

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

# Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

*No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.*

[info@boomamsterdam.nl](mailto:info@boomamsterdam.nl)  
[www.boomuitgeversamsterdam.nl](http://www.boomuitgeversamsterdam.nl)

## ARTIKELEN

# Bullshit jobs: bestaan ze echt?

Peggy De Prins & David Stuer\*

*Het bestaan van bullshit jobs fascineert en choqueert tegelijkertijd. Vooral naar aanleiding van het boek Bullshit jobs van David Graeber (2018) is het debat rondom het fenomeen vandaag de dag levendig. Op basis van bestaand empirisch materiaal willen we in dit artikel een bijdrage aan dit debat leveren. We hanteren drie indicatoren van bullshit jobs: (1) zinloosheid, (2) vervreemding en (3) toekomstpessimisme. We kaarten het definiërings- en meetprobleem aan en werken een aantal hypothesen uit wat betreft risicogroepen en antecedenten. Hieruit blijkt dat vooral arbeiders en deeltijds werkers over de gehele lijn een verhoogd risicoprofiel vertonen. Percepties van zinloos werk gaan verder vooral gepaard met het gevoel niet in de eigen sterktes of talenten te worden ingezet. Bullshit jobs blijken in onze contreien dus vooral geassocieerd te worden met talentdodende banen. Ook contexten waarin weinig inspraak mogelijk is, of waar er niet of nauwelijks wordt ingezet op verbinding of waardering, verhogen de kans op zinloos werk.*

## Inleiding

Bullshit jobs werden vroeger weleens geassocieerd met banen in voormalige communistische regimes. Bewakers die werden ingezet op plekken waar nooit een ziel te bespeuren viel. Verkoopteams die zo boventalig waren dat puur statistisch gezien de kans zeer klein was dat de individuele medewerker ooit maar iets aan de man zou kunnen brengen. Hoewel vanuit een heel andere betekenis, duikt vandaag de dag de term in onze contreien weer op. Kranten koppen: 'Driekwart van de westerse banen zijn bullshit jobs' (De Waard, 2017), 'Zonder bullshit jobs zouden we maar 15 uur per week moeten werken' (Callewaert, 2018), 'Dat er mensen zijn die hun werk bullshit vinden is zorgelijk' (De Knecht, 2019). Maar ook: 'In Nederland heeft bijna niemand een bullshit job' (Dekker, 2018). Aanleiding van deze commotie is het verschijnen van het boek *Bullshit jobs* van de Amerikaanse antropoloog David Graeber (2018).

Volgens Graeber zijn heel veel van de niet-productiegerichte banen 'bullshit jobs'. Slechts een kwart van de banen levert producten en diensten waar daadwerkelijk behoefte aan is. Die kunnen, zoals de vuilnisophalers, de verpleegkundigen of luchtverkeerleiders, het gehele maatschappelijke leven ontregelen met een staking. Als bankiers, juristen of pr-mensen dit doen, zal niemand er erg in hebben, zo luidt althans de veronderstelling van het boek. Opmerkelijk is dat bij Graeber bullshit jobs zeker niet per definitie gelijk zijn aan laagbetaalde banen. Zelfs

\* Peggy De Prins en David Stuer zijn verbonden aan het Expertise Center Next Generation Work van Antwerp Management School. E-mail: peggy.deprins@ams.ac.be.

integendeel, een goed loon is compenserend en/of camouflerend voor de zinloosheid van de baan. Dit neemt niet weg dat stressgerelateerde klachten een veelvoorkomend gevolg zijn volgens Graeber. Dit type banen doodt immers de creativiteit en het inbeeldingsvermogen. Sommige mensen raken verveeld door zinloos werk, anderen krijgen een angststoornis. Nog anderen reageren hun frustraties af op anderen. ‘Als je voor je bullshitbaan niet alleen moet doen alsof je werkt, maar eigenlijk werkt aan iets waarvan iedereen weet, maar niet durft te zeggen, dat het nutteloos is, neemt het spanningsniveau toe en halen mensen vaak willekeurig uit naar anderen’ (Graeber, 2018, p. 130). Volgens Graeber zijn bullshit jobs dan ook vormen van ‘psychologisch geweld’, ze lokken vaak gevoelens uit van hulpeloosheid, depressie en zelfverachting.

Waar komt die woekering van bullshitbanen vandaag de dag vandaan? Graeber grijpt hiervoor vooral terug naar ‘diepere structurele krachten’ en verwijst onder andere naar het toenemend belang van het financieel kapitalisme. Ook ruimere maatschappelijke, politieke en culturele krachten spelen een rol. De zogenaamde ‘paradox van het hedendaags werken’ (Graeber, 2018, p. 242) is hiervan een treffend voorbeeld. Willen werknemers eigenwaarde aan hun werk ontnemen, dan vergt dit – paradoxaal genoeg – juist een zekere ervaring van zinloosheid. Analoog het klassieke arbeidsethos is hard werken op zich waardevol en is het een plicht tegenover de samenleving. Werk hoort hierbij af en toe pijn te doen, het veronderstelt net een zekere mate van zelfopoffering en zelfverloochening. Dit is volgens hem ook net de reden waarom we als maatschappij geen bezwaar lijken te maken tegen bullshit jobs.

Zoals reeds aangehaald heeft het boek voor heel wat discussie gezorgd, zowel in academische kringen als in het publiek debat. Sommige auteurs focussen hierbij vooral op de (gebrekkige) empirische onderbouwing van het verhaal en zoeken naar bevestiging, nuancering of ontkrachting van Graebers inschatting van het fenomeen op basis van bestaande databanken. Voor de Nederlandse situatie kan bijvoorbeeld worden verwezen naar Dur en Van Lent (2018) en naar Dekker (2018). In de eerste publicatie wordt gebruikgemaakt van The International Social Survey Program, Work Orientations Waves, in de tweede publicatie van de European Working Conditions Survey. Ook dit artikel wil een bescheiden bijdrage leveren door een bestaande Vlaamse databank te hanteren als spiegel voor de inschatting van het fenomeen door Graeber. Het beoogt in die zin een verdere empirische verrijking en onderbouwing van het debat.

Naast een empirische discussie kan ook een inhoudelijke discussie worden gevoerd. Hoe definiëren we (op alternatieve manieren) bullshit jobs? Gaat het om een uni- of een multidimensioneel concept? Waar komt die woekering van bullshitbanen vandaag de dag vandaan? Complementair aan de structurele, maatschappelijke, culturele en politieke argumenten die Graeber gebruikt, kunnen psychologische, sociologische, bedrijfseconomische enzovoort verklaringen en definities in de schaal worden gelegd. Dat dit gebeurt, is ook de expliciete opzet geweest van het boek van Graeber. De auteur nodigt iedereen uit mee na te denken over mogelijke indicatoren, oorzaken van en oplossingen voor het fenomeen: ‘Het belangrijkste doel van dit boek is niet om concrete beleidsvoorschriften voor te stellen, maar om ons ertoe aan te zetten om te gaan nadenken en te discussiëren over hoe een oprecht vrije samenleving eruit zou kunnen zien’ (Graeber, 2018, p. 283).

Wij willen naar aanleiding van deze oproep mee nadenken over het fenomeen 'bullshit jobs' vanuit een expliciete arbeidspsychologische en -sociologische invalshoek. We leggen ook linken met meer toegepaste managementdisciplines als hrm. Het zou immers jammer zijn als de ideeën die Graeber vandaag de dag lanceert, niet worden getoetst aan bestaande tradities rond gelijkaardige concepten binnen deze disciplines. Het artikel verlegt hiermee ook het discours van een ruimer macroniveau naar een meso- en microniveau en stelt de ervaring van de individuele werknemer binnen zijn individuele baan- en werkcontext centraal. In wat volgt wordt eerst verder ingegaan op het definitie- en meetprobleem, daarna komen de door ons gebruikte indicatoren van bullshit jobs aan bod en stellen we het onderzoeksmodel voor risicogroepen en antecedenten voor. Na een toelichting over de methodologie, komen de resultaten, de discussie en de praktische aanbevelingen aan bod.

### **Het definitie- en meetprobleem**

De definitie van Graeber (2018, p. 35) luidt als volgt: 'Een bullshit job is een vorm van betaald werk dat zo compleet nutteloos, overbodig of schadelijk is dat zelfs de werknemer het bestaan ervan niet kan rechtvaardigen, hoewel de werknemer zich, als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, verplicht voelt om te doen alsof dit niet het geval is.' Deze definitie impliceert een aantal conceptuele en methodologische uitdagingen. We noemen er een drietal. We geven ook meteen mee hoe we hiermee in ons onderzoek zijn omgegaan. Belangrijk hierbij is om te wijzen op het feit dat we gebruik hebben gemaakt van een bestaande dataset.

De definitie is vooreerst op subjectieve leest geschoeid. Het oordeel van het nut of de zin van werk ligt bij de werknemer zelf. Anderen kunnen tot een ander oordeel komen, afhankelijk van het perspectief dat zij innemen. Een leidinggevende bijvoorbeeld die vindt dat zijn oudere werknemer obsoleet wordt en hierdoor een bullshit job uitoefent, terwijl dit voor de oudere werknemer hoegenaamd (nog) niet het geval is. Dit maakt dat het label 'bullshit job' een erg relatief gegeven is en per definitie persoonsgebonden. De vraag die zich stelt is of er ook objectieve criteria vast te stellen zijn die een uitspraak mogelijk maken over het al dan niet zinloos karakter van een baan. We herkennen dit vraagstuk uit het 'kwaliteit van arbeid debat'. In onze contreien is de WEBA-methodiek bijvoorbeeld ontworpen om op een meer objectieve manier een risico-inschatting te maken over kwaliteit van de arbeid in bepaalde functies (Vaas, Dhondt, Peeters, & Middendorp, 1995). In ons onderzoek baseren we ons op een vragenlijstonderzoek. Dit impliceert dat werknemers zelf een oordeel vellen over bepaalde kenmerken of indicatoren van zinloos werk. Dit oordeel is dus per definitie subjectief. We bevragen werknemers ook over kenmerken van hun baan en over hun werkcontext. Op die manier wordt het mogelijk om uitspraken te doen over mogelijke risicoverhogende of -verlagende contextfactoren, weliswaar nog steeds vanuit de perceptie van de werknemer.

Ten tweede, het empirisch in kaart brengen van bullshit jobs volgens de letter van de definitie is eigenlijk bijzonder complex. De definitie veronderstelt immers een dubbele inschatting van de werknemer: (1) de inschatting van het al dan

niet nutteloos, overbodig of schadelijk karakter van (een deel van van) het werk en (2) de inschatting om hierover al dan niet eerlijk te zijn. Vooral dit laatste maakt het zuiver in kaart brengen van het fenomeen moeilijk. Wanneer kunnen we met zekerheid claimen dat we de dubbele bodem van het fenomeen correct hebben ingeschat? Wat bijvoorbeeld te doen met cognitieve dissonantie (Festinger, 1957)? Cognitief dissonante werknemers zullen gevoelens van vervreemding of zinloosheid herframen of ontkennen omwille van redeneringen als: 'Ik blijf mijn baan volhouden, dus zo zinloos zal deze wel niet zijn.' Aangenomen kan worden dat een kwantitatieve bevraging dan ook onvoldoende is. Een kwalitatieve onderzoeksstrategie lijkt hiervoor meer aangewezen. En dan nog, 'zich verplicht voelen om te doen alsof' is een complex psychologisch construct (waarbij processen van bijvoorbeeld cognitieve dissonantie kunnen worden vermoed), waardoor het moeilijk wordt om het concept eenduidig boven water te brengen. In ons onderzoek concentreren we ons daarom slechts op één deel van de definitie, met name de subjectieve inschatting van het zinloos karakter van de baan door de werknemer en opteren we voor een kwantitatieve onderzoeksstrategie.

Ten derde, ook wat betreft focus en reikwijdte stelt de definitie ons voor een aantal uitdagingen. Heeft het zinloos karakter betrekking op het gehele takenpakket of slechts op een deel van de taken? Graeber citeert in zijn boek zowel cijfers die verwijzen naar een gradueel deel van het takenpakket ('de helft van de kantooruren wordt aan zinloos werk besteed') als naar alomvattende bullshit jobs ('40 tot 50 procent van alle banen is geheel nutteloos'). Nog los daarvan wordt in de definitie van Graeber niet duidelijk of het gebrek aan zinvolheid (en in het verlengde hiervan de schade, het overbodige) betrekking heeft op het individu zelf, dan wel verwijst naar anderen of naar de maatschappij. Waar in het verdere verloop van het boek duidelijk wordt dat Graeber vooral het ontbreken van maatschappelijk nut of waarde bedoelt, is dat in de initiële definitie niet helder. De vraag kan dan ook worden gesteld of de zinvolheidsinschattingen op de diverse niveaus telkens in elkaars verlengde liggen. Een leerkracht kan bijvoorbeeld best erkennen dat hij een maatschappelijk relevante job heeft, maar in zijn concrete werksituatie op zo veel grenzen botst dat hij de job als frustrerend en zelfs als schadelijk voor de eigen gezondheid ervaart. Dat maakt dat de definitie op losse schroeven staat. Wij beperken onze scope op het perspectief van het individu zelf en zoeken verder aansluiting bij bestaande tradities in de arbeidspsychologie en -sociologie om het concept van zinloos werk verder conceptueel te verkennen en te positioneren.

### **Indicatoren van zinloos werk**

De vlag en lading van het concept zinloos werk staan niet in steen gebeiteld, zo veel mag duidelijk zijn. In de literatuur zijn er diverse aanknopingspunten te vinden, onder andere in de traditie rond '(de)humanisering van arbeid' of het onderzoek naar *meaningful work*. Wij proberen empirisch grip te krijgen op het fenomeen via een drietal indicatoren, met name de individuele perceptie van: (1) zingeving in het werk, (2) vervreemding, en (3) pessimisme met betrekking tot huidig en toekomstig werk. Waar de eerste indicator dicht bij Graebers definitie ligt, is dat voor de tweede en derde indicator minder het geval. Deze

kunnen worden beschouwd als mogelijke alternatieve indicatoren van zinloos werk als multidimensioneel concept in het verlengde van bestaande tradities. Zij kunnen ook worden geïnterpreteerd in het verlengde van Graebers ideeën rond 'psychologisch geweld'.

Positieve zingeving in het werk kan gaan om gevoelens van zelfrealisatie, groei en balans (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Deze component veronderstelt dus dat we uit ons werk positieve betekenis willen halen. Het ontbreken hiervan geeft ons een indicatie van een zinloze baan (Lepisto & Pratt, 2015). Dit is de oudste en tegelijk de meest geteste conceptualisatie van zinvol werk. Ook omdat deze component reeds geoperationaliseerd werd als 'beleefde zinvolheid' binnen het *job characteristics model* van Hackman en Oldham (1976). In hun model fungeerde het concept als mediërende variabele tussen taakkenmerken (bijvoorbeeld feedback van de taak of autonomie in de taak) en -uitkomsten (bijvoorbeeld intrinsieke motivatie).

Het concept 'vervreemding' sluit dan weer aan bij de sociologische traditie rond dehumanisering van arbeid. Bij Marx (1844/1969) ging het begrip vervreemding een centrale rol spelen in zijn analyse van het kapitalistisch productieproces, waarin het werk als het ware buiten de arbeider komt te staan. De arbeider voelt het niet meer als deel van zijn natuur, hij kan zich er niet meer mee identificeren en raakt zodoende ook vervreemd van zichzelf. Blauner (1964) nam dan weer als uitgangspunt dat vervreemding van de arbeid in het industriële productieproces wordt veroorzaakt door technologische ontwikkelingen, vooral door de mechanisering in de massaproductiebedrijven. Criteria voor vervreemding zijn bij Blauner onder andere machteloosheid, zinloosheid en isolement. Voor andere, meer recente auteurs (Nair & Vohra, 2012; Shantz, Alfes, Bailey, & Soane, 2015) is vervreemding eerder een uni- dan een multidimensioneel begrip en verwijst het naar zelfvervreemding of het gevoel 'zichzelf niet (langer) te kunnen zijn op het werk'.

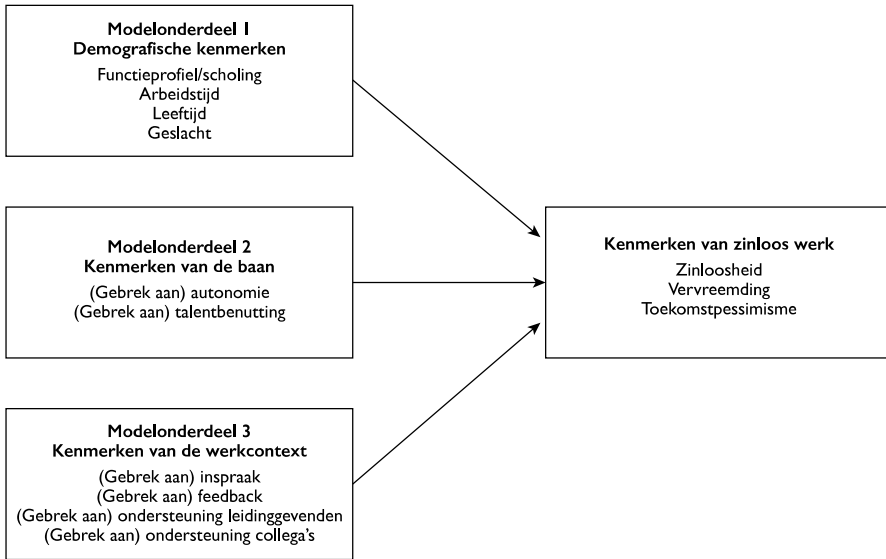
Naast vervreemding wordt ook vaak het fenomeen van (toekomst)pessimisme bestudeerd. Het onderzoek van Elchardus en Glorieux (2012) maakt in dit verband duidelijk dat optimisme (of pessimisme) over de toekomst grondig verschilt naargelang het over de persoonlijke dan wel de maatschappelijke toekomst gaat. Vaak wordt vastgesteld dat het optimisme relatief groter is met betrekking tot de persoonlijke dan met betrekking tot de maatschappelijke toekomst. Dat laatste idee dat de samenleving in een neerwaartse spiraal zit wordt 'declinisme' genoemd. Met mij gaat het goed, met ons gaat het slecht. Desondanks leeft er ook pessimisme bij individuele werknemers, zeker wanneer het gaat over het langere-termijn loopbaanperspectief. Het haalbaar achten om tot de pensioenleeftijd door te werken, blijkt sterk samen te hangen met de inschatting van de huidige kwaliteit van het werk. Onderzoek in Vlaanderen (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2017) laat bijvoorbeeld zien dat 8 op de 10 (78,7%) werknemers boven 40 jaar doorwerken tot het pensioen haalbaar acht als zij een kwaliteitsvolle baan hebben. Dit aandeel neemt systematisch af wanneer deze veertigplussers met één of meerdere knelpunten in de kwaliteit van arbeid worden geconfronteerd: van 53,4% bij één knelpunt, over 31,8% bij twee knelpunten, tot 17,7% bij drie of vier knelpunten.

## Risicogroepen en antecedenten

Wat zouden risicogroepen zijn voor het fenomeen van zinloze banen? Als we Graeber geloven, zijn dat vooral niet-productiegebonden banen, banen die door de bank genomen wel goed betaald zijn en banen die door technologie bedreigd zijn. De bankensector zou zo geformuleerd meer vatbaar moeten zijn voor bullshit jobs dan de klassiek meer kwetsbare sectoren als de horeca, de bouw of de schoonmaak. Een veronderstelling die onder andere door het onderzoek van Dur en Van Lent (2018) wordt bevestigd. Zij vonden bijvoorbeeld grote verschillen tussen de publieke sector (met gemiddeld slechts 3% van de werknemers die zijn baan als maatschappelijk zinloos ervaart) en de zakelijke sector (met gemiddeld 11% van de werknemers). Tegen de verwachting vonden zij geen verschillen tussen topmanagers, lijnmanagers en werknemers. Ook naar geslacht en leeftijd vonden zij geen significante verschillen. Dekker (2018) kwam dan weer tot de conclusie dat het vooral flexibele werknemers, mannen, jongeren en lager opgeleiden zijn die twijfels hebben over de zin en het maatschappelijk nut van hun baan. Volgens de auteur hebben lager opgeleiden en mensen in flexibele banen vaak fysiek zwaarder, monotoon en minder autonoom werk, waardoor mogelijk ook het ervaren maatschappelijk nut van hun werk afneemt. Argumenten die trouwens herkenbaar zijn vanuit de traditie van '(de)humanisering van arbeid' en 'meaningful work'. Omdat we aansluiting zoeken bij zowel deze tradities als bij Graeber en tussen beide weinig eenduidigheid is over risicogroepen, opteren we ervoor om geen concrete hypothesen naar voor te schuiven wat betreft de invloed van demografische variabelen op kenmerken van zinloze banen.

Wat de antecedenten betreft, maken we een onderscheid tussen baankenmerken en werkcontext-kenmerken (zie ook figuur 1). Bij de baankenmerken verwachten we een negatieve invloed van een gebrek aan autonomie en talentbenutting. We veronderstellen dus dat banen met ruimte voor autonomie en waarin medewerkers hun sterktes kunnen inzetten, de kans beperken op vervreemding, pessimisme en gebrek aan zingeving. Deze veronderstelling wordt trouwens ook gemaakt in de zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000). Binnen deze theorie wordt aangegeven hoe medewerkers van amotivatie naar intrinsieke motivatie bewegen, met name door de vervulling van drie fundamentele noden, namelijk autonomie, betrokkenheid en competentie. Samen vormen ze de ABC-noden (Van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016). Autonomie verwijst naar de nood om zelf te kunnen kiezen hoe en wat men doet. Betrokkenheid is de nood van het individu aan positieve sociale contacten en competentie verwijst naar een nood om dingen goed te kunnen. Het vervullen van deze drie noden zal ervoor zorgen dat gedrag intrinsiek gemotiveerd wordt en leidt tot positieve uitkomsten. In ons onderzoek zoomen we eerst in op twee van de drie noden, met name autonomie en competentie of talentvervulling. Deze behoren tot de baankenmerken. Betrokkenheid of (de nood aan) sociale verbinding vormt in ons onderzoek onderdeel van de contextgebonden variabelen.

*Hypothese 1: Gebrek aan autonomie in het werk verhoogt het risico op zinloos werk.*  
*Hypothese 2: Gebrek aan talentbenutting in het werk verhoogt het risico op zinloos werk.*



**Figuur 1** Conceptueel model van determinanten van zinloos werk

Naast het risicoverlagend potentieel van een kwaliteitsvolle baan, luidt een verdere intuïtieve veronderstelling dat warm of goed werkgeverschap de kans op zinloze banen reduceert. Goed werkgeverschap is een benadering waarbij de mens niet alleen wordt gezien als een middel (resource) om doelen te halen, maar waarbij aan de arbeidsrelatie op een ethische manier invulling wordt gegeven (Kroon, 2013). Oprechtheid in gedrag is van groot belang (De Prins, 2015). Nauta (2018, p. 40) drukte het onlangs als volgt uit: ‘Veel werkrelaties zijn te transactioneel. Zo blijven basale behoeften aan verbinding, autonomie en competenties onvervuld.’

Nauta en Gründemann (2005) toonden aan dat goed werkgeverschap loont. Het zorgt ervoor dat werknemers goed presteren en ook extrarolwerknemerschap laten zien. Ze trekken aan de bel als een collega niet goed in zijn vel zit, laten zich positief uit over hun werkgever naar anderen toe buiten de organisatie en nemen initiatieven om werkprocessen te verbeteren en om zichzelf te ontwikkelen. Ook suggereert het onderzoek welke werkgeverspraktijken zoal zorgen voor de perceptie van goed werkgeverschap. Met name wanneer werkgevers ondersteuning bieden, wanneer ze werknemers actief betrekken bij besluitvorming en wanneer zij ruimte bieden om van fouten te leren, nemen werknemers hen als goede werkgever waar. Naast de focus op deze goede werkgeverspraktijken wordt ook veel aandacht besteed aan de implementatie ervan door de direct leidinggevenden (Huiskamp, Van Dalen, Gründemann, & Jongkind, 2005). Zij vertegenwoordigen immers de werkgever door het van hogerhand geformuleerde beleid te vertalen in praktisch gedrag op de werkvloer. Peoplemanagement wordt dan ook steeds belangrijker voor managers. In het verlengde hiervan wordt in dit onderzoek ingezoomd op de mogelijkheden tot inspraak (hypothese 3), de mate



van feedback (hypothese 4), de mate van ondersteuning en waardering door de leidinggevende (hypothese 5) en de mate van collegiale ondersteuning en verbinding (hypothese 6).

*Hypothese 3: Gebrek aan inspraak verhoogt het risico op zinloos werk.*

*Hypothese 4: Gebrek aan feedback verhoogt het risico op zinloos werk.*

*Hypothese 5: Gebrek aan ondersteuning en waardering van de leidinggevende verhoogt het risico op zinloos werk.*

*Hypothese 6: Gebrek aan collegiale ondersteuning en verbinding verhoogt het risico op zinloos werk.*

## Methodologie

In 2016 onderzocht de Antwerp Management School en de New World of Work (NWOW)-community het thema zinvol werk bij een ruime populatie werkende Vlamingen. Op basis van de internationale literatuur stelden we onze vragenlijst op (zie tabellen 1 en 2).

**Tabel 1**      *Overzicht van de schalen ‘Kenmerken van zinloos werk’*

Concept	Cronbachs alfa	Aantal items	Vragenitems	Referentieschaal
Zinloosheid	0,79	3	Ik vind het werk dat ik doe zinvol (inversie) Ik heb een goed zicht op wat mijn werk zinvol maakt (inversie) Mijn werk geeft betekenis aan mijn leven (inversie)	Spreitzer (1995), Steger, Dik, & Duffy (2012)
Vervreemding	0,81	5	Ik kan mezelf zijn in mijn werk (inversie) Ik identificeer mij sterk met mijn werk (inversie) Mijn werk is een belangrijk deel van wie ik ben (inversie) Mijn persoonlijke waarden matchen met de waarden en cultuur van mijn organisatie (inversie) Wat ik belangrijk vind in mijn leven stemt sterk overeen met wat mijn organisatie belangrijk vindt (inversie)	Cable & DeRue (2002), Carson & Bedeian (1994)
Toekomstpes- simisme	0,73	4	Ik zie me mijn huidige job niet lang meer volhouden Ik voel me in staat om mijn huidige werk voort te zetten tot aan mijn pensioen (inversie) Een hogere pensioenleeftijd ervaar ik persoonlijk niet als een probleem (inversie) Wat mijn werk betreft zie ik nog veel mogelijkheden voor mezelf in de toekomst (inversie)	Strauss, Griffin, & Parker (2012)

Omdat het een korte bevraging moest zijn, hebben we de methode van *strategic item selection* (SIS) toegepast op een aantal reeds gepubliceerde schalen. Deze techniek bestaat uit het selecteren van de hoogst ladende items voor de verschillende theoretische constructen (Maloney, Grawitch, & Barber, 2012). Er werd in de vragenlijst gewerkt met een vijfpunts likertschaal, gaande van: (1) helemaal niet akkoord, (2) akkoord, (3) noch akkoord, noch niet akkoord, (4) akkoord, tot (5) helemaal akkoord.

**Tabel 2** *Overzicht van de schalen ‘Kenmerken van de baan’ en ‘Kenmerken van de werkcontext’*

Concept	Cronbachs alfa	Aantal items	Voorbeelditems	Referentieschaal
Gebrek aan autonomie	0,74	4	Ik heb veel autonomie om te bepalen hoe ik mijn werk uitvoer (inversie)	Spreitzer (1995)
Gebrek aan talentbenutting	0,83	3	Ik kan in mijn werk meestal die zaken doen die ik het best kan (inversie)	Kong & Ho (2016)
Gebrek aan inspraak	0,69	2	Ik heb invloed op de beslissingen van mijn afdeling (inversie)	Van Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin (2002)
Gebrek aan feedback	0,68	2	Ik krijg feedback van mijn omgeving die me helpt bij het uitvoeren van mijn job (inversie)	Steelman, Levy, & Snell (2004)
Gebrek aan ondersteuning leidinggevendenden	0,85	2	Ik voel me gewaardeerd door mijn directe leidinggevende (inversie)	Graen & Uhl-Bien (1995)
Gebrek aan ondersteuning collega's	0,61	4	Ik voel niet echt een band met de andere mensen op mijn werk	Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens (2010), Steelman, Levy, & Snell (2004)

De bevraging zelf werd gedaan aan de hand van een online-vragenlijst, die in het voorjaar van 2016 werd gepubliceerd op de website van een groot Vlaams dagblad (*De Standaard*). Voor de analyses en de schalen die we in dit artikel rapporteren, baseren we ons op de volledige antwoorden van respondenten die aangaven te werken als werknemer. Het gaat om 7783 respondenten. We maken hierbij geen claim naar representativiteit toe. We veronderstellen wel dat de steekproef ruim en heteroog genoeg is om ons onderzoeksmodel in zijn volle reikwijdte te exploreren. De achtergrondkenmerken van de steekproef zijn opgenomen in tabel 3. In de tabel is er een onderscheid gemaakt tussen arbeiders (verwijst naar ‘handenarbeid’, bijvoorbeeld assemblagemedewerker), bedienden (verwijst naar ‘hoofdarbeid’ op een operationeel niveau, bijvoorbeeld secretaresse), professionals (bijvoorbeeld onderzoeker of arts) en directie of leidinggevendenden. Anders dan in Nederland en andere West-Europese landen is het onderscheid tussen deze categorieën zowel in het arbeidsrecht, binnen de hr-praktijk, binnen de vakbondswerking als in de hoofden van de Belgische burger nog steeds actueel.

Hoewel het onderscheid tussen de drie categorieën al decennialang zwaar gecon-  
testeerd wordt, vormen ze verzameltermen waarin Belgische werknemers zich  
nog herkennen. De vraag: ‘Tot welke beroepscategorie behoort u? Arbeider/be-  
diende/professional/kader’ behoort nog steeds tot een standaardvraag in vele  
Belgische vragenlijsten (zie ook De Prins, Stuer, & De Vos, 2018). Merk in tabel 3  
op dat arbeiders ondervertegenwoordigd zijn in vergelijking met de rest van de  
functies. Dit ligt aan het feit dat het lezerspubliek van *De Standaard* slechts in  
bepaalde mate uit arbeiders bestaat. In absolute cijfers gaat het echter over  
257 arbeiders en geeft dit aantal voldoende statistische kracht om verantwoorde  
uitspraken te doen via regressieanalyses. Voorzichtigheid bij de interpretatie van  
de resultaten blijft evenwel geboden.

**Tabel 3** *Achtergrondkenmerken van de respondenten in de steekproef*

Leeftijd	39,4 (SD = 10,0)
Geslacht	Man: 42,6% Vrouw: 57,4%
Collar	Arbeider: 3,3% Bediende: 59,8% Professional: 27,6% Directie/leidinggevende: 9%
Voltijds/deeltijds	Voltijds (100% tewerkstelling): 82,9% Deeltijds (< 100% tewerkstelling): 17,1%

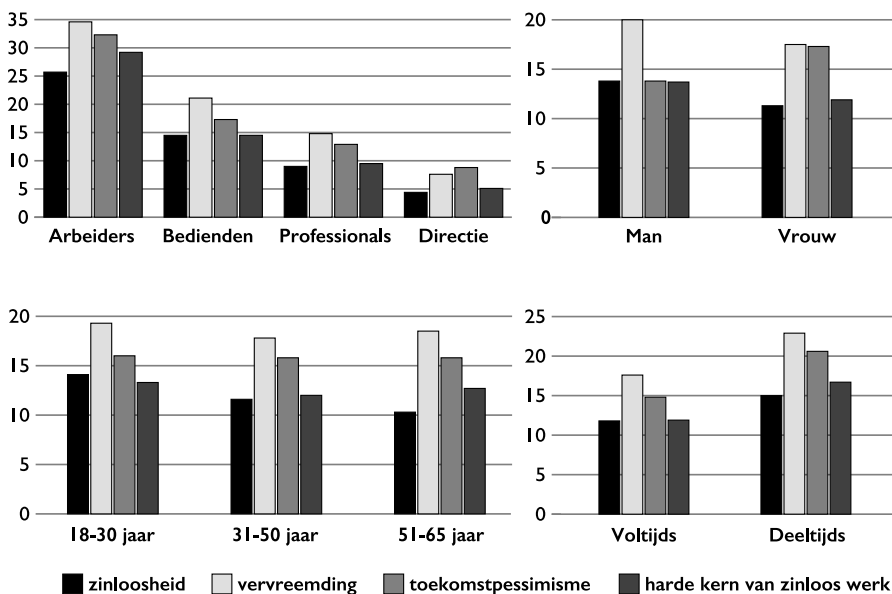
Noot. n = 7783

## Resultaten

### *Beschrijvende resultaten*

Bullshitpercepties hebben we eerst binair gehercodeerd en geanalyseerd. Respondenten werden op de drie dimensies (zinloosheid, vervreemding en toekomstpessimisme) telkens onderverdeeld in twee groepen: (1) de risicogroep die systematisch slecht scoort op de verschillende schaal-items versus (2) de groep die systematisch neutraal of goed scoort. Systematisch betekent voor de schaal ‘zinloosheid’ dat de respondent voor twee van de drie schaalitems (helemaal) akkoord gaat met de stellingen die peilen naar gevoelens van zinloosheid, voor de schaal ‘vervreemding’ betekent dit dat de respondent voor drie van de vijf schaalitems (helemaal) akkoord gaat met de stellingen die peilen naar gevoelens van vervreemding en voor de schaal ‘toekomstpessimisme’ betekent dit dat de respondent voor drie van de vier schaalitems (helemaal) akkoord gaat met de stellingen die peilen naar gevoelens van pessimisme. Voor zinloosheid behoort 12,4% van de respondenten op die manier tot de eerste risicogroep, voor vervreemding behoort 18,4% van de respondenten tot de eerste risicogroep, en voor toekomstpessimisme 15,8%. Vervolgens werd gekeken naar een mogelijke gemeenschappelijke deler tussen deze groepen. Behoren respondenten tot twee of drie van deze risicogroepen? Deze respondenten vormen als het ware de harde kern van de zinloze banen. Dit bleek voor 12,7% van de respondenten het geval.

In de onderstaande grafieken (zie figuur 2) zijn telkens de scores opgenomen van de eerste groep respondenten over de verschillende dimensies en over de verschillende achtergrondvariabelen. Hieruit blijkt dat vooral arbeiders en deeltijds werkenden over de gehele lijn een verhoogd risicoprofiel vertonen. Vrouwen vertonen dan weer een verhoogd risico specifiek wat betreft de dimensie ‘toekomstpessimisme’, terwijl jongeren een verhoogd risico vertonen specifiek wat betreft de dimensie ‘zinloosheid’.



**Figuur 2** Binaire scores (risicogroep) naar achtergrondvariabelen

Ook geven we de correlatiematrix mee in tabel 4. De variabelen hangen op de verwachte manier bivariaat samen. Er is over het algemeen sprake van een relatief sterke samenhang tussen de variabelen (correlaties tussen 0,4 en 0,5). Kenmerken van zinloos werk (zinloosheid, vervreemding en toekomstpessimisme) blijken onderling relatief nog sterker samen te hangen (correlaties rond de 0,7). Ook de bivariate verbanden tussen kenmerken van zinloos werk en ‘gebrek aan talentbenutting’ blijken relatief sterker (correlaties rond de 0,7). Vraag is of deze laatste verbanden (tussen ‘gebrek aan talentbenutting’ enerzijds en ‘zinloosheid’, ‘vervreemding’ en ‘toekomstpessimisme’ anderzijds) even sterk overeind blijven in de multivariate regressiemodellen, onder controle van de andere onafhankelijke variabelen.

Tabel 4 Correlatiematrix

	Zinloos werk	Vervreemding	Toekomstpessimisme	Zinloos werk algemeen	Gebrek aan autonomie	Gebrek aan talentbenutting	Gebrek aan inspraak	Gebrek aan feedback	Gebrek aan ondersteuning leidinggevenden	Gebrek aan ondersteuning collega's
Zinloos werk										
Vervreemding	,74									
Toekomstpessimisme	,63	,60								
Zinloos werk algemeen	,90	,89	,85							
Gebrek aan autonomie	,43	,41	,41	,47						
Gebrek aan talentbenutting	,71	,66	,63	,76	,51					
Gebrek aan inspraak	,48	,47	,47	,54	,54	,52				
Gebrek aan feedback	,44	,45	,48	,52	,28	,48	,40			
Gebrek aan ondersteuning leidinggevenden	,46	,46	,47	,53	,40	,51	,47	,58		
Gebrek aan ondersteuning collega's	,36	,36	,34	,40	,21	,33	,29	,42	,36	

Noot. Correlaties zijn allemaal significant op  $p < 0,001$  ( $n = 7783$ ).

*Verklarende analyses*

Als bullshitpercepties niet als binaire maar als continue variabelen worden beschouwd, en deze worden binnengebracht binnen een regressiemodel (zie tabel 5), dan bevestigt het controlemodel grotendeels de voorgaande resultaten. Arbeiders hebben een hoger risico op zinloos werk dan bedienden, leidinggevenden of professionals, deeltijds werkenden hebben een hoger risico op zinloos werk dan voltijds werkenden en mannelijke werknemers hebben een hoger risico op zinloos werk dan vrouwelijke werknemers. Leeftijd heeft onder controle van de andere variabelen geen invloed meer. Zinloos werk (zie laatste kolom) verwijst hierbij telkens naar de samengestelde schaal van de drie afhankelijke variabelen. Kijken we apart naar de afzonderlijke afhankelijke variabelen, dan wijken de resultaten hier her en der van af. Zo valt wat betreft 'zinloosheid' bijvoorbeeld op dat arbeiders en professionals niet significant verschillen van bedienden. Er blijken geen significante genderverschillen te zijn wat betreft 'toekomstpessimisme' en het deeltijds karakter van de baan heeft geen invloed op 'zinloosheid'.

**Tabel 5** Resultaten van de stepwise lineaire regressieanalyses met vervreemding, zinloosheid, toekomstpessimisme en kenmerken algemeen als afhankelijke variabelen (gestandaardiseerde bèta's)

	Zinloosheid	Vervreemding	Toekomstpessimisme	Zinloos werk algemeen
<b>Model 1: Demografische kenmerken</b>				
Functieprofiel (ref. bediende)				
• Dummy arbeider	ns	0,02	ns	0,02
• Dummy professional	ns	ns	-0,02	-0,02
• Dummy directie/leidinggevende	-0,05	-0,08	-0,03	-0,06
Arbeidsduur (ref. deeltijds)				
• Dummy voltijds	ns	-0,03	-0,07	-0,03
Leeftijd	ns	ns	ns	ns
Geslacht (ref. man)				
• Dummy vrouw	-0,05	-0,06	ns	-0,04
<b>Model 2: Kenmerken van de baan</b>				
Gebrek aan autonomie	0,03	0,03	0,06	0,05
Gebrek aan talentbenutting	0,55	0,46	0,41	0,54
<b>Model 3: Kenmerken van de werkcontext</b>				
Gebrek aan inspraak	0,10	0,1	0,09	0,11
Gebrek aan feedback	0,05	0,08	0,15	0,11
Gebrek aan ondersteuning leidinggevenden	0,04	0,07	0,08	0,08
Gebrek aan ondersteuning collega's	0,10	0,11	0,07	0,11
<b>R<sup>2</sup> model 1 =</b>	<b>0,04</b>	<b>0,06</b>	<b>0,04</b>	<b>0,06</b>
<b>R<sup>2</sup> model 2 =</b>	<b>0,52</b>	<b>0,45</b>	<b>0,42</b>	<b>0,59</b>
<b>R<sup>2</sup> model 3 =</b>	<b>0,55</b>	<b>0,49</b>	<b>0,47</b>	<b>0,65</b>

Noot. Alle waarden die weergegeven worden in de tabel hebben een  $p < 0,01$ ,  $n = 7783$ .

De verklarende kracht van het achtergrondmodel is relatief beperkt. De grootste winst in verklarende kracht wordt geboekt in model 2, wanneer de kenmerken van de baan worden binnengebracht. Vooral het gebrek aan talentbenutting (hypothese 1) vertoont een belangrijke samenhang met de vier dimensies, meer dan een gebrek aan autonomie (hypothese 2). Kenmerken van de baan, meer dan kenmerken van de werkomgeving, hebben een risicoverhogend potentieel voor zowel gevoelens van zinloosheid, vervreemding als toekomstpessimisme. Hypothesen 3, 4, 5 en 6 worden in het derde model (kenmerken van de werkomgeving) bevestigd, maar eerder beperkt en op basis van lage(re)  $\beta$ -scores. Het derde model voegt dan ook maar in beperkte mate toe aan de verklarende kracht van de regressie.

### Discussie, conclusies en praktische implicaties

Graeber heeft een punt. In ons onderzoek kampt 12,7% van de werkende populatie met een vrij allesoverheersend negatief gevoel over de baan. Zij vormen de harde kern van de zinloze banen. Refererend naar de titel van dit artikel 'Bullshit jobs: bestaan ze echt?' kan dus bevestigend, maar niet alarmerend worden geantwoord. De percentages in dit onderzoek liggen hoger dan de 5% die Dekker (2018) vond op basis van Europese data voor de Nederlandse situatie. Ze komen in de buurt van de 9% die Dekker vond op basis van dezelfde dataset, maar dan voor de Belgische situatie. Ze komen eveneens in de buurt van de 8% die Dur & Van Lent (2018) vonden op basis van een internationale dataset. In vergelijking met de percentages die Graeber noemt (37 tot 50%), vallen ze relatief mee. Dit neemt niet weg dat het fenomeen op zich ernstig is en niet zomaar kan worden gerelativeerd.

#### *Het risicoprofiel wijkt af*

Niet zozeer de bediende-, maar de arbeidersprofielen vertonen in ons onderzoek een risicogroep. In die zin sluit ons onderzoek eerder aan bij de klassieke (marxistische) traditie rond dehumanisering van arbeid dan bij de analyse van Graeber. Handenarbeid heeft volgens onze resultaten nog steeds meer vervreemdend potentieel dan hoofd- of kantoorarbeid, althans vanuit de perceptie van de functievervullers zelf. Zeker in vergelijking met regelende arbeid scoren arbeiders bijzonder laag. Deze vaststelling relativeert meteen ook het centrale punt dat Graeber wil maken. Vernieuwend in zijn veronderstelling is het feit dat vooral mensen in administratieve, dienstverlenende of ondersteunende functies het gevoel hebben overbodig of nutteloos werk te verrichten. Productiegerichte arbeid zou dit risico niet dragen. Onze onderzoeksresultaten spreken deze veronderstelling vooralsnog tegen. Voorzichtigheid blijft evenwel geboden gezien de relatief beperkte groep arbeiders in onze steekproef.

Deeltijds werken is een ander risicoverhogend kenmerk in het achtergrondmodel. Deeltijds werkenden ervaren meer vervreemding, meer zinloosheid en toekomstpessimisme dan voltijds werkenden. Het is onduidelijk of dit enkel met kwantiteit (beperkte arbeidsuren) te maken heeft, of ook met kwaliteit van de arbeidsinhoud. Het doet sowieso vragen stellen over één van de centrale oplossingsscenario's die Graeber in zijn boek naar voor brengt, met name een substantiële arbeids-

duurvermindering. Minder werken, zo suggereren onze onderzoeksresultaten althans, betekent immers niet altijd meer winst op het vlak van zinvolle arbeidsbeleving.

In de regressies scoren vervolgens vrouwen over het algemeen positiever op de verschillende dimensies. Ondanks het feit dat het vooral vrouwen zijn die deeltijds werken, blijken hun verwachtingen toch beter ingelost te kunnen worden dan deze van de mannelijke werknemers. Aangenomen kan worden dat er heel wat genderspecifieke mechanismes spelen die dit resultaat mee kunnen verklaren. Toekomstig onderzoek kan dit verder uitklaren.

Leeftijd blijkt tot slot geen significante invloed te hebben in de multivariate modellen. Zowel vervreemding, zinloosheid als toekomstpessimisme blijkt hierdoor een leeftijdsneutraal fenomeen te zijn.

### *Onderbenutting van talent wreekt zich*

Het gevoel een zinloze baan te hebben hangt verder sterk samen met het gevoel het eigen talent niet te kunnen benutten, meer dan het gevoel om te weinig vrijheid of autonomie in de baan te hebben. Binnen de ABC-noden van de zelf-determinatietheorie wint de C van competentie het dus op de A van autonomie en de B van betrokkenheid. Het subjectieve gevoel van 'je talent te kunnen benutten' leunt blijkbaar heel sterk aan bij de perceptie van zinvol werk, werk waarin de werknemer 'zichzelf kan zijn'. Graeber legt deze link in zijn boek niet, of toch niet expliciet. Onze onderzoeksresultaten pleiten hier wel sterk voor. Een link kan bijvoorbeeld worden gelegd met de positieve psychologie en daarbinnen de *strengths*-benadering. Talent wordt daarin benaderd als een verzamelterm om de sterke punten van een medewerker mee aan te duiden (onder andere Meyers, 2015). Het accent ligt op het versterken en benutten van wat iemand al goed kan en motiveert, in plaats van op het opvijzelen van iemands zwakke plekken (zoals veelal bij competentie management gebeurt) of – in de context van bullshit jobs – in plaats van onderbenutting of het negeren van iemands talent.

Hierin liggen belangrijke lessen voor de hr-praktijk. Aangenomen kan worden dat talentdetectie, -activering en -ontwikkeling positief en/of preventief kan werken in het bestrijden van bullshitpercepties op het werk. Wetende dat deze risico's hoger scoren bij operationele (arbeiders)profielen is het belangrijk te waken op het inclusief karakter van zo'n talentmanagementaanpak. In de praktijk blijkt dat talentmanagement nogal eens een selectief of elitair karakter kan vertonen. In plaats van een *strengths*-benadering kiest men in bepaalde contexten immers voor een *giftedness*-benadering (Sels & Crijns, 2013). Deze start van de overtuiging dat slechts enkelen van nature gezegend zijn met een gave die hen tot uitmuntende prestaties kan leiden. De middelen gaan dan naar het identificeren, nomineren, selecteren en evalueren van de enkelingen die getalenteerd zijn, veelal het selecte kringetje van *high potentials*. Onze onderzoeksresultaten pleiten net voor een verbreding van de doelgroep en een sterke(re) focus van de talentmanagementaanpak bij arbeiders en deeltijds werkenden. Dit impliceert bijvoorbeeld heel concreet dat de methodiek en de tools van talentmanagement extra worden aangepast, rekening houdend met de specifieke noden en behoeften van deze doelgroepen.



*Goed werkgeverschap loont*

De resultaten roepen verder op om in te zetten op sociale steun, feedback en inspraak. Gevoelens van zinvolheid, jezelf kunnen zijn en toekomstoptimisme kunnen met andere woorden niet enkel worden aangewakkerd door te sleutelen aan kenmerken van de baan zelf, maar ook (indirect) door in te zetten op wat we eerder 'goed werkgeverschap' hebben genoemd. Wat als kenmerk van de baan of van de werkcontext wordt beschouwd, is trouwens voor discussie vatbaar. In het eerder aangehaalde job characteristics model van Hackman en Oldman (1976) vormt feedback bijvoorbeeld een kenmerk van de baan zelf en niet per se van de werkcontext.

Los daarvan vormt het sleutelen aan banen en de werkcontext een belangrijke aanvulling op het beeld dat Graeber schetst in zijn boek. Hij reflecteert vooral op macroniveau over mogelijke politieke of ideologische keuzes en oplossingen (bijvoorbeeld in de vorm van substantiële arbeidsduurvermindering of universeel basisinkomen), maar vergeet daardoor het mesoniveau van het bedrijf. Onze onderzoeksresultaten suggereren alvast dat er op dit niveau heel wat mogelijkheden openliggen.

Een concreet voorbeeld zou baansleutelen (*job crafting*) kunnen zijn. Bij baansleutelen is de werknemer niet het lijdend voorwerp dat het werk overkomt en daar al dan niet onder lijdt, maar een leidend voorwerp dat zelf de leiding neemt in het vormgeven van zijn baan (Van Vuuren & Dorenbosch, 2011). Kenmerkend voor deze veranderingen is dat ze vaak klein van omvang zijn en mogelijk niet door anderen worden opgemerkt. Zo kan het louter gaan over een verandering van manier van denken. Het herformuleren bijvoorbeeld van de taak als schoonmaker in een ziekenhuis als 'het zorgen voor de hygiëne' waardoor patiënten sneller herstellen in plaats van 'de troep van anderen te moeten opruimen'. Baansleutelen heeft dus niet zozeer betrekking op hoe het werk motiverend vormgegeven kan worden door organisaties, maar op een specifieke vorm van inspraak in en feedback van de werknemers over de eigen werkcontext. Belangrijk hierbij is wel om op te merken dat het baansleutelen geen vrijgeleide mag zijn voor het verder systematisch laten bestaan of structureel bestendigen van zinloos werk. Het kan hoogstens helpen in het omgaan met wat Graeber de 'paradox van het hedendaags werken' noemt. Banen zullen wellicht nooit voor 100% een loopbaan lang door het individu als zinvol worden ervaren. Integendeel. Vaak hebben we juist een 'bullshit-ervaring' of een gevoel van zelfopoffering nodig om uiteindelijk de baan (weer) als zinvol te waarderen. Het mentaal baansleutelen kan hierin een hefboomfunctie vervullen.

*Beperkingen van het onderzoek en toekomstige onderzoeksagenda*

Het concept van zinloos werk is niet nieuw en kent reeds een lange theoretische en empirische traditie. De 12,7% die we in dit onderzoek vonden, is weliswaar niet van dien aard dat we er Graeber-gewijs alle alarmklokken mee doen luiden, maar het fenomeen ontkennen of minimaliseren zou ook bijzonder schadelijk zijn. Aangenomen kan worden dat het thema ook in de toekomst relevant zal blijven op de onderzoeksagenda. Publicaties als deze van Graeber kunnen dit trouwens aanwakkeren en prikkelen. Belangrijk daarbij zal zijn om zowel analytisch, als onderzoeksmatig meer grip te krijgen op het fenomeen.

Een beperking in dit onderzoek is immers de relatief eenvoudige operationalisering van het fenomeen, mede veroorzaakt door het gegeven dat we met een bestaande dataset hebben gewerkt. Hierin werd enkel gepeild naar percepties van individuele zingeving, zelfvervreemding en pessimisme over het eigen loopbaanperspectief. In het verlengde van Graebers visie over het gebrek aan maatschappelijke meerwaarde, verdient het aanbeveling om dit individueel perspectief uit te breiden naar een ruimer en meer maatschappelijk perspectief. Steger en collega's (2012) ontwikkelden naast de schaal die in dit onderzoek gebruikt werd voor de individuele beleving van zinvol werk, ook een schaal voor het meten van de maatschappelijk invloed (*'impact on the greater good'*). Vragenitems zijn: 'Mijn werk maakt geen verschil voor de wereld', 'Ik weet dat mijn werk een positieve invloed heeft op de wereld' en 'Het werk dat ik doe, dient een hoger doel.' Deze schaal zou zeker een toegevoegde waarde kunnen hebben in het onderzoek dat in het verlengde van Graeber, maar ook in het verlengde van de traditie rond 'meaningful work' en '(de)humanisering van arbeid' wordt gevoerd. Een andere beperking is dat de dataset niet representatief is voor de Vlaamse beroepsbevolking, de dataset enkel crosssectioneel onderzoek toelaat en dat we geen landenvergelijking kunnen maken. Bovendien is er geen toetsing gebeurd aan de hand van kwalitatief onderzoek. Een verdere investering in een methodemix is dan ook aanbevelingswaardig. Zinloze banen, zoals door Graeber initieel gedefinieerd, verwijzen immers naar een complexere realiteit die moeilijk en weerbarstig is om empirisch correct in kaart te brengen. Het simultaan verder (theoretisch) versterken van het concept en het verder exploreren en operationaliseren ervan in empirisch kwantitatief en kwalitatief onderzoek, behoort dan ook tot een aanbeveling voor toekomstig onderzoek. Dit onderzoek kan hiertoe een eerste opstap zijn. De vraag die zich hierbij meteen stelt, is hoe de situatie zich voordoet in andere landen? Kunnen de conclusies die we trokken op basis van de Vlaamse data ook worden doorgetrokken naar Nederland of andere Europese landen? Er is met andere woorden dringend nood aan meer internationaal vergelijkend onderzoek, waarbij met gevalideerde meetinstrumenten en uniforme afbreekwaarden het complexe fenomeen kan worden vergeleken en worden verdiept. Een andere piste daarbij is om niet zozeer de baan of het beroep als analyse-eenheid te nemen, maar wel de afzonderlijke taken binnen een baan of beroep. De percepties verzameld in dit onderzoek hebben alle betrekking op de gehele baan. Dit is een bijzonder grofmazige inschatting. Meer nuance verkrijgt je door op taakniveau perceptiebevragingen te organiseren. Op die manier kan duidelijk worden dat een bepaald percentage van een baan als zinloos of vervreemdend wordt gepercipieerd, en niet zozeer de baan als geheel. De verdere zoektocht naar de antecedenten en de gevolgen van zinloze banen verdient tot slot ook alle aandacht in toekomst onderzoek. Deze zijn te definiëren op zowel macro-, meso- als microniveau. In dit artikel werden reeds bruggen geslagen tussen modellen en inzichten uit de arbeidspsychologie en -sociologie enerzijds, en de hrm- en talentmanagementliteratuur anderzijds. Daarnaast zijn zeker ook nog andere kruisbestuivingen denkbaar. Te denken valt aan de literatuur en het actuele onderzoek rond digitalisering en de invloed ervan op werk (mesoniveau), rond arbeidsmarktbeleid en macro-economische invloed (macroniveau), rond gender (micro-, meso-, macroniveau), en zo meer. Het verder voeden van en experimenteren met deze theorieën in nieuwe onderzoeksmodellen kan

het onderzoek rond (on)zinnig werk naar de toekomst zeker verder versterken. De actuele inschatting van het bestaan van zinloze banen (om en bij 1 op 10 in een Belgische situatie) appelleert niet aan een alarmerende, doch wel aan een dringende noodzaak om rond het thema duurzame, holistische en evidence-based oplossingsscenario's en beleidsadviezen uit te brengen.

## Literatuur

- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom. The factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.
- Cable, D.M., & DeRue, D.S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Callewaert, C. (2018). Zonder bullshit jobs zouden we maar 15 uur per week moeten werken. *De Wereld Morgen.be*, 8 juni. Geraadpleegd op [www.dewereldmorgen.be/artikel/2018/06/08/zonder-bullshit-jobs-zouden-we-maar-15-uur-per-week-moeten-werken](http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2018/06/08/zonder-bullshit-jobs-zouden-we-maar-15-uur-per-week-moeten-werken)
- Carson, K.D., & Bedeian, A.G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- De Knecht, W. (2019). Dat er mensen zijn die hun werk bullshit vinden is zorgelijk. *Science Guide*, 24 april. Geraadpleegd op [www.scienceguide.nl/2019/04/dat-er-mensen-zijn-die-hun-werk-bullshit-vinden-is-zorgelijk](http://www.scienceguide.nl/2019/04/dat-er-mensen-zijn-die-hun-werk-bullshit-vinden-is-zorgelijk)
- De Prins, P. (2015). *12 sleutels voor duurzaam HRM. Winst voor organisatie, medewerkers én maatschappij*. Leuven: Acco.
- De Prins, P., Stuer, D., & De Vos, A. (2018). Blue, white of grey collars: hoe diep is het water wanneer het gaat om zinvol werk? *Tijdschrift voor HRM*, 4, 56-72.
- De Waard, P. (2017). Driekwart van de westerse banen zijn 'bullshit-jobs'. *De Volkskrant*, 31 mei. Geraadpleegd op [www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/peter-de-waard-driekwart-van-de-westerse-banen-zijn-bullshit-jobs~b335bd33](http://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/peter-de-waard-driekwart-van-de-westerse-banen-zijn-bullshit-jobs~b335bd33)
- Dekker, F. (2018). In Nederland heeft bijna niemand een bullshit job. *ESB Arbeidsmarkt*, 15 februari. Geraadpleegd op [www.researchgate.net/publication/323445296\\_In\\_Nederland\\_heeft\\_bijna\\_niemand\\_een\\_bullshit\\_job](http://www.researchgate.net/publication/323445296_In_Nederland_heeft_bijna_niemand_een_bullshit_job)
- Dur, R., & Van Lent, M. (2019). Socially useless jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(1), 3-16.
- Elchardus, M., & Glorieux, I. (2012). *Voorspelbaar uniek. Dieper graven in de symbolische samenleving*. Leuven: LannooCampus.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (Vol. 2). Stanford: University Press.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs. Over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Graen, G.B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Huiskamp, R., Van Dalen, E.J., Gründemann, R., & Jongkind, R. (2005). Goed werkgeverschap en goed werknemerschap: een bijzondere arbeidsrelatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21(3), 211-225.
- Kong, D.T., & Ho, V.T. (2016). A self-determination perspective of strengths use at work: Examining its determinant and performance implications. *The Journal of Positive Psychology*, 11(1), 15-25.
- Kroon, B. (2013). Speelruimte voor goed werkgeverschap in kleinere organisaties. *Tijdschrift voor HRM*, (4), 45-69.

- Lepisto, D.A., & Pratt, M.G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.
- Maloney, P.W., Grawitch, M.J., & Barber, L.K. (2012). The multi-factor structure of the Brief Self-Control Scale: Discriminant validity of restraint and impulsivity. *Journal of Research in Personality*, 46(1), 111-115.
- Marx, K. (1844). *Alienated labour*. New York: The Free Press, 1969.
- Meyers, C. (2015). *From essence to excellence. A strengths-based approach to talent management*. S.l.: Gildeprint.
- Nair, N., & Vohra, N. (2012). The concept of alienation: towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 25-50.
- Nauta, A. (2018). Werk met liefde. *M&O*, 6, 40-54.
- Nauta, A., & Gründemann, R. (2005). Wie goed werk geeft, krijgt goede werknemers terug. *Tijdschrift voor HRM*, 8(1), 91-106.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Sels, L., & Crijns, L. (2013). *Mensen maken het verschil*. Leuven: Lannoo Campus.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steelman, L.A., Levy, P.E., & Snell, A.F. (2004). The feedback environment scale: Construct definition, measurement, and validation. *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), 165-184.
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Strauss, K., Griffin, M.A., & Parker, S.K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580.
- Vaas, S., Dhondt, S., Peeters, M.H.H., & Middendorp, J. (1995). *De WEBA-methode. WEBA-Analyse Handleiding*. Alphen aan de Rijn: TNO, Samsom.
- Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C.H., & Rosen, C.C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.
- Van Veldhoven, M.J.P.M., Meijman, T.F., Broersen, J.P.J., & Fortuin, R.J. (2002). *Handleiding VBBA*. Amsterdam: SKB Vragenlijst Services.
- Van Vuuren, M., & Dorenbosch, L. (2011). *Mooi werk. Naar een betere baan zonder weg te gaan*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.