

De kunsten zijn met andere woorden hun pedalen kwijt. De sterk protectionistische houding van de artistieke sector, die zijn autonomie, onafhankelijkheid, en kritisch vermogen als compleet tegengesteld zag aan het theater van de behoeftecreatie van de economie, moet op zijn eigen aanspraken worden afgetoetst.

2.

Het grootste probleem is wellicht dat in de kunstwereld een erg gedateerde invulling wordt gegeven aan het economische bedrijf. In *Perform, or Else*, schetst de Amerikaanse performancetheoreticus Jon Mc Kenzie³ de evolutie van het 'performance'-begrip in de managementtheorie van Taylor tot de hedendaagse OD (Organizational Development). Het Scientific Management van Taylor was er in de eerste plaats op gericht de performance van de individuele werknemers te verhogen door hen zeer specifieke en repetitieve deeltaken te geven, door hen voor deze deeltaken rigoureus op te leiden, en door het hele productieproces nauwlettend te stroomlijnen tot efficiëntie en uniformiteit.

Het Scientific Management van Taylor werd ingezet van Ford tot Meyerhold (!) en werd het basismodel voor de ontwikkeling van het bandwerk, van de mens als verwisselbare schakel in de allesoverheersende productiemachine.

Het hedendaagse management staat ver van deze eerste managementtheorieën. Als opvolger van het strenge controlesysteem, waarbij het management de werker in het gareel houdt, is een bedrijfsmodel ontstaan dat zich profileert als intuïtief, creatief en divers. In plaats van het machinemodel, en de uitputtende bureaucratische organisatie van het Fordisme, wordt een meer organisch organisatiemodel ontwikkeld, dat niet de individuele werkers controleert, maar het functioneren van de organisatie plaatst in een grotere socio-economische realiteit. Door de opkomst van de informatie-economie en de communicatietechnologie, is de hiërarchie van beslissingname gedemocrati-

tiseerd, en niet langer te reduceren tot een *top-down* organisatie. En het meest extreme punt is wellicht dat zelfs de efficiëntie zelf van de bedrijvigheid in vraag wordt gesteld, ten voordele van andere waarden.

Centraal in de hedendaagse economie staat dus niet enkel meer de productie en verkoop van goederen, maar het creëren van een 'performatieve' wereld (zie ook de tekst van Maurizio Lazzarato elders in dit nummer), waarin diversiteit en persoonlijke ontwikkeling centraal staan.

3.

Interessant in Mc Kenzie's analyse van het performance-model in het Performance Management is ook de emancipatorische slagkracht die in het management is ontwikkeld. In 1964 werd de Equal Employment Opportunity Act de maatstaf voor de 'performance' van een bedrijf. Het efficiëntiedenken wordt op dat moment ondergeschikt aan een gelijkheidsdenken dat de evenwaardige behandeling van de werknemers wil garanderen. Dit anti-discriminerende denken evolueert al gauw van een gelijkheidsverplichting naar de omarming van diversiteit als een bruikbare strategie om het bedrijf weerstandig te maken tegen een steeds sneller evoluerende en complexer wordende samenleving. (Natuurlijk staat de theorie niet in directe verhouding tot de praktijk van het bedrijfsleven, zoals de glazen plafonds tot op de dag van vandaag zeker blijven illustreren.) Multiculturaliteit doet zijn intrede, ongeveer op hetzelfde moment als het kunstbedrijf zich bewust wordt van zijn ethnocentrische wereldvisie. In het bedrijfsleven krijgt de culturele diversiteit een centrale plaats, niet alleen in gender en ethniciteit, maar ook in seksualiteit, leeftijd en fysieke vermogens.

'The philosophy is anchored in the conviction that the broader the spectrum of differences in the workplace, the richer the synergy among the employees and the more excellent the organization's performance' (Perform, or Else, p 68)

4.

In dit kader is het wellicht interessant om even dieper in te gaan op de theorie die ontwikkeld wordt door Chiapello & Boltanski in hun *Le nouveau esprit du capitalisme*. De analyse die zij maken van de rol van de werknemer binnen de hedendaagse bedrijfscultuur loopt ongeveer gelijk met de rooskleurige invulling die in het Performance Management aan de economische 'performativiteit' wordt toegekend. Alleen situeren zij de oorsprong van deze verschuiving in de 'artistieke kritiek' van '68. Volgens hen is de belofte van de flower power wel degelijk waargemaakt, alleen misschien niet op de manier die de critici van toen gehoopt en verwacht hadden. De alom gehoorde vraag naar authenticiteit, persoonlijke verantwoordelijkheid, vrijheid en creativiteit is door de industrie vertaald in de dehiërarchisering en de externalisering van de hoge kosten van het controlesysteem, door het te installeren in de werknemer zelf. Met andere woorden: door het bedrijfsproject te vertalen van een externe bron van onderdrukking en misbruik, naar een open uitnodiging tot persoonlijke ontwikkeling, komt alle verantwoordelijkheid voor de 'performance' van het systeem bij de werker zelf te liggen. Waar de beweging in de jaren '60 nog sterk gelinkt was aan sociale kritiek, is deze, door de nadruk op individualisering, echter compleet uit het plaatje verdwenen. De basissteun van vakbonden of werknemersorganisaties zijn niet langer van tel, omdat de werknemer niet moet beschermd worden tegen wat hij zelf wil verwezenlijken. Bovendien komt de werknemer, doordat hij zijn 'persoonlijk project' ook met hand en tand zal verdedigen, in een uiterst explosieve, 'creatieve' concurrentiepositie te staan ten opzichte van de andere leden van de 'creative class' (om even Florida's woordgebruik te lenen).

De nieuwe arbeidsomstandigheden worden volgens Boltanski en Chiapello gekenmerkt door 'la cité des projets': een flexibele stroom van opeenvolgende projecten, waar de creatieve meerwaardezoeker zich toe dient te