, waarbinnen de top de eigen privileges niet alleen zorgvuldig bewaakt, maar ook gevoelig gaat uitbreiden. Concreet betekent dit een zeer snelle toename van *ongelijkheid* tussen de verschillende sociale klassen.

Op maatschappelijk vlak heeft dit bedenkelijke gevolgen. De middenklasse is aan het verdwijnen en er ontstaat een kleine topgroep boven op een grote onderklasse. De *sociale verhoudingen* daartussen worden hoe langer hoe grimmiger. De topgroep kijkt neer op de onderlaag, want in hun redenering is het de schuld van die onderlaag als zij in de goot zitten. ‘Schuld’ wordt begrepen in termen van (te weinig) inzet en talent. Waar die topgroep eventueel hulp biedt, is dit steeds onder de vorm van *welfare* of weldadigheid – in hun ogen verdient die onderklasse geen hulp. Hierbij vergeten mensen gemakkelijks halve de effecten van etniciteit, sociale klasse, ouderdom, ziekte, tegenslag en zelfs gender. Wat dit laatste betreft: *The Observer* rapporteerde een toenemende discriminatie van zwangere vrouwen en moeders op de werkvloer<sup>5</sup> en de ervaring wijst uit dat een carrière zeer moeilijk combineerbaar is met moederschap; de universiteit is daar heel zeker geen uitzondering op. Meritocratie sluit perfect aan bij de typisch mannelijke, falloccentrische competitie, en de bloedige opstand waarmee Youngs boek eindigt wordt niet toevallig georganiseerd door

hoogopgeleide vrouwen.

De ondergroep brengt dit alles natuurlijk wel in rekening, verwijt de top arrogantie en gebrek aan zelfkritiek en in toenemende mate ook zelfbeoordeling. De boodschap die de verliezers te horen krijgen staat haaks op wat zijzelf ervaren. Van buitenaf klinkt het dat hun mislukking hun verantwoordelijkheid is; van binnenuit voelen ze zich onmachtig om er iets aan te veranderen. Deze combinatie resulteert in een voortdurende *vernedering*. Dominique Moisi (2009) heeft dit toegepast op de geopolitiek, maar hetzelfde geldt evenzeer op kleinere schaal: de stappen tussen vernedering, wanhoop, wraakgevoelens en daaruit voortvloeiend geweld zijn zeer klein. Het is niet zo moeilijk om hier de infantiliseringstheorie van Sennett te herkennen, samen met de eis naar respect.

Het statische karakter van die sociale verhoudingen veroorzaakt een uitzichtloosheid, die op haar beurt een bron van *zinloos geweld* wordt, als machteloze opstand van de onmachtigen. Dit is niet zozeer de revolutie waarmee Young zijn boek eindigt; als clinicus doet dit mij eerder denken aan zelfverwondingsdrang van iemand die elke greep op zijn leven verloren heeft. Getuige de onlusten in 2005 in de Franse voorsteden, veroorzaakt door een bevolkingsgroep die niets meer te verwachten heeft en zijn eigen wijken vernielde. Dit uitzichtloze werd dan nog eens bevestigd door de reactie van president Sarkozy, die deze groep benoemde als uitschot (*‘racaille’*) dat met de hogedrukreiniger (*‘au Kärcher’*) van straat geveegd moest worden.

Die reactie van Sarkozy is helaas geen uitzondering en is een gevolg van een op het eerste gezicht vreemde heden-daagse paradox. Hier in het Westen hebben we het nog nooit zo goed gehad, wij leven in de meest affluente maatschappij aller tijden. Tezelfdertijd is het onbehagen nog nooit zo groot geweest, wat dan blijkt uit bijvoorbeeld de cijfers inzake depressies en angsten. Vanuit die vaststelling volgt de stap naar een morele veroordeling à la Sarkozy zeer snel. Al die psychische kwaaltjes en stoornissen zijn grotendeels inbeelding, zo luidt het, en illustreren dat de moderne mens tegen niets meer kan. Ofwel zijn het verwerende kin-

### Een neoliberale meritocratie

produceert haar eigen

uitgangspunt: een

universeel egoïsme

## Het veralgemeend gevoel van machteloosheid is dikwijls de basis voor doemdenken en cynisme

deren, ofwel ingebeelde zieken of zelfs ronduit profiteurs. Vervolgens komt het gesprek zonder twijfel op de stortvloed aan echtscheidingen, de verwilderde zeden en de noodzaak om daar zo snel mogelijk paal en perk aan te stellen. Kortom, een pleidooi voor de terugkeer van de politieagent en de pastoor.

Dat er misbruik gemaakt wordt van ons systeem, is ongetwijfeld juist, maar de factor misbruik kan onmogelijk de steeds stijgende cijfers verklaren van zelfmoord en zogenaamde gedragsstoornissen bij kinderen. Er is iets fundamenteels verkeerd aan het lopen en de vraag is hoe we dit kunnen koppelen aan die neoliberale meritocratie en waar we er iets aan kunnen veranderen.

Het antwoord is minder moeilijk dan je denkt. Er zijn letterlijk stapels onderzoeken die aantonen dat de materiële omgeving, zeg maar eten, drinken en huisvesting, eens een bepaald niveau behaald is, nog nauwelijks een positief effect heeft. Dezelfde onderzoeken tonen aan dat de kwaliteit van onze sociale omgeving en onze sociale relaties bepalend is voor onze mentale en zelfs voor onze lichamelijke gezondheid. Een neoliberale meritocratie is *vernietigend* voor die sociale relaties, en bijgevolg zeer ongezond. Het specifiek ziekmakende aspect ligt in de toenemende ongelijkheid zoals je die bijvoorbeeld letterlijk kunt meten via de inkomensverschillen. Die verschillen zijn de laatste decennia spectaculair toegenomen. Zo zijn de topinkomens in Nederland in 2002 gestegen met 100 procent in vergelijking met 1996 (Pels, 2007) en ondertussen is dat vermoedelijk nog verdubbeld. In de naweeën van de financiële crisis kenden bankmanagers zichzelf exorbitante premies toe en zelfs directeurs van overheidsbedrijven verdienen vandaag fortuinen.

Eenvoud is het kenmerk van de waarheid, zo luidt het spreekwoord, en dit is zonder twijfel van toepassing op de studie van Wilkinson & Pickett (2010). Dit is een zeer gedegen sociologisch werk, dat tabel na tabel stevig onderbouwde verbanden toont tussen die inkomensongelijkheid (als gevolg van de meritocratie) en andere factoren. De auteurs gebruiken officiële cijfers van de Europese Unie om de

Europese landen onderling te vergelijken, en van de VS om hetzelfde te doen met de verschillende Amerikaanse staten. De cijfers zijn ronduit hallucinant. Kort samengevat: hoe groter de inkomensverschillen in een bepaalde regio, hoe meer agressie, hoe meer politie, hoe meer gevangenis, hoe meer mentale stoornissen, hoe groter het drugsgebruik, hoe meer tienerzwangerschappen, hoe lager de levensverwachting en hoe slechter de lichamelijke gezondheid. Bovendien – dit zal voor heel veel mensen een verrassing zijn – geldt dit voor *alle sociale lagen*; dit is dus geen tegenstelling tussen arm en rijk.

Inkomensongelijkheid is natuurlijk niet ‘de oorzaak’ van al die effecten, op zichzelf is dit ook al een gevolg van een verkeerde maatschappelijke organisatie. De auteurs tonen mooi aan dat een dergelijke maatschappij zich eveneens kenmerkt door een gebrek aan *zeggingschap* en een veralgemeend gevoel van *machteloosheid*, het TINA-syndroom. De remedie is bijgevolg niet zo moeilijk: beperk de inkomensongelijkheid tot normale proporties en herinstalleer zeggingskracht. Dit zal ook politieke moed vergen, en meer dan vijf minuten, vrees ik.

Bij wijze van besluit wil ik eindigen met een positieve noot. Het veralgemeend gevoel van machteloosheid is dikwijls de basis voor een doemdenken en een cynisme. Als we kortzichtig redeneren, dan is er inderdaad reden voor pessimisme: de neoliberale meritocratie van de laatste drie decennia heeft toenemende sociale verschillen geïnstalleerd, met de gevolgen die ik beschreven heb. Als we ruimer kijken, dan zien we een heel ander evolutie: de laatste vijfhonderd jaar zijn wij in het Westen geëvolueerd naar een maatschappij waar de verschillen steeds kleiner werden, en waar traditioneel onderdrukte groepen steeds meer zeggingschap kregen. Het neoliberalisme is daarbinnen duidelijk een stap achteruit, maar de mondiale evolutie gaat wel in de goede richting.

### Nagekomen bericht

Meritocratie heeft ontegensprekelijk een aantal voordelen, wat ik hierboven illustreerde met de positieve effecten zoals ik die zelf ervaren heb op de universiteit. De vraag is hoe we die positieve aspecten kunnen behouden en de negatieve vermijden. In mijn ervaring lag het kantelpunt in de kwantificering van de *meritis*, waardoor we een aantal zaken niet meer in rekening konden brengen en we gezond verstand uitschakelden, oftewel: we moeten nu eenmaal de ‘objectieve’ cijfers volgen, discussie mag niet meer. Zolang het systeem gebaseerd was op een kwalitatieve weging, was de balans positief. De idee dat alles kwantificeerbaar is binnen onderzoek, onderwijs, diensten en zorgsector moeten we dringend verlaten, want precies dat is dodelijk voor het typische karakter van die praktijken.

In het eigenlijke productiesysteem – het bedrijfsleven als dusdanig – is een aantal bedrijven ondertussen al op zijn

## De bijwerkingen van meritocratie

stappen aan het terugkeren: ze luisteren weer meer naar de mensen 'op de werkvloer', en 'empowerment' vindt als term opnieuw ingang. Ik vind dit niet eens zo vreemd: Wilkinson (2005) toont heel mooi aan dat precies dergelijke bedrijven een veel hogere efficiëntie en een veel hogere productie hebben dan deze die het neoliberale meritocratische systeem volgen. Een aantal mensen in de industrie begint dit te begrijpen en trekt daar de nodige conclusies uit.

Ik vrees dat dit veel minder en pas veel later zal gebeuren in de onderwijs- en de dienstensector, en dit om verschillende redenen. Eerst en vooral is dit systeem in die sectoren pas later ingevoerd (in vergelijking met het bedrijfsleven), waardoor je de negatieve effecten ook pas later kunt zien. Bovendien is de controle op de negatieve effecten ervan veel moeilijker, juist omdat de metingen van efficiëntie en 'output' in die sectoren nooit op dezelfde overtuigende manier kunnen gebeuren als in de industrie. De kans dat het zogenaamde *new public management* de komende jaren nog grotere ravages zal veroorzaken in onderwijs en zorgsector, is vrij groot.

### Paul Verhaeghe

is klinisch psycholoog en psychoanalyticus. Hij is hoogleraar aan de Universiteit Gent. Met *Tussen hysterie en vrouw (1996)* en *Over normaliteit en andere afwijkingen (2002)* won hij internationale erkenning als Freud- en Lacan-kenner. In 2018 verscheen zijn boek *Intimiteit*

### Literatuur

- Babiarz, P. & Hare, R. (2006). *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work*. Regan Books.
- Bauman, Z. (1999). *In Search of Politics*. Stanford University Press.
- Berg, E., Barry, J. & Chandler, J. (2004). 'The New Public Management and Higher education: A Human Cost?' (2004). In: Dent, M., Chandler, J. & Barry, J. (red.) *Questioning the New Public Management*. Ashgate, Aldershot, pp. 161-175.
- Boomkens, R. (2008). *Topkitsch en slow science. Kritiek van de academische rede*. Amsterdam: Van Gennep, pp. 1-143.
- Bourdieu, P. (1996). *On Television*. New York: New Press.
- Dalrymple, T. (2004). *Leven aan de onderkant. Het systeem dat de onderklasse in stand houdt*. Amsterdam: Uitgeverij Het Spectrum.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Parijs: Gallimard. Nederlandse vertaling: *Discipline, toezicht en straf. De geboorte van de gevangenis*. Groningen: Historische Uitgeverij, 1989.
- Lacan, J. (1966). 'Le Stade de miroir'. In: *Écrits*. Parijs: Seuil.
- Lacan, J. (1973). *Le Séminaire, livre XI: Les quatre concepts fondamentaux de la psychanalyse*. Parijs: Seuil.
- Lerner, M.J. (1980). *The Belief in a Just World*. New York/Londen: Plenum Press.
- Lorenz, C. (red.) (2008). *If you are so smart, why aren't you rich? Universiteit, markt en management*. Amsterdam: Boom.
- McNamee, S. & Miller, R. (2004). *The Meritocracy Myth*. New York: Rowman & Littlefield.
- Moïsi, D. (2009). *De geopolitiek van emotie. Hoe culturen van angst, vernedering en hoop de wereld veranderen*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam Uitgevers, pp. 1-248.
- Pekelharing, P. & Swierstra, T. (2008). 'Competitie op alle fronten. Historische en maatschappelijke achtergronden bij de opkomst van het meritocratische ideaal'. In: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam University Press, pp. 33-60.
- Pels, D. (2007). *De economie van de eer. Een nieuwe visie op verdienste en beloning*. Amsterdam: Ambo.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York/Londen: Norton Company, pp. 1-176.

- Sennett, R. (2003). *Respect in a World of Inequality*. New York/Londen: Norton Company, pp. 1-288.
- Sennett, R. (2007). *De cultuur van het nieuwe kapitalisme*. Vertaald door W. van Paassen. Amsterdam: J.M. Meulenhoff pp. 1-160.
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. Yale University Press.
- Sloterdijk, P. (2006). *Het kristalpaleis: een filosofie van de globalisering*. Amsterdam: SUN.
- Sontag, S. (1978). *Illness as metaphor*. Harmondsworth: Pinguin.
- Sutherland, S. (2010). *Irrationaliteit*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds (oorspronkelijke Engelse editie 1992).
- Swierstra, T. & Tonkens, E. (2008). 'Meritocratie en de erosie van zelfrespect'. In: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam University Press, pp. 61-80.
- Tonkens, E. & Swierstra, T. (2008). 'Meestlust: de wil tot meten'. In: Swierstra, T. & Tonkens, E. (red.) *De beste baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam University Press, pp.119-148.
- Van Den Bergh, G. (2008). *De mens voorbij. Vooruitgang en maakbaarheid 1650-2050*. Amsterdam/Antwerpen: Meulenhoff/Manteau, pp. 1-380.
- Vanheule, S., Lievrouw, A. & Verhaeghe, P. (2003). 'Burnout and Intersubjectivity: A Psychoanalytical Study from a Lacanian Perspective'. *Human Relations*, 56, 3, 322-338.
- Vanheule, S. & Verhaeghe, P. (2009). 'Identity through a psychoanalytic looking glass'. *Theory and Psychology*, 19, 319-411.
- Verbrugge, A. (2004). *Tijd van onbehagen. Filosofische essays over een cultuur op drift*. Nijmegen: Sun, pp. 1-285.
- Verhaeghe, P. (2009). *Het einde van de psychotherapie*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Westen, D., Novotny, C. & Thompson-Brenner, H. (2004). 'The Empirical Status of Empirically Supported Psychotherapies: Assumptions, Findings, and Reporting in Controlled Clinical Trials'. *Psychological Bulletin*, 130, 631-663.
- Wilkinson, R. (2005). *The Impact of Inequality. How to Make Sick Societies Healthier*. Londen/ New York: Routledge.
- Wilkinson, R. & Pickett, K. (2010). *The Spirit Level. Why Equality is Better for Everyone*. Londen: Penguin Books.
- Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy 1870-2033: An Essay on Education and Equality*. Londen: Thames & Hudson. Nederlandse vertaling: *Opkomst van de meritocratie 1870-2033. Essay over onderwijs en gelijkheid*. Vertaald en bewerkt door S. Groenman & P. Valkenburgh. Amsterdam: Meulenhoff.

### Noten

- Met neoliberalisme bedoelen we hier vooral een veralgemeend vrijemarktdenken, als leidraad voor zowel de economische als de publieke sector. Binnen de publieke sector spreken we dan over *new public management*. Deze ideologie is verschillend van het klassieke liberalisme, en nogal wat socialistische prominenten hebben heel hard bijgedragen tot de implementatie van dit model.
- Overigens geldt dit vandaag voor het merendeel der universiteiten (Boomkens, 2008; Lorenz, 2008). Naar analogie met artikels over de werking van farmaceutische producten door auteurs die eventueel banden kunnen hebben met die industrie, producer ik hier een noodzakelijke disclaimer, vooral in het licht van wat volgt: dit artikel is niet geschreven op grond van een gefrustreerde carrière; dankzij de eerste, dynamische golf van meritocratie heb ik op relatief korte tijd de hoogste rang bereikt (professor ordinarius). Precies deze positie staat mij toe kritiek te formuleren, een vrijheid die de jongere collega's onderaan de ladder nog nauwelijks hebben.
- The Guardian*, 29 juni 2001: 'Down with Meritocracy'.
- Na het religieuze en het wetenschappelijke vertoog is vandaag het neoliberale vertoog in het bezit van de macht. Dit kun je volgens de klassieke foucaultiaanse stelregel aantonen: markttermen verschijnen in praktijken waar ze traditioneel niet thuishoren. Concreet: elke beleidstekst over onderwijs en zorg puilt vandaag uit van de termen als efficiency, rendement, outputfinanciering, benchmarks, stakeholders, accountability, performance funding et cetera, en meer en meer mensen beginnen dit normaal te vinden.
- The Observer*, 9 augustus 2009.