

A Feeling of Change

Een Kwalitatief Onderzoek naar
de Emoties en Ervaringen van *Tempered Radicals*



(Howard & Moore, 2016)

Ivor Eichelsheim

*'That is why the imagination in them is limitless,
for Disney's films are a revolt
against partitioning and legislating,
against spiritual stagnation and greyness.
But the revolt is lyrical.
The revolt is a daydream.
Fruitless and lacking consequences.
These are not those daydreams which, accumulating,
give birth to action and raise a hand to realize
the dream.'*

Sergei Eisenstein
Sovjet Filmmaker en -Theoreticus
(On Disney, 2017)

A Feeling of Change

Een kwalitatief onderzoek naar de emoties en ervaringen van *Tempered Radicals*

Opleiding: Universiteit Utrecht, Bestuurs- en Organisationswetenschap
Organisaties, Verandering & Management

Datum: 08 - 03 - 2024

Studentnummer: 6815340

Naam: Ivar Dion Eichelsheim

Email: i.d.eichelsheim@students.uu.nl

Begeleider: Dr. N. van Amsterdam

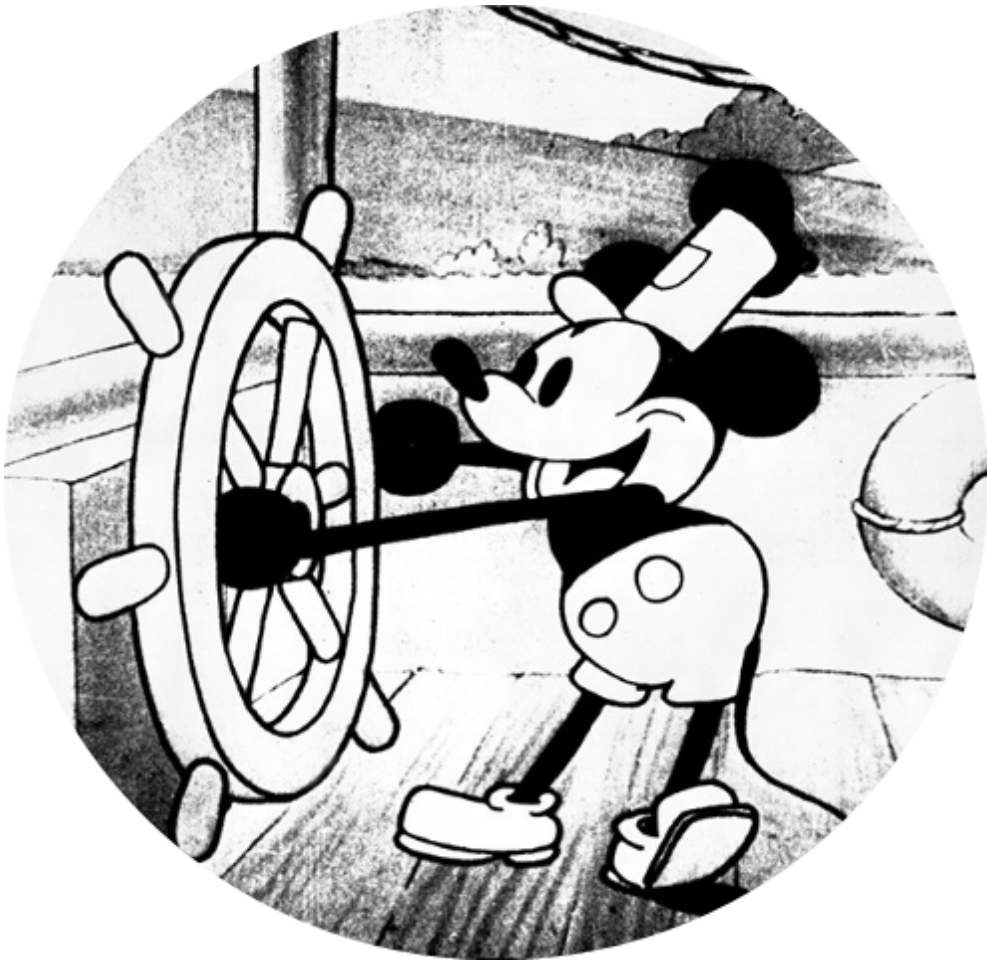
2^e Lezer: Dr. P. Wijntuin

Deze scriptie bestaat uit verschillende onderdelen. Die kan je op twee manieren lezen. De eerste optie is de chronologische volgorde waarbij je het Onderzoek leest, daarna Bijlage II en dan het script van '*Light*'. De tweede optie is de artistieke wijze waarbij je start met het script van '*Light*' en dan het Onderzoek en als laatste Bijlage II. Het is nu aan jou om te bepalen of je met of zonder voorafgaande kennis de wereld van Nour in wil stappen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	4
I. Introductie	7
Leeswijzer	10
II. Theoretisch Kader	12
Ervaringen van Tempered Radicals	14
III. Methodologisch Kader Onderzoek	20
Dataverzameling	20
Onderzoeksperspectief	20
Onderzoeksgroep	21
Interviews	21
Data-Analyse	23
Transcriberen	23
Coderen	23
Categorieën	24
Kwaliteit	24
Credibility	24
Transferability	25
Dependability	26
Confirmability	26
Ethiek	27
Anonimiteit	27
IV. Resultaten	29
Persoonlijke Toewijding	29
Tegen een Muur aan Lopen	32
Rol Binnen de Organisatie	33
Alleen of in een Groep	35
V. Methodologisch Kader Script	39
Waarom bij dit Onderzoek?	39
Waarom Kunst?	39
Waarom Film?	41
Waarom Animatiefilm?	42
VI. Concluderend	46
Conclusie	46
Discussie	47
Theoretische Implicaties	47
Beperkingen	48
Vervolgonderzoek	49
Bronnen	50
Bijlage I: Topiclijst	57
Bijlage II: Van Resultaten tot Script	58
Passie	58
Conflicten	58
Het Hoofdpersonage	61
Vanhi	62
Alaula	62
Motivatie	63
De relatie	64

De Setting	65
De Werkplek	65
Het Treinstation	66
Corporate Structure	66
De Baas	67
Management	68
Human Resources	68
Resultaten in het Script	69
Persoonlijke Toewijding	69
Tegen een Muur aan Lopen	70
Rol Binnen de Organisatie	71
Alleen of in een Groep	71
Bronnen Bijlage II: Van Resultaten tot Script	73
Script: LIGHT	76



(Steamboat Willie (film), 2018)

I. Introductie

De wereld staat in brand (IPCC, 2023), racisme neemt toe in Europa (Boffey, 2023) en ook in anti-LHBTIQ+ sentiment en geweld is een toename te zien (Camut, 2023). Gelukkig neemt in Nederland ook de weerstand tegen deze verschrikkelijke bewegingen toe (De Groot, 2022), net zoals in de rest van de wereld (Ortiz et al., 2021). De motor achter veel van deze bewegingen zijn jongeren (Moes, 2019). En voor veel van hen is het belangrijk dat de organisatie waar zij gaan werken gelijksoortige waarden draagt (Praal, 2020). Echter, wat doe je als je bij een organisatie werkt die achter blijft te lopen op (een van de) vlakken die jij belangrijk vindt?

Ga je in actief protest, met de kans dat je je positie of je kans tot groei in de organisatie verliest? Vind je dat werk en privé gescheiden behoren te zijn en dus probeer je in andere delen van je leven dit probleem aan te pakken? Ga je bij een andere organisatie werken die wel de waarden draagt waar jij voor staat? Of probeer je op strategische wijze de organisatie langzaam te veranderen naar jouw idealen?

Deze scriptie gaat over de groep mensen die kiest voor het laatste scenario. Zij die de organisatie langzaam veranderen naar hun eigen waarden en idealen. Dit soort mensen worden ook wel *Tempered Radicals* genoemd. Deze term zal meer aandacht krijgen in het theoretisch kader. In het kort: dit zijn mensen die toegewijd zijn aan een zaak, gemeenschap of ideologie die niet overeenstemt met de organisatie, maar ze proberen de organisatie op strategische wijze te bewegen zodat ze wel overeenkomen (Meyerson & Scully, 1995). Veel van deze teksten over *Tempered Radicalism* gaan over wie deze mensen zijn en wat ze doen, dat is vaak hun kern. Echter, hierdoor verliezen ze oog voor de vraag die centraal staat in deze tekst:

Wat zijn de emoties en gevoelens die mensen ervaren bij het zijn van een Tempered Radical die belangrijk zijn voor jonge Tempered Radicals om te kennen?

Als eerste heeft dit onderzoek een maatschappelijk doel: dat meer mensen leren wat het zijn van een *Tempered Radical* inhoud en wat het doet met de maatschappij en het individu. Gevolgen op de maatschappij kunnen we nu goed zien in de casuïstiek rondom Palestina. *Tempered Radicals* kiezen er bewust voor wanneer ze hun stem gebruiken (Creed, 2003). Ze gaan daarom alleen om strategische redenen open conflicten aan. Deze conflicten en de gesprekken die ze veroorzaken kunnen disruptief zijn binnen de organisatie. Het kan erop uitlopen dat meerdere mensen het ermee eens zijn en dan hetzelfde gaan eisen. Zo zagen we bij veel transportbedrijven in België dat ze geen wapens meer kunnen leveren aan Israël door de boycot van de vakbonden (Vandepitte, 2023). Dit is ontstaan doordat één medewerker, die wapens aan het verplaatsen was van het ene vliegtuig naar de ander, zich af vroeg waarom hij dat aan het doen was terwijl deze wapens, volgens hem, onderdeel waren van het

plegen van genocide in Gaza en toen om zich heen ging vragen wat anderen ervan vonden (Rafel, 2023). Op die manier is de vakbond ingeschakeld en weigeren ze mee te doen aan wat ook deze Belgische vakbonden een genocide noemen (Gli, 2023). Zo zien we hoe de actie van één *Tempered Radical* een hele transportlijn kan stilleggen en dus grote gevolgen kan hebben op de bredere maatschappij.

Maar deze conflicten kunnen ook op kleinere schaal problemen veroorzaken. Zo kunnen ze spanning plaatsen op de groep en daardoor het vermogen van samenwerken verminderen en dus op een andere manier disruptief zijn voor een organisatie. Echter, je publiekelijk uitspreken tegen je organisatie kan ook nare gevolgen hebben voor de *Tempered Radical* zelf. Veel Nederlandse ambtenaren willen nog anoniem blijven wanneer ze zich uitspreken tegen het beleid rondom Gaza en Israël. Dit doen ze uit de angst dat hun carrière binnen de organisatie wordt tegengehouden of zelfs dat ze ontslagen worden (Jansen, 2024). Dit brengt dus ook veel potentiële angst met *Tempered Radicals* mee, wat invloed moet hebben op hun mentale welzijn. Tegelijkertijd is te zien dat door de afwijking tussen de *Tempered Radical* en de organisatie veel van hen het gevoel ontwikkelen dat ze niet behoren tot de organisatie (Culbert and McDonough 1980). Dit levert conflicten op in de *Tempered Radical* tussen het uitspreken tegen iets wat ze onjuist vinden en de angst dat ze buitengesloten zullen worden, met zowel sociale als reële financiële en dus echt impactvolle consequenties.

Het zijn van een *Tempered Radical* brengt inwendige en uitwendige gevolgen met zich mee. Gevolgen die grotere consequenties hebben voor het leven van de *Tempered Radical* en de mensen om hen heen. Daarom doelt deze scriptie en het script zich niet alleen op de mensen die zich (gaan) identificeren als *Tempered Radical*. De scriptie kijkt naar wat *Tempered Radicals* zijn en wat ze ervaren, zodat iedereen die niet bekend is met de term of zich er niet mee identificeert, snapt wat het betekent om een *Tempered Radical* te zijn. Vervolgens helpt het script ons om ons meer in te leven in het leven van een *Tempered Radical*. Het is belangrijk voor ons om deze gevolgen te kennen om zo hen om ons heen te helpen waar we dat kunnen. Tegelijkertijd dient de tekst ook als hulp voor *Tempered Radicals*. Door te laten zien wat anderen meemaken hoop ik dat gevoel van eenzaamheid van de *Tempered Radical* te verminderen door herkenning te creëren. Daar komt dan nog bij kijken dat de *Tempered Radical* door deze teksten de mogelijkheid krijgt tot reflectie wat hen hopelijk verder helpt in hun eigen beweging.

Daarnaast heeft deze tekst twee wetenschappelijke doelen. Zoals ik al eerder had aangegeven gaan veel van de teksten over *Tempered Radicals* voornamelijk over wat ze doen. Dit is belangrijke informatie, zowel om de definitie aan te scherpen als om te begrijpen wat wel of niet werkt en waarom dan wel of niet. Echter, we moeten niet vergeten dat we spreken over mensen en mensen zijn emotionele wezens. Om een completer beeld van *Tempered Radicals* te krijgen, en mogelijk ook een begrip voor de

strategieën die ze inzetten, is het dus verstandig om te begrijpen hoe ze zich voelen. Alleen door een compleet driedimensionaal beeld te vormen van een *Tempered Radical* kunnen we volledig begrijpen waarom ze doen wat ze doen.

Ook kan dit onderzoek een aanzet zijn om te kijken naar hoe *Tempered Radicals* het beste met deze emoties om kunnen gaan. Hoe zorgen ze ervoor dat de emoties niet in de weg zitten van het doel? Wat kunnen mensen doen ter voorbereiding en wie hebben ze nodig om door de zware dagen heen te komen?

Als laatste heeft deze tekst een doel voor organisaties, namelijk organisaties laten inzien wat *Tempered Radicals* meemaken. Dit zal de eerste stap zijn om hulp te bieden voor *Tempered Radicals*, wat moet beginnen met echt luisteren naar hen die zich nog niet comfortabel voelen binnen de organisatie, hoe radicaal ze ook klinken. Effectieve, heldere en open communicatie zorgt voor een prettige werksfeer en hogere productiviteit (Ajala, 2012). Het is dus voor werkgevers beter om werknemers het gevoel te geven dat er momenten zijn waar er een dialoog kan plaatsvinden zonder dat daar enige consequenties aan verbonden liggen, zoals de Nederlandse ambtenaren vrezen. Dit komt samen met de wens van *Tempered Radicals* om zich thuis te voelen binnen de organisatie, want de start van een dialoog kan al helpen dat gevoel van eenzaamheid te verminderen. Natuurlijk kan het zo zijn dat twee individuen het niet met elkaar eens zijn, maar ook hier blijft communicatie en helderheid de start van een oplossing, in plaats van het verzwijgen van onenigheden.

Voordat ik begon met het maken van deze scriptie heb ik begin 2023 gesprekken gehad met een lector aan De Haagse Hogeschool. Die was toentertijd bezig met het ontwikkelen van een minor genaamd '*Corporate Activism*'. Door deze gesprekken wilde ik gaan kijken naar vormen van activisme op de werkvloer. Maar ik wilde ook de HHS en in het bijzonder deze lector iets teruggeven. Daarom heb ik naast dit onderzoek ook een script ontwikkeld die de informatie uit het onderzoek op een toegankelijke manier deelt met het publiek: de jonge studenten aan De Haagse Hogeschool die meedoen aan de minor *Corporate Activism* en mogelijk later ook *Tempered Radical* worden in de organisatie waar zij werkzaam zijn. Hierover later meer.

Ook hierom is het belangrijk dat we deze emoties leren kennen. Aangezien mogelijk veel van de studenten dezelfde emoties gaan ervaren op de werkvloer. Het is dus belangrijk dat ze weten wat hen te wachten staat zodat ze zichzelf en mogelijk hun omgeving hierop kunnen voorbereiden. Hopelijk komen ze zo makkelijker door de moeilijke dagen heen zodat ze de uiteindelijke strijd niet hoeven op te geven voor noodzakelijke persoonlijke zorg.

Als laatste moet ik nog iets bekennen. Ik ben zelf ook een *Tempered Radical* en verwacht dit ook in mijn toekomstige carrière te blijven. Deze scriptie is niet alleen een afscheid van de universiteit. Het is ook een glimp van de toekomst, mijn toekomst. Op deze manier weet ik beter wat mij te wachten staat en kan ik mezelf erop voorbereiden.

Leeswijzer

Deze scriptie leest wat anders dan traditionele scripties. Zoals ik al eerder heb aangegeven is het mogelijk om op ieder moment het script van *'Light'* te lezen voordat je de rest van de tekst leest, maar de scriptie zelf leest ook nog anders. De scriptie begint zoals gewoonlijk met het volgende hoofdstuk (2) Het Theoretisch Kader. Daarna gaan we door naar (3) Het Methodologisch Kader. Dan in hoofdstuk vier (4) bespreek ik de resultaten van de interviews. Maar in hoofdstuk vijf (5) wordt het even anders, dan bespreek ik namelijk de keuze voor het maken van het script voor een animatiefilm. In het laatste hoofdstuk (6) volgen de conclusie en de discussie. Daarachter (7) volgen de bronnen. Na de bronnen (8) kan je lezen hoe ik van de resultaten tot het script van de film ben gekomen en dan (9) lees je het script.



(Siobhán, 2020)

II. Theoretisch Kader

Voor de start van het onderzoek is het belangrijk dat we begrijpen wie *Tempered Radicals* zijn en wat er al bekend is over hen en hun gevoelens in de bestaande literatuur. Eerst bespreek ik de origine en betekenis van de term en daarna laat ik zien wat er al aan onderzoek gedaan is over de ervaringen van *Tempered Radicals*.

Voordat we kunnen weten wat de ervaringen zijn van *Tempered Radicals*, moeten we weten wie *Tempered Radicals* zijn. Het concept is bedacht door Meyerson & Scully (1995) en ze hebben het als volgt verwoord:

"Tempered Radicals" are individuals who identify with and are committed to their organizations, and are also committed to a cause, community, or ideology that is fundamentally different from, and possibly at odds with the dominant culture of their organization.' (Meyerson & Scully, 1995, p. 2)

In het individu ontstaat er dan een spanning tussen het willen horen bij de organisatie en de waarde van het individu. Het individu wil dit oplossen door de organisatie te veranderen (Meyerson & Scully, 1995).

De term *Tempered Radical* is nauwkeurig geconstrueerd door Meyerson en Scully (1995) in de tekst waar ze deze introduceren. Om de term beter te begrijpen moeten we deze eerst ontleden. Laten we beginnen met *Radical*. Wat is voor Meyerson en Scully de definitie van een radicaal persoon?

'These individuals can be called "radicals" because they challenge the status quo, both through their intentional acts and also just by being who they are, people who do not fit perfectly.' (Meyerson & Scully, 1995, p. 2)

Volgens hen ben je dus een *radical* wanneer je de status quo in twijfel brengt. Dit hoeft niet ten alle tijden intentioneel te zijn. *Tempered Radicals* hebben wel de intentie om bij de organisatie te horen. Niet door henzelf aan te passen naar de dominante cultuur van de organisatie, maar door de cultuur aan te passen zodat zij erin passen. Dit is omdat ze niet willen of soms zelfs niet kunnen veranderen naar de dominante cultuur van de organisatie (Meyerson & Scully, 1995). Zo geven Meyerson & Scully (1995) aan dat wanneer homo's en lesbiennes proberen mee te gaan met de dominante heterocultuur van organisaties ze keuzes moeten maken over hoeveel ze van henzelf delen met anderen, terwijl ze uiteindelijk nooit volledig kunnen meegaan in die cultuur aangezien ze niet hetero zijn. Daarom willen ze dat de dominante heterocultuur binnen de organisatie verandert. Omdat *Tempered Radicals* niet passen binnen de organisatie geeft dat volgens Culbert en McDonough (1980) hen het gevoel van

zelfbedrog, dat ze anders zouden moeten zijn dan wie ze zijn. Dit geeft een gevoel van ongemak waardoor ze de organisatie willen aanpassen (Meyerson & Scully, 1995).

In 2001 voegde Meyerson hieraan toe dat *Tempered Radicals* binnen de organisatie *outsiders* zijn die *insider* willen worden. Hiermee bedoelde ze dat *Tempered Radicals* de *insider* cultuur niet belichamen en dus als een buitenstaander naar binnen kijken. Ze voelen zich niet onderdeel van de *in-group*, maar willen of kunnen de dingen niet laten vallen die ze de *out-group* maakt. Zo vertellen Meyerson en Scully (1995) over een man uit de arbeidersklasse die zijn accent (*outsider*) aanpaste om zo meer bij de dominante cultuur (*insider*) te horen met de hoop om de arbeidersklasse binnen de organisatie te vertegenwoordigen en zo de organisatie te veranderen. Hiermee laat deze man een deel van zijn identiteit los met de hoop dat hij die later weer terug kan nemen wanneer de dominante cultuur is aangepast.

Het andere woord, is *tempered*. Wat betekent het om *tempered* te zijn? Dit heeft intentioneel een dubbele betekenis (Meyerson & Scully, 1995). Aan de ene kant betekent het dat de *Tempered Radical* een temperament heeft. Die heeft veel passie voor het thema waar die voor strijdt, maar er ontstaat ook veel woede doordat de situatie, in de ogen van de *Tempered Radical*, nog niet goed genoeg is. Aan de andere kant is een *Tempered Radical* getemperd '*in the sense that they seek moderation*' (Meyerson & Scully, 1995, p. 2). Deze matiging leggen zij zichzelf op. Dit komt vaak vanuit noodzaak gezien ze niet volledig kunnen uiten wat ze vinden vanwege de angst dat zij, en erger nog hun toekomstbeeld, niet meer serieus genomen worden (Meyerson & Scully, 1995). *Tempered Radicals* schatten dus zelf in met welke mate van radicaliteit ze spreken, afhankelijk van strategische waarden.

In het kort:

'Temper can mean both "an outburst of rage" and "equanimity, composure," seemingly incongruous traits required by tempered radicals.' (Meyerson & Scully, 1995, p. 2)

Tempered Radicals zijn dus personen die niet in de status quo passen en deze passief en actief veranderen. Ze zijn loyaal aan de organisatie waar ze werkzaam zijn, maar willen de organisatie veranderen rondom dit, voor hen belangrijke, thema. Ze zijn radicaal, omdat ze buiten de status quo vallen van de organisatie en *Tempered* omdat ze zowel vuur hebben om de organisatie aan te passen als zichzelf dempen om niet intens over te komen.

Natuurlijk is de definitie van Meyerson en Scully (1995) niet heilig en hebben diverse schrijvers hieraan proberen toe te voegen, maar bij allen blijft de bovenstaande definitie wel het fundament. Zo voegen Bajaba et al. (2022) toe dat *Tempered Radicals* genoodzaakt zijn een proactieve persoonlijkheid te hebben. Deze is nodig om verandering te bewerkstelligen, anderen te zoeken en rekruteren en het

thema wat ze belangrijk vinden te bespreken en personen in posities van macht te overtuigen (Bajaba et al., 2022).

Le Vault-Grimwood en haar collega's (2023, p. 33) vatten de karakteristieken van *Tempered Radicals* op hun manier samen:

1. *Tempered Radicals* spreken hun waarheid. De dominante cultuur zal hen niet definiëren.
2. Alhoewel ze op werk geïsoleerd kunnen zijn, zoeken ze mensen met gelijksoortig gedachtegoed op voor sterke ondersteuningsnetwerken.
3. Ze hebben een voorkeur voor actie, wat gedreven wordt door hun waarden.
4. Ze hebben helderheid over en extreme focus op hun belangrijkste doelen.
5. Ze bevorderen andermans leren door belangenbehartiging, het voorbeeld te geven, te experimenteren en diepe professionele gesprekken.

In het volgende deel waar de ervaringen van *Tempered Radicals* centraal staan komen hun verdere tactieken om hun doelen te bereiken aan bod.

Alhoewel veel teksten bespreken hoe *Tempered Radicals* activisme uitvoeren in de organisatie, moeten we volgens Meyerson & Scully (1995) niet vergeten dat het andere deel van de *Tempered Radical* de loyaliteit naar de organisatie is. Niemand wil dat de organisatie ten onder gaat en *Tempered Radicals* voeren hun activisme uit met de intentie om de organisatie te verbeteren of zelfs omdat, volgens hen, de organisatie er voordeel uit haalt (Bajaba et al., 2022).

Ervaringen van *Tempered Radicals*

Nu de definitie van *Tempered Radicals* helder is, kunnen we kijken wat er al bekend is over wat *Tempered Radicals* doen. Deze informatie kan ons helpen de resultaten beter te begrijpen en geeft ons daardoor meer diepgang en authenticiteit bij het maken van het script.

Er speelt een grote interne strijd bij *Tempered Radicals* volgens Meyerson (2001). Aan de ene kant willen ze graag onderdeel zijn van de status quo binnen de organisatie, maar aan de andere kant kan dat niet vanwege wie ze zijn en/of wat ze vinden. Om geaccepteerd te worden binnen de status quo moet de status quo veranderen voor de *Tempered Radical*.

'Tempered radicals at once uphold their aspiration to be accepted insiders and their commitment to change the very system that often casts them as outsiders' (Meyerson, 2001, p. 5).

Tempered Radicals volgen meestal twee strategieën om verandering te creëren: *'through incremental, semi-strategic reforms and through spontaneous, sometimes*

unremarkable, expressions of authenticity that implicitly drive or even constitute change (Meyerson & Scully, 1995, p. 10). De incrementele, semi-strategische veranderingen zijn kleine 'evolutionaire' veranderingen (le Vault-Grimwood et al., 2023) waarmee de *Tempered Radical* in staat is om de organisatie langzaam naar hun wensen, en soms behoeften, te bewegen. Dit zijn alle acties tussen alledaagse praktijken tot aan geïsoleerde acties en coalitievorming (Richter et al., 2020).

Een voorbeeld van een semi-strategische verandering is die van een Programma Leider in een Schotse universiteit (le Vault-Grimwood et al., 2023). Hij wilde dat het *Postgraduate* Certificaat een meer kritische focus kreeg. Door zijn rol kon deze *Tempered Radical* kritische theorieën en literatuur introduceren. Op deze manier hoopte hij studenten een kritische houding mee te geven die in de huidige neoliberale context lastig te vormen was.

Tempered Radicals gebruiken kleine veranderingen zoals deze om het grote doel behapbaar te houden en experimenteren ze met de hoop dat door het sneeuwbaaleffect er verdere ontwikkelingen ontstaan binnen de organisatie en ze hierdoor hun toekomstige strategie kunnen kiezen (Osafo & Yawson, 2020). Echter, zonder genoeg middelen, legitimiteit of politieke steun blijven deze kleine veranderingen onzichtbaar voor het merendeel van de organisatie en kan het sneeuwbaaleffect niet plaatsvinden (Meyerson & Tompkins, 2007).

De andere strategie is spontane uiting van authenticiteit, alhoewel een besluit er aan vooraf kan gaan (Meyerson & Scully, 1995). Authentiek gedrag is een strategie omdat het iets is waar anderen op reageren. Doordat authentieke *Tempered Radicals* anders zijn dan de normatieve verwachtingen binnen de organisatie brengen ze automatisch een nieuwe manier van denken met zich mee. Door het toevoegen van een nieuwe of zelfs tegenstrijdige vorm van denken worden collega's aangezet om kritischer te denken over de status quo binnen de organisatie (Meyerson & Tompkins, 2007). Dit komt doordat het toevoegen van een 'nieuw' perspectief ervoor zorgt dat mensen niet meer kunnen accepteren dat dingen eenmaal zijn zoals ze zijn.

In een onderzoek naar LHBT predikanten in de Amerikaanse kerk bespreekt Creed (2003) een casus van spontane authentieke uiting door een pastor genaamd Georgia. Georgia wilde trouwen met haar vriendin, maar vanwege de Baptisten Kerk, een strikt non-inclusieve kerk waar ze destijds in de kast werkte, durfde ze dat niet vanwege de angst haar baan te verliezen. Na een lang gesprek met een pastor aan de *United Church of Christ*, een inclusieve kerk, had ze besloten om het wel te doen en is ze in haar toespraak uit de kast gekomen. 22 van de 40 leden verlieten haar kerk, wat financiële problemen met zich mee heeft gebracht, maar Georgia zegt dat het nog nooit zo'n fijne plek is geweest.

Deze strategie van authenticiteit kan de *Tempered Radical* dus met voorbedachte raad inzetten. Een *Tempered Radical* kan bijvoorbeeld besluiten zich vanaf een bepaalde dag authentiek te gaan gedragen. Maar het kan ook spontaan gebeuren, bijvoorbeeld wanneer een *Tempered Radical* op een bepaald moment

ergens op authentieke wijze op reageert (Meyerson & Scully, 1995). In beide gevallen forceert het echter mensen rondom de *Tempered Radical* om te reageren, om kleur te bekennen.

In haar boek heeft Meyerson (2003) vijf strategieën geïdentificeerd die in het verlengde van deze twee liggen. De eerste (1) is stil in weerstand gaan en bij diens eigen waarden blijven. De keuze van het gebruik van diens stem en tactische stilte wordt hieronder verder besproken. De tweede (2) strategie is persoonlijke bedreigingen in kansen omvormen. Door bijvoorbeeld van aanvallen op de persoonlijke identiteit een moment voor organisatorische reflectie te maken. De derde (3) is het vergroten van invloed door te onderhandelen. Dit is veelal onderdeel om tot semi-strategische verandering te komen. Als vierde (4) strategie maken *Tempered Radicals* gebruik van kleine overwinningen. Zoals eerder benoemd kunnen deze kleine overwinningen dienen als experimenten of precedents binnen de organisatie en hierdoor kan de *Tempered Radical* laten zien dat de verandering binnen de organisatie daadwerkelijk mogelijk is. De laatste strategie (5) is het organiseren van collectieve actie. Door samen met collega's plannen te maken om de organisatie stil te zetten of al te veranderen voordat het beleid ervoor is ontwikkeld kan de *Tempered Radical* de organisatie op diverse manieren onder druk zetten.

Tempered Radicals kiezen er strategisch voor waar en wanneer ze hun authentieke stem willen gebruiken. Creed (2003) spreekt over hoe en wanneer ze hun stem gebruiken binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn. *Tempered Radicals* kiezen strategisch wanneer ze met de groep meepraten en wanneer ze tegen de dominante cultuur in spreken. Wanneer *Tempered Radicals* met de dominante groep meepraten coöpteren ze de taal van de organisatie om nieuwe ideeën te introduceren alsof ze al bij de organisatie passen (Osafo & Yawson, 2020). Ook wordt stilte op verschillende manieren gebruikt. Bijvoorbeeld als een manier om hun radicale gedachten te verbergen of om niet actief ergens mee in te stemmen. Wat nog weleens de vraag kan opleveren: 'Waarom zeg je niets? Ben je het er niet mee eens?' Echter, doordat *Tempered Radicals* hun radicaliteit verbergen, worden ze door zowel openlijk radicale, *untempered radicals*, en verdedigers van de status quo bekritiseerd (Kirton et al., 2007). Dit is extra vermoeiend omdat *Tempered Radicals* zich in essentie steeds aan de ene kant moeten verantwoorden en aan de andere kant moeten verdedigen.

In een onderzoek naar '*façades of conformity*' (FOC) geven Stormer en Devine (2008) aan dat er een verschil is tussen FOC en *Tempered Radicalism*. Het onderzoek kijkt naar hoe werknemers acteren, een façade opstellen, om te laten lijken alsof ze binnen de organisatie passen. Alhoewel een *Tempered Radical* een soortgelijke strategie kan toepassen, verschillen FOC met *Tempered Radicals* op een belangrijk vlak. Stormer en Devine (2008) laten zien dat *Tempered Radicals* echt loyaal en trouw zijn aan de organisatie. Mensen die FOC toepassen, daarentegen, zijn totaal niet geïnteresseerd in de prestatie van de organisatie en laten zich puur leiden door hun

eigen normen en waarden. Het onderzoek laat zien dat niet iedereen die weerstand levert vanuit hun idealen geclassificeerd kan worden als *Tempered Radical*.

Aan de andere kant toont het onderzoek van Kirton et al. (2007) over diversiteit functionarissen dat *Tempered Radicals* die in een positie van macht zitten het niet makkelijk hebben aangezien ze tussen twee ideeën in vallen: de liberale hervormer en de radicaal. In essentie moet de *Tempered Radical* doen alsof die een liberale hervormer is terwijl die eigenlijk een radicaal is. Dit lijkt op het vorige voorbeeld van FOC, maar ook hier zien we weer dat de *Tempered Radical* uiteindelijk wel echt wil dat zowel de organisatie als de medewerkers hier op vooruit gaan. De *Tempered Radical* moet zich namelijk als een liberale hervormer voordoen om te voorkomen dat anderen in leiderschap nerveus worden dat er een radicaal persoon aan de top zit, waardoor die van die plek verwijderd wordt en daardoor de kans op radicale hervormingen verloren gaat. Door hun machtspositie kunnen *Tempered Radicals* dus nooit hun ware kleuren tonen en moeten ze constant op een dunne lijn lopen tussen de kritiek van conservatieven en radicalen, zoals hierboven ook al werd genoemd.

Deze ambiguïteit over de echte waarde en identiteit van de *Tempered Radical* gaat ten koste van hun mentale gezondheid (Stormer & Devine, 2008) en is iets waar niet alleen de individuele *Tempered Radicals* rekening mee moeten houden, maar ook organisaties die openlijke radicaliteit niet accepteren. Ook geven Flood et al. (2013) aan dat activistische academici - die je zou kunnen beschouwen als *Tempered Radicals* - hun radicaliteit kunnen verliezen door de angst dat ze hun (kans tot) promoties verliezen binnen het instituut, gezien er persoonlijk meer op het spel staat. Of omdat ze het thema niet meer als een probleem zien omdat ze zich te veel hebben aangepast naar het systeem (Flood et al., 2013), wat natuurlijk een reële kans is door, onder andere, het constant coöpteren van taal en gedrag.

Als laatste gebruiken Osafo en Yawson (2020) in hun onderzoek *Tempered Radicalism* ook als tactisch onderdeel van de strategie om tot *Critical Human Resource Development* te komen. Ze zien een mogelijkheid in het gebruik van sporadische, maar tactische, spontane authentieke uitingen om ervoor te zorgen dat de *HRD* meer inclusief wordt. Zo worden beleidsmakers gevraagd om gemeenschappen bij elkaar te roepen om zo de kans te creëren dat deze uitingen plaatsvinden en dat die uitingen geïntegreerd moeten worden in nieuw beleid. Hier zien we *Tempered Radicalism* zelf niet als een descriptive term van een individu, maar als een actief onderdeel van een strategie.

Het is handig om de bovengenoemde strategieën te kennen zodat we het handelen van de geïnterviewden beter begrijpen om uiteindelijk alle ervaringen van de geïnterviewde *Tempered Radicals* in context te brengen met wat er algemeen al bekend is. Het zorgt er namelijk voor dat ik makkelijker kan begrijpen wat *Tempered Radicals* normaal gesproken doen zonder dat ik eerst naar ieder detail hoef te vragen in de interviews. Daarnaast is het handig om empirische onderzoeken waar *Tempered*

Radicalism wordt toegepast te hebben bestudeerd om zo beter te begrijpen hoe de *Tempered Radicals* in dit onderzoek zich daartoe verhouden. Ook helpt het met inleven, waardoor de realiteit die de *Tempered Radical* heeft moeten doorgaan makkelijker te volgen is. Duidelijk is in ieder geval wel dat het niet makkelijk is om een *Tempered Radical* te zijn. Ze moeten zich constant verbergen en achter de rug van collega's om dingen bedenken om hopelijk meer geaccepteerd te worden binnen de organisatie zonder onnodig harde conflicten te creëren. Tegelijkertijd is hun doel niet assimilatie, maar juist verandering van de organisatie wat een soort koorddans creëert voor de *Tempered Radical* om zowel niet de ene, als de andere kant op te vallen.



(Lodge, 2018)

III. Methodologisch Kader Onderzoek

In dit hoofdstuk beschrijf ik hoe ik onderzoek heb gedaan naar de vraag;

Wat zijn de emoties en gevoelens die mensen ervaren bij het zijn van een Tempered Radical die belangrijk zijn voor jonge Tempered Radicals om te kennen?

Eerst omschrijf ik waarom een interpretatief kwalitatief perspectief het beste deze vraag kan beantwoorden. Vervolgens ga ik in op hoe ik de geïnterviewden heb benaderd en geïnterviewd. Daarna ga ik dieper in op het verwerken van de data. Als laatste geef ik aan hoe ik de kwaliteit van het onderzoek heb gewaarborgd.

Dataverzameling

Voor het verzamelen van data heb ik gekozen om met semigestructureerde interviews mensen die zichzelf identificeren als *Tempered Radical* te interviewen. Hieronder zal ik verder ingaan op die keuzes.

Onderzoeksperspectief

Onderzoeksperspectieven hebben invloed op de manier waarop je onderzoek doet en hoe je met de data om gaat, zowel op analytisch als op praktisch vlak (Cunliffe, 2010; Ruby, 1980). Het is dus belangrijk dat deze vermeld worden in een onderzoek.

Voor dit onderzoek naar de ervaringen en gevoelens van *Tempered Radicals* is het belangrijk om in te zien dat de gevoelens die opkomen bij onze ervaringen, worden beïnvloed door diverse structuren binnen onze beleefde wereld (Paradis et al., 2020). Dit zijn structuren zoals gender-, sociale en klasse-structuren en die sturen ons in onze perceptie van de werkelijkheid. Deze gevoelens verschillen per persoon vanwege hun gevarieerde relatie met deze structuren.

Om te ontdekken hoe de diverse *Tempered Radicals* deze ervaringen interpreteren, heb ik een kwalitatief onderzoek opgesteld. Deze vorm van onderzoek is expliciet gericht op het onderzoeken van de beleavingswereld van mensen (Boeije & Bleijenbergh, 2019, p. 24). Deze onderzoeksmethode past goed bij het doel van dit onderzoek: deze beleavingswereld in kaart brengen.

Hier heb ik een interpretatieve onderzoeksfilosofie aan toegevoegd. Dit betekent dat ik accepteer dat deze gevormde werkelijkheid ook nog eens per persoon kan verschillen en dat het aan mij, de onderzoeker, is om deze diverse ervaringen te interpreteren en betekenis te geven (Bryman, 2012; Duberley et al., 2012). Ik had deze onderzoeksfilosofie nodig om in te zien dat deze ervaringen wild kunnen verschillen per *Tempered Radical* en zo rekening houden met die rijkheid van diversiteit en dat te reflecteren in de tekst.

Onderzoeksgroep

Dit onderzoek gaat over *Tempered Radicals*. Ik kreeg het advies om een LinkedIn post te plaatsen met de bovengenoemde definitie:

"Tempered Radicals" are individuals who identify with and are committed to their organizations, and are also committed to a cause, community, or ideology that is fundamentally different from, and possibly at odds with the dominant culture of their organization.' (Meyerson & Scully, 1995, p. 2)

Ik had hier mijn eigen interpretatie van die definitie aan toegevoegd. Het plaatsen van de definitie leek mij een goed idee aangezien die identificatie met *Tempered Radicalism* het beste gedaan kon worden door henzelf. En dat bleek maar goed ook, gezien ik zelf een verkeerde verwachting had van wie *Tempered Radicals* zouden zijn. Door mijn eigen tunnelvisie op het woord *Radical* verwachtte ik dat ik met revolutionaire anarchist en communisten aan tafel zou komen te zitten. Maar dat waren mijn deelnemers niet. Dat maakte ze niet minder een *Tempered Radical*. Als ik hen niet zelf de definitie had laten lezen en laten bepalen of zij zich ermee identificeerden, dan zou ik mogelijk een ander onderzoek hebben uitgevoerd. Een onderzoek naar hoe antikapitalisten zich bewegen in een bedrijf. Het is goed geweest dat het zo is gelopen.

Interviews

Ik heb gekozen voor interviews aangezien het de geïnterviewden de mogelijkheid gaf om in hun eigen woorden hun ervaringen en emoties met mij te delen (Bryman, 2012). Verder koos ik ervoor om mijn interviews semi-gestructureerd te laten verlopen. Dit betekent dat ik, in tegenstelling tot gestructureerde interviews, geen vaste lijst van vragen had die ik van boven naar beneden af ging (Bryman, 2012), maar juist een topiclijst (zie Bijlage I) waar ik tijdens het interview op terug kon komen (Boeije & Bleijenbergh, 2019, p. 76). Er was een noodzaak voor semi-gestructureerde interviews omdat ik over emoties en ervaringen met mijn geïnterviewden sprak. Bij zulke gesprekken is het prettig om associaties het gesprek te laten leiden in plaats van de vragen. Op deze manier kreeg het interview meer het karakter van een gesprek en kon ik af en toe dieper ingaan op een gevoel wat opkwam. Op die manier kon ik verder doorvragen naar waar dat gevoel vandaan kwam en of ze dat gevoel vaker hebben meegemaakt in andere situaties op het werk. Door op deze manier te spreken ging ik soms al langs vragen die ik anders later had willen stellen. Datzelfde karakter van een gesprek zorgde er hopelijk voor dat het interview minder afstandelijk voelde en daardoor meer toegankelijkheid bood om te praten over diens ervaringen en gevoelens die daarbij kwamen kijken.

Voor het creëren van een topiclijst heb ik gebruikgemaakt van *sensitizing concepts*. 'Sensitizing concepts merely suggest directions along which to look' (Blumer, 1954, p. 7). Daar vult Bowen (2019) op aan dat deze concepten uit onze theoretische verkenning komen en dat we ze kunnen gebruiken in het maken van onderzoeksvragen. Zo was ik geïnteresseerd in hoe anderen binnen de organisatie met *Tempered Radicals* omgaan, natuurlijk vanuit het oogpunt van de *Tempered Radical*. Ook wilde ik weten hoe *Tempered Radicals* omgaan met de druk van zowel hun idealen als van hun werk. Het belangrijkste vond ik de emoties van *Tempered Radicals* en hoe ze daarmee omgaan tijdens het werken, wat ook wel de basis is van het onderzoek. Als laatste stond er nog een concept mij heel erg bij tijdens het theoretisch onderzoek. *Tempered Radicals* ervaren namelijk veel tegenstellingen in hun dagelijks leven en die leveren spanning op. Voorbeelden van deze tegenstellingen zijn het volgende:

1. De idealen van een *Tempered Radical* tegenover de ideologie van de organisatie.
2. De neiging om met de groep mee te gaan tegenover een eigen individu zijn.
3. Tevredenheid op korte termijn, door bijvoorbeeld je uit te spreken, tegenover strategische lange termijn visie.

Tijdens de interviews heb ik gevraagd naar de tegenstellingen die ik hoorde terugkomen in het verhaal van de *Tempered Radical*. Zowel vanuit het *sensitizing concept* als om te controleren of mijn aannames juist waren en of ik goed geluisterd heb naar het verhaal van de *Tempered Radical*. Deze tegenstellingen heb ik later in het maken van het script gebruikt om conflicten te creëren, maar daar meer over in Bijlage II.

Schmidt (2004) geeft aan dat de topiclijst maar gedeeltelijk voorbereid kan worden voordat alle data zijn vergaard. Zo merkte ik in mijn proces dat ik na een paar interviews meer stil wilde staan bij de loyaliteit van de *Tempered Radical* naar het bedrijf waar ze werken. Dus dat heb ik in het vervolg ook meer gedaan.

Tijdens de interviews heb ik de werkelijkheid van de geïnterviewden genomen als 'onze' werkelijkheid. Wanneer dingen voor mij onduidelijk waren of mij geen helder beeld gaven stelde ik daar vragen over om zo beter mee te kunnen leven met de *Tempered Radical*. Zo stelde ik bijvoorbeeld vragen over waarom iemand geloofde in wat ze geloofde, maar ging ik er niet tegen in als ik het niet met de redenerie eens was. Hierdoor kon ik mezelf beter verplaatsen in de belevenissen van de ander en vorderde het gesprek ook een stuk gemakkelijker. Dit kwam doordat ik niet in discussie ging met de geïnterviewde en daardoor geen onnodige spanning tussen ons kon ontstaan.

Van de tien interviews vonden er twee fysiek plaats en de rest online via Microsoft Teams. De fysieke gesprekken vonden plaats op verschillende locaties, waarvan één op een balkon en de ander binnen. We zaten met onze gezichten en lichamen naar elkaar toe aan een tafel(tje). Op de tafel stond mijn laptop met een

microfoon om het gesprek op te nemen. In mijn handen had ik een kladblok en een pen om aantekeningen mee te maken. Bij de online interviews gaf ik aan dat ik een kladblok voor aantekeningen had, zodat het niet onbeleefd leek wanneer ik wegkeek van de camera.

Data-Analyse

Voor de data-analyse heb ik eerst de interviews getranscribeerd en vervolgens heb ik ze gecodeerd. Hieronder beschrijf ik dat proces.

Transcriberen

Voordat ik de interviews kon coderen, moest ik ze transcriberen. Dit heb ik gedaan door de opnamen door een automatisch transcribeer programma te laten gaan en het transcript met de opname te herlezen om het programma handmatig te corrigeren. Tijdens het transcriberen luisterde ik ook naar overeenkomsten tussen of opvallendheden in de interviews (Schmidt, 2004). Ik had die citaten en ideeën die voorbij kwamen alvast opgeschreven in een los document.

Coderen

Voor het coderen heb ik de interviews opnieuw doorgelezen, aangezien het belangrijk is om ze meerdere keren te lezen voor een onderzoek om zo de meeste informatie eruit te halen. Dit is omdat benodigde informatie niet altijd te vinden is bij de gerelateerde vragen (Schmidt, 2004). Soms moest ik zoeken naar waar het daadwerkelijke antwoord te vinden was, of om te snappen dat één antwoord eigenlijk drie antwoorden en dus drie codes waren. Schmidt (2004) waarschuwt dat bij de eerste keer lezen vaak alleen de mooie en heldere citaten uitblinken, maar na meerdere keren de interviews te hebben gelezen komen er vaak diepere betekenissen naar boven. Met deze gedachte heb ik meerdere malen de interviews gelezen en er aantekeningen bij gemaakt om zo het maximale uit de interviews te halen.

Het coderen van resultaten is volgens Maxwell (2009) niet om lijsten van dingen te maken, maar juist om de ruwe data op te breken (*to fracture*) en in categorieën op te delen om zo gelijkenissen binnen en tussen categorieën te vinden. Alhoewel het creëren van categorieën zowel kan bestaan uit theorieën als inductie tijdens het onderzoek (Maxwell, 2009), vormde ik de categorieën alleen inductief tijdens het onderzoek.

Deze categorieën van het coderen bestaan uit drie verschillende vormen (Maxwell, 2009). De eerste is *organizational categories*, die gebruikt worden om diverse data in te plaatsen. Deze leveren dus niet veel op voor de daadwerkelijke analyse van de data. Een voorbeeld is de categorie 'Rol binnen de Organisatie.' Dan zijn er *substantive categories*, dit zijn categorieën die een claim maken over wat er onderzocht wordt, zoals de categorieën 'Tegen een Muur aan lopen' en 'Persoonlijke

Toewijding.’ Als laatste zijn er de *theoretical categories*. Deze concepten zijn geïnspireerd door de theorie of proberen daarop aan te vullen. Geen van mijn codes valt onder deze categorie.

De categorieën die ik had gecreëerd waren zowel *organizational* als *substantive* van aard, al was de meerderheid *substantive*. Deze categorieën hielpen voornamelijk in het sorteren van de informatie die de vervolgstap naar het script makkelijker maakte wanneer mijn onderzoek bestond uit allemaal losse data. Toch heeft de manier van coderen hoogstwaarschijnlijk impact gehad op het vertelde verhaal, gezien het maken van categorieën ook analytische oogkleppen met zich meebrengt, waardoor ik potentiële connecties wellicht over het hoofd heb gezien (Maxwell, 2009).

Categorieën

Tijdens het coderen kwamen er vier categorieën naar boven. Dit waren er eerst meer, maar die hadden niet veel relevantie voor dit onderzoek of die heb ik samengevoegd met andere categorieën. De categorieën zijn als volgt geworden:

1. Persoonlijke Toewijding
 - a. Beloftes Organisaties
 - b. Scheiding Werk-Privé
2. Tegen een Muur aan Lopen
3. Rol Binnen de Organisatie
4. Alleen of in een Groep

Een voorbeeld van een samenvoeging is te zien in de categorie ‘Persoonlijke Toewijding’. Waarin de twee subcategorieën, Beloftes Organisaties en Scheiding Werk-Privé, te uitgebreid waren om ze volledig samen onder één categorie te plaatsen. In het volgende hoofdstuk ga ik dieper in op de betekenis en relevantie van de categorieën voor dit onderzoek.

Kwaliteit

Om de kwaliteit van dit kwalitatief onderzoek te waarborgen heb ik de kwaliteitscriteria van Guba (1981) gebruikt. Dit zijn vier punten die focussen op *credibility*, *transferability*, *dependability* en *confirmability*. Daarnaast heb ik rekening gehouden met ethiek en de privacy van de deelnemers.

Credibility

Voor kwalitatieve onderzoekers is het belangrijk dat sociale context zo veel mogelijk gewaarborgd wordt (Guba, 1981). Ze splitsen verschillende factoren niet op om een variabele te vinden waarmee ze gaan meten. Dit doet schade aan het geheel van de

context. Kwalitatieve onderzoekers moeten op een andere manier laten zien dat wat ze presenteren enige wetenschappelijke waarde heeft.

Een van de eerste criteria om die wetenschappelijke waarde te tonen is *persistent observation*. Dit houdt in dat de onderzoeker voor een lange tijd blootgesteld wordt aan het onderwerp/setting die die wil onderzoeken (Guba, 1981). Nu heb ik mijn twijfels of mijn 10 interviews daar genoeg voor zijn geweest. Echter, om dit op te helderen kon ik het criterium "*rich*" data (dubbele aanhalingstekens van Maxwell) van Maxwell (2005) voor gebruiken. Deze term betekent dat de onderzoeker voor een lange tijd intensieve interviews heeft gehouden en dat de data daarvan bestaan uit transcripten, niet uit aantekeningen (Maxwell, 2005). Dit is het geval. Alle interviews duurden langer dan 45 minuten en dwaalden niet of nauwelijks af van het onderwerp. Deze interviews werden vervolgens getranscribeerd en pas daaruit heb ik data opgehaald

Een andere manier om *credibility* te waarborgen is *peer debriefing*. De onderzoeker gaat dan langs bij collega's om advies en kritische kanttekeningen te ontvangen over het uitvoeren van het onderzoek en het verwerken van resultaten (Guba, 1981). Tijdens mijn onderzoek heb ik met medestudenten, mijn opdrachtgever en begeleider gesproken. Deze zijn allemaal bekend met academische standaarden en hebben me bijgestuurd met advies en kritiek.

Na het uitvoeren van het onderzoek is er nog een criterium waar een onderzoeker aan moet voldoen. Als eerste is er *establishing structural corroboration or coherence*. Dit houdt in dat alle data en interpretaties met elkaar vergeleken moeten worden en alle interne contradicties er op een zorgvuldige manier uitgefilterd of begrepen worden (Guba, 1981). Zo heb ik in mijn resultaten dat sommigen in hun eentje *Tempered Radical* zijn en anderen in een groep, dit lijkt een tegenstelling van de resultaten, maar kan begrepen worden als een verschil in toewijding, tactieken, of beschikbare partners.

Transferability

Alhoewel kwalitatieve onderzoekers de context van wat ze onderzoeken intact willen houden in hun onderzoek is het belangrijk dat anderen hetzelfde onderzoek kunnen gebruiken om andere contexten te begrijpen (Guba, 1981). Dit betekent dat een onderzoek erg specifiek kan en mag zijn, maar het onderzoek moet ook bruikbaar zijn voor andere onderzoekers om nieuwe conclusies mee te kunnen trekken.

Een onderdeel van *transferability* is het verzamelen van "*thick*" (aanhalingstekens van Guba) *descriptive data*. Het houdt in dat de onderzoeker duidelijk de context van de ontvangen data weergeeft zodat andere onderzoekers kunnen bepalen of ze iets aan het onderzoek hebben (Guba, 1981). Dit verschilt van de "*rich*" data van Maxwell (2005) aangezien het hier gaat over het tonen van de context, waar "*rich*" data dat niet vereist. Hierbij ervaar ik een grote tweedeling. Aan de ene kant heb ik weldegelijk context gedeeld bij mijn teksten. Aan de andere kant was dit

niet erg uitgebreid vanwege het respect voor de anonimiteit van de deelnemers. Ik durf dus niet te zeggen dat ik volledig *"thick" descriptive data* gedeeld heb, maar ik denk dat dat, gezien de omstandigheden, ook niet haalbaar was.

Op *transferability* valt er in dit onderzoek nog een hoop te winnen. Dit komt door twee dingen: de waarborging van anonimiteit en de diversiteit van onderzochten. Als anonimiteit niet belangrijk was geweest had ik diepere context kunnen geven, maar gezien de privacy van de deelnemers neem ik dat risico niet. Verder heb ik met deelnemers uit diverse werkvelden gesproken. Als ik een onderzoek had gedaan naar *Tempered Radicals* in de zorg, dan zou het nog steeds breed zijn, maar daardoor kunnen andere onderzoekers makkelijker bepalen of dit onderzoek bij hun onderzoek past.

Dependability

Het is belangrijk dat het proces waarmee het onderzoek is uitgevoerd helder en open is zodat andere onderzoekers kunnen zien of dat invloed heeft gehad op de resultaten (Guba, 1981).

Het eerste wat een onderzoeker kan doen is het creëren van een *"audit trail"* (aanhalingstekens van Guba). Dit zijn dingen zoals documenten of een dagboek die het proces van het onderzoek bijhouden (Guba, 1981). Tijdens het onderzoek heb ik aantekeningen bijgehouden met de datum en tijd wanneer de aantekeningen zijn genomen. Sommige van deze aantekeningen waren tijdens interviews en anderen waren losse gedachten. Een derde kan dit boekje inzien om meer van het proces te weten.

Het tweede wat voor *dependability* gedaan kan worden is dit proces laten nalopen door iemand die bekend is met wetenschappelijke onderzoeksprocessen. Die kan aangeven of het bewandelde pad juist gelopen is (Guba, 1981). Aangezien dit een scriptie is, is dit proces gevolgd door mijn begeleider die tijdens het maken en na het inleveren van de tekst dit proces beoordeeld heeft. Daarnaast zijn er nog een tweede lezer en een opdrachtgever aan dit project verbonden die hier ook hun oordeel over geven. Op deze manier wordt de kwaliteit van het proces tijdens en na het voltooien van het onderzoek beoordeeld.

Confirmability

Als laatste is het belangrijk dat een onderzoeker eerlijk is over hun intenties en vooringenomenheden (Guba, 1981). Zowel voor de onderzoeker als voor de lezer is het een goede manier om na te gaan of het problematische invloed heeft gehad op het onderzoek.

Als eerste kan een onderzoeker reflectief zijn (Guba, 1981). In deze reflectiviteit geeft de onderzoeker aan de lezer aan wat voor soort epistemologie die aanhangt. Dit heb ik aan het begin van dit hoofdstuk getoond.

Als tweede is het met *confirmability* van belang dat iemand anders dan de onderzoeker nakijkt of alle data waar de conclusies op gebaseerd zijn wel daadwerkelijk bestaat (Guba, 1981). Ook hier heeft dit onderzoek het voordeel dat het een scriptie is en dat het hele proces is nagelopen door mijn beoordelaar.

Ethiek

In dit onderzoek heb ik aandacht besteed aan ethiek. Zo heb ik iedere deelnemer vertelt dat hun ervaringen worden gebruikt voor een onderzoek naar deze ervaringen en dat ik daarom een aantal van deze ervaringen gebruik in de resultaten als expliciete voorbeelden.

Ook heb ik de deelnemers aangegeven, zowel voor als na het interview, dat ze op ieder moment uit het onderzoek kunnen stappen en dat dan hun ervaringen niet gedeeld zullen worden, zonder dat daar verder consequenties voor hen aan verbonden liggen.

Als laatst heb ik voor het opnemen gevraagd of ze toestemming gaven om opgenomen te worden. Ik heb met hen gecommuniceerd wanneer de opname startte en daarna opnieuw gevraagd of ik toestemming had voor het opnemen zodat het antwoord gedocumenteerd was. Aangezien het hier over iemands persoonlijke leven gaat vind ik het belangrijk dat ze weten wanneer dat wordt gedocumenteerd en dat ze daar toestemming voor geven. Zowel deze opnames als de transcripten van deze gesprekken waren opgeslagen op een lokale harde schijf die niet verbonden was met de *Cloud* op mijn persoonlijke laptop.

Anonimiteit

Vanwege de aard van *Tempered Radicalism* vinden begrijpelijk veel *Tempered Radicals* het prettig als hun werkgever en collega's niet achter hun ware radicaliteit komen. Dit is natuurlijk omdat veel *Tempered Radicals* er maar een tipje van de sluier van tonen, om te voorkomen dat ze weg worden gezet als te idealistisch. Hierdoor is het van belang dat ik zorgvuldig om ga met de anonimiteit van de deelnemers. Dit heb ik gedaan door in de transcripten alle namen van mensen en organisaties te anonimiseren. Verder heb ik geen verwijzingen naar organisatie tradities, gewoontes of iconografie gebruikt. Na het transcriberen heb ik de opnames direct verwijderd en deze zijn ook nooit met iemand anders gedeeld.



(The Nightmare Before Christmas, 1993)

IV. Resultaten

In dit hoofdstuk bespreek ik de belangrijkste resultaten die uit de analyse van de interviews naar boven zijn gekomen. Deze resultaten geven ons een begin van het antwoord op de hoofdvraag van dit stuk. Een meer volledig antwoord presenteer ik in het script. De vier gevoelens uit dit deel vormen de basis van wat het script moest reflecteren om het aan te laten sluiten op de beleavingswereld van *Tempered Radicals*.

Persoonlijke Toewijding

In deze categorie tonen de participanten hoe ze zich inleven in het thema wat zij belangrijk vinden binnen hun organisatie. Dit zijn thema's zoals duurzaamheid en een eerlijke/menselijke behandeling op de werkvloer. Verder geven ze aan wat ze met dat thema doen en wat dat doet met hen.

Tijdens het gesprek met TR4 bespraken we hun kijk op de verandering en hun inzet. TR4 is een teamleider in een supermarkt en wil graag dat de organisatie en in het specifiek hun collega-managers een meer positieve en minder kleinerende houding aannemen tegenover de medewerkers op de vloer.

'Ja, en het is niet per se dat ik denk van, oh, dit gaat echt het verschil maken, want over tien jaar heb ik heel [de supermarkt] veranderd. Dat denk ik echt niet, maar wel een beetje, meer in het idee van, in de sfeer van invloed die ik heb, kan ik wel het verschil maken voor de mensen die ik tegenkom en dat is de invloed die ik kan hebben.' (TR4)

Alle *Tempered Radicals* willen dat de organisatie verandert. Echter, de mate waarop geïnterviewden zich hard maken voor het onderwerp verschilt. Sommigen, zoals de *Tempered Radical* hierboven, vinden dat zij niet de organisatie in hun eentje volledig kunnen en zullen veranderen en daarop passen ze hun verwachtingen aan. Hiervoor zijn verschillende redenen, zoals positie binnen de organisatie, hoelang ze al werken voor de organisatie, hoe groot het onderwerp een rol speelt binnen de organisatie en hun eigen taken, hoe veel extra moeite (naast hun formele taken) de verandering gaat kosten en hun perceptie op hun eigen invloed binnen de organisatie. Alle geïnterviewden geven aan dat ze het liefst werken aan een product of dienst die in lijn ligt met hun idealen. Zo geeft TR7 aan dat die nu aan het kijken is of die bij een ander bedrijf kan werken. Eén van de criteria waar die mee wil werken is het volgende:

'Met een product waar ik dus ook volledig achter sta, op gebied van duurzaamheid en ook wel gewoon überhaupt waar ik meer affectie mee heb, dat zijn de twee zaken die samenkomen.' (TR7)

Ook uit dit citaat komt duidelijk naar boven dat *Tempered Radicals* niet alleen passie hebben voor het thema, in dit geval duurzaamheid, maar graag ook voor de bredere werkcontext, zoals wat ze doen en met wie ze werken.

Waar de *Tempered Radicals* verschillen van elkaar is hoeveel ze bezig zijn met het probleem wat ze belangrijk vinden. Zo hebben sommigen connecties opgebouwd om het probleem beter intern aan te kunnen kaarten en anderen stappen uit de organisatie om zelf ergens anders verder aan de slag te kunnen. Ook gebeurt het dat *Tempered Radicals* een stapje terugnemen in hun activisme in de organisatie. Dit heeft te maken met dat het activisme naast alle andere verantwoordelijkheden te veel wordt of de volgende categorie: Tegen een Muur aan Lopen.

Bij de categorie Persoonlijke Toewijding passen nog twee subcategorieën:

1. Beloftes Organisaties
2. Scheiding Werk-Privé

De subcategorie 'Beloftes Organisaties' gebruikte ik om de motivatie van de organisatie beter te begrijpen en te representeren in het script. Het relateert aan persoonlijke toewijding gezien dit een versterking of een hindernis kan zijn voor de *Tempered Radical*. Uit de interviews komt naar voren dat organisaties soms met beloftes komen naar de werknemers of specifiek de *Tempered Radical* die ze niet waar kunnen of willen maken, wat een extra laag van frustratie brengt. Zo vertelt TR9:

'Maar ja, wat je ziet is dat het bestuur heel veel blinde vlekken heeft in waar ze mee bezig zijn. En mijn mening is: ze zijn ook bezig met dingen die op de media heel goed klinken, want ons instituut is natuurlijk wel op de media geweest, met kijk hoe duurzaam we zijn. Ja, maar je vergeet je laboratoria compleet.' (TR9)

Veel organisaties waar de *Tempered Radicals* voor werken geven aan zich in te zetten voor de werknemers en voor duurzaamheid. Echter, diezelfde organisaties moeten volgens de geïnterviewden nog steeds geïnformeerd worden door de werknemers dat ze helemaal niet zo ver zijn met die ontwikkelingen als dat ze ermee naar buiten pronken. Dit heeft soms te maken met een gebrek aan kennis. In andere gevallen, zoals in het voorbeeld van TR9 hierboven, is de organisatie meer bezig met haar imago dan met het aanpakken van het probleem. In de situatie van TR3 geeft de boeking organisatie aan steeds meer duurzame vakanties te willen organiseren en aan te bieden. Echter, de organisatie heeft, tot grote frustratie van TR3, een nieuw contract afgesloten met Shell, volgens hen is dat '[...] gewoon [de] grootste *greenwash* organisatie die er is'.

Al is het niet allemaal negatief. Zo ervaart TR1, die bij een vastgoed- en installatieadviesbureau werkt, dat de organisatie wel degelijk geïnteresseerd is in verduurzamen en die diensten aan te bieden.

[D]aar zijn ze dus wel heel erg goed bezig met om daar ook verduurzaming op een hoog vaandel te zetten. Dus ze hebben bepaalde labels en certificeringen en bepaalde duurzaamheidswaarde koppelen ze dus aan bepaalde installatievormen om zo ook duurzaamheid goed mee te nemen in het advies wat zij geven en daar dus goed te luisteren naar de klant met wat voor duurzaamheidsambities die heeft.'

Maar TR1 geeft ook aan dat die het liefst deze beweging naar duurzame adviezen ziet versnellen binnen de organisatie. Vaak wordt hier het argument gebruikt dat de klant/de markt daar nog niet geïnteresseerd in is en dat ze blijven luisteren naar de vraag van de markt.

In de subcategorie 'Scheiding Werk-Privé' bespreek ik de lijn tussen werk en privé en hoe die twee invloed hebben op elkaar. Dit spel tussen werk en privé heeft ook invloed op persoonlijke toewijding. Als een van de twee of beiden onder druk komt te staan zal de persoonlijke toewijding afnemen. Alhoewel de invloed van werk op privé en andersom ook bij andere werkenden voorkomt, is deze voor *Tempered Radicals* belangrijk gezien deze dus niet alleen invloed heeft op de situatie thuis of op werk, maar ook op hun activisme op de werkvloer en dus een essentieel onderdeel van hoe de ervaring van *Tempered Radicals* begrepen moet worden. Wat deze invloeden zijn en hoe *Tempered Radicals* hiermee omgaan is dus belangrijk om te begrijpen om zo de persoonlijke toewijding beter te begrijpen.

Alhoewel veel mensen een scheiding tussen werk en privé willen hebben is dit voor *Tempered Radicals* lastig te behouden. Gezien hun sterke idealen, willen ze vaak die idealen van thuis ook meenemen naar werk. Echter, deze scheiding kan ook ervoor zorgen dat de *Tempered Radical*, als die niet oppast, de twee werelden ook anders behandelt.

'Nou, ik denk dat de frustratie met name komt buiten werktijd. Want je filtert het toch. Want voor mij is natuurlijk werken een manier om geld te verdienen en om mijn studietijd te bekostigen, et cetera. Dus ik merk eigenlijk tijdens werktijd dat ik dan een soort andere *mindset* heb en dan voelt het ook alsof, om echt heel precies te zijn, het plastic dat ik dan weggooi, dat dat een soort andere plastic is dan thuis.' (TR6)

Dit heeft volgens TR6 te maken met het gevoel dat het plastic, en diens gedrag, thuis zwaarder weegt in de klimaatcrisis dan in de supermarkt waar die werkt. TR6 geeft zelf aan dat de supermarkt natuurlijk grotere hoeveelheden plastic verbruikt, maar juist

dat daardoor hun eigen verbruik binnen de organisatie minder substantieel voelt. Het is dus belangrijk voor de *Tempered Radical* om kritisch te blijven op hun eigen handelen binnen de organisatie gezien hun eigen idealen. Hier komt voor TR6 dan ook een spanning naar boven gezien die nog niet volledig gaat voor deze waarden en daardoor het toelaat dat dit plastic anders voelt dan het plastic thuis.

Toch blijft de scheiding een bedachte scheiding gezien de gevoelens en ervaringen die de TR ervaart op werk ook mee naar huis komen, hoe graag ze dat liever niet willen.

‘En chagrijnig was ik thuis ook en we hadden toen natuurlijk ... dat was een hele goeie ook om van graad meten, dus dat je op een gegeven moment mopperig thuis wordt.’ (TR8)

De frustratie die gevormd werd door het werk werd te groot voor TR8. Deze frustratie nam zodanig het leven over dat die dezelfde frustratie thuis ging afreageren. Daardoor was TR8 ten einde raad en besloot die om te veranderen van werkgever. *Tempered Radicals* willen graag dat het werk wat ze doen leuk blijft, juist omdat ze passie hebben voor het werk zelf. Echter, en hier raakt thuis het werk, vanwege hun sterke idealen kan dat alleen als ze die ook terugzien op hun werkplek. Dit maakt het ook zo lastig voor *Tempered Radicals* omdat ze deze idealen niet zomaar uit kunnen en willen zetten.

Toch zitten er twee kanten aan deze idealen volgens meerdere *Tempered Radicals*.

‘Dus ja, ja, waarschijnlijk maakt [duurzaamheid] wel onderdeel uit van mijn identiteit, maar ik zou dat liever anders zien, denk ik. Los willen koppelen.’ (TR1)

Het willen loskoppelen heeft voornamelijk te maken met dat ze niet willen dat datgene waar ze voor strijden, bijvoorbeeld duurzaamheid, het eerste is waar collega's aan denken als ze aan de *Tempered Radical* denken. Dit is omdat de *Tempered Radicals* natuurlijk complete driedimensionale mensen zijn en meer hopen, dromen en ideeën hebben dan het thema wat ze zo belangrijk vinden. En ook omdat ze verwachten dat niemand meer een gesprek met hen wil hebben, zowel over het thema als over iets anders, omdat collega's dan denken dat ze het alleen maar op een dogmatische manier over het thema kunnen spreken, waarvan velen aangeven dat dat niet klopt.

Tegen een Muur aan Lopen

In deze categorie passen de verhalen van veel van de *Tempered Radicals* over hoe het voelt om niet verder te kunnen met de ideeën waar ze voor staan binnen hun

organisatie. Zo vertelt TR3 over een poging die die deed om de behandeling van diens team en duurzaamheid van het bedrijf te bespreken, maar wat op niets uitliep:

[A]ls hij gewoon in jouw gezicht zegt, "t is zo." Ja, kun jij op je kop gaan staan, maar hij is de baas. En dat merk je in zo'n gesprek. [...] [W]ant als hij het gewoon met iets niet eens is, ja, dan kun je er wel tegenin gaan, maar het is heel moeilijk om tegen je baas te zeggen van, ja, maar ik vind eigenlijk dat je het anders moet doen. Want het is zijn bedrijf en hij bepaalt.' (TR3)

Het citaat hierboven legt een dergelijke situatie voor waarin een *Tempered Radical* tegen een muur aan loopt. De *Tempered Radical* is naar hun leidinggevende gestapt en heeft daar hun problemen aangekaart. Deze zijn toen weggeveegd als onbelangrijk, onhaalbaar, of onnodig. De *Tempered Radical* (TR3) kon hier verder niets meer aan doen gezien het feit dat '[...] jij bent maar in die zin een werknemer.' Dit brengt vaak gevoelens van machteloosheid met zich mee. In dit soort situaties komen er ook twijfels naar boven, zoals TR9 aangeeft:

'Ik heb geprobeerd om dingen te veranderen. Ik was zeker niet de enige, dus ook met een groep, en er is aan de ene kant wel aandacht voor, maar aan de andere kant zie je dat je al heel snel tegen allerlei obstakels en problemen aanloopt en dan vraag je jezelf, oké is dit echt de moeite waard of niet? Want het is niet mijn werk om dit te doen. Ik doe het gewoon naast mijn werk en ik ben al hartstikke druk. Dus, ben ik mezelf meer pijn aan het doen, dan dat ik resultaten ga behalen?' (TR9)

Het resultaat van deze gevoelens van twijfel en niet verder komen kan zelfs zijn dat *Tempered Radicals* hun werkplek verlaten of zelfs stoppen met hun activisme om meer te focussen op hun baan.

Rol Binnen de Organisatie

Veel van de deelnemers geven aan dat zowel zij als collega's hun rol, hun taak, gebruiken als kaders van de acties die ze uitvoeren binnen de organisatie. Dit brengt diverse obstakels met zich mee. Mensen die hun rol gebruiken om hun verantwoordelijkheid voor het aanpakken van het probleem te ontwijken of juist om eindelijk iets te doen aan het probleem.

TR9 werkt in een lab en doet dat met veel plezier, maar wil al een lange tijd dat het lab wordt verduurzaamd. Zo heeft die al veel gesprekken gehad met diverse mensen binnen de organisatie met de hoop dat het lab eindelijk meegenomen wordt in de duurzaamheidsplannen.

‘[S]oms voel je jezelf een beetje schuldig, dat je denkt, maar eigenlijk word ik betaald om onderzoeker te zijn en in plaats van een paper te lezen of iets te regelen voor op het lab, zit ik hier te vergaderen met collega’s om te praten over duurzaamheid.’ (TR9)

Dit schuldgevoel hoor ik (soms indirect) ook bij anderen terugkomen. Gezien veel van de *Tempered Radicals* liefde hebben voor en trots halen uit het werk wat ze doen en ook loyaal zijn naar hun werkgever, geven ze aan dat het bijna voelt als verraad dat ze niet altijd bezig zijn met dat werk, maar met iets dat buiten hun takenpakket ligt.

Neem duurzaamheid. Voor veel van de *Tempered Radicals* is een duurzame organisatie een belangrijk doel om te behalen. Dit is echter niet iets waar de geïnterviewden in hun positie verantwoordelijk voor zijn. In sommige gevallen geven *Tempered Radicals* aan dat er binnen hun organisatie niemand direct verantwoordelijk is voor verduurzaming. Dus wanneer zij aan de slag gaan om plannen te ontwikkelen, mensen te werven of met leidinggevenden te spreken, voelt dit als iets wat buiten hun rol valt en dus in hun vrije tijd terechtkomt. Wat betekent dat ze het werk wat ze moeten doen moeten uitstellen voor een ander moment. Dit levert stress en frustratie op, zeker als er geen beweging is in het verduurzamen van de organisatie. Wanneer deze stapel ‘echt’ werk te veel wordt is het niet hebben van officiële verantwoordelijkheid ook de manier voor *Tempered Radicals* om afstand te nemen van actie voeren.

Eén van de grootste frustraties vindt volgens de geïnterviewden plaats wanneer de *Tempered Radical* onderdeel is van een organisatie waar het weldegelijk iemands verantwoordelijkheid is om met het probleem om te gaan, maar de *Tempered Radical* het niet eens is met de manier waarop het gebeurt of het tempo waarin het probleem wordt aangepakt. TR9 vertelt over de situatie waarin iemand verantwoordelijk was voor duurzaamheid, maar niet radicaal genoeg was als de *Tempered Radical* zelf had gewild.

‘Ja, deze was een zeer lastige, want ja, je gaat niet tegen iemand of over iemand zeggen dat diegene zijn werk niet goed doet. Maar hoe ga je dat corrigeren? Want aan de andere kant, ja, het is ook niet aan mij om het te corrigeren, want hè, ik ben niet de baas, dus ja, dan kies je er maar voor om het zelf te gaan doen.’ (TR9)

Dit zorgt dus ook voor spanning tussen de verantwoordelijke en de *Tempered Radical*. Echter, deze spanning kan verholpen worden door een vorm van samenwerking en begrip te vormen omtrent elkaars positie op het pad. Zo heeft TR9 de collega uitgenodigd om een kijkje in de keuken te nemen en langs te komen op de werkplek van TR9 om zo hun situatie beter te kunnen begrijpen.

Alleen of in een Groep

Dit is een van de belangrijkste categorieën uit mijn interviews gezien veel van de problematiek die ervaren wordt door *Tempered Radicals*, zoals frustratie, onwetendheid over hoe ze het thema moeten aanpakken en geen vooruitgang in hun activisme, versterkt wordt door het gevoel dat ze alleen zijn. Dit kan zijn dat iemand zich letterlijk alleen voelt, maar vaker betekent het dat er niet geluisterd wordt naar wat ze belangrijk vinden en het idee hebben dat er niemand anders is die hetzelfde denkt.

‘[I]k werk in een hele grote [supermarkt] met meer dan 400 medewerkers. Ja dan voel je wel dat je behoorlijk alleen staat die in die wensen [...] en ik denk ook wel dat je daar toch wel op je plek wordt gezet, dat ook al probeer je ergens één zak te besparen, dat de rest wat er doorheen gaat, dat dat dan niet heel erg van waarde is.’ (TR6)

Ik heb gemerkt dat de eenzaamheid waarover geïnterviewden spraken niet zo veel te maken heeft met het aantal mensen binnen de organisatie, alhoewel dat wel bijdraagt aan een gevoel dat je als individu weinig impact kan maken. Je alleen voelen gaat er in de context van *Tempered Radicals* voornamelijk over dat ze zich niet gehoord voelen. Zo vertelt TR6 verder over hun relatie met de mensen om hen heen in de supermarkt toen en nu.

‘Dus ik heb eerder ook in een kleinere winkel gewerkt en daar kende ik allemaal mensen van andere afdelingen en hier is het al dat je bijna alleen de mensen van jouw eigen afdeling echt goed kent. [...] Maar het lastige is, ik voel me alleen in dat ik, denk ik, wel één van de mensen ben die heel gepassioneerd is daarover [...] maar verder lig ik sociaal wel goed, dus op zich voel ik me voor de rest niet alleen.’ (TR6)

Wanneer een *Tempered Radical* het gevoel heeft dat die niet gehoord wordt en het gevoel krijgt dat er geen manier is waarop die nog impact kan maken, kiest een *Tempered Radical* er soms voor om de organisatie te verlaten. Hier spelen andere factoren vaak ook een rol, zoals onderwaardering in het algemeen, geen connectie met product of dienst of betere opties elders. Zo vertelt TR7 over diens situatie in een grondstoffabriek waar die graag van ziet dat die grondstoffen duurzaam geproduceerd wordt, gezien de wereld niet zonder kan. Echter, gezien de trage ontwikkelingen binnen management en de bredere conservatieve cultuur van het bedrijf is TR7 uitgekeken op de mogelijkheid van verandering. Dit heeft ook te maken met dat die werkt in sales en dus weinig invloed heeft op dit proces.

Veel *Tempered Radicals* hebben een goede band met collega's en voelen zich dus op die manier niet alleen. Het nadeel en gevaar van met collega's spreken is

volgens de geïnterviewden dat er een kans is dat de *Tempered Radical* diens radicaliteit verliest of in ieder geval vermindert. Het afzwakken van de radicaliteit gebeurt als strategie om niet gezien te worden als de opstandige of radicale waar geen gesprek mee gevoerd kan worden. Verschillende *Tempered Radicals* hebben mij aangegeven dat ze bang zijn om in een hokje gestopt te worden waardoor niemand meer met hen een gesprek aan wil gaan, al helemaal niet over het onderwerp wat ze zo belangrijk vinden. Alhoewel geen van de *Tempered Radicals* aangeeft hierdoor hun interesse in het onderwerp te zijn verloren heeft het wel als resultaat dat ze niet hun ware gevoelens uiten. Anderen geven aan dat ze passie verloren door de hoge werkdruk en officiële taken waardoor ze geen energie meer over hadden voor het activisme binnen de organisatie. Zo heeft TR9 veel van hun activisme stil moeten leggen door de dagelijkse taken op het werk.

Dus, als een *Tempered Radical* zich alleen voelt, verlagen ze hun radicaliteit, verdwijnt deze compleet, of de *Tempered Radical* verdwijnt. Maar wat gebeurt er als de *Tempered Radical* andere *Tempered Radicals* kan vinden binnen de organisatie?

‘[E]erst vertelde ik mijn vriendin bijna alles, die natuurlijk daar niet werkt. Dus die was helemaal op de hoogte van al mijn collega's en hoe ze waren. En laatst zei ze ook tegen mij van, ja, je vertelt mij helemaal geen *juice* meer over je werk. Ik zeg: ja, dat is niet nodig. Ik heb mijn eigen collega's, zeg maar, waar ik het tegen kan vertellen. [...] [H]et fijne eraan is ja, mijn vriendin, die luistert dan wel en dan zegt ze van, oh, oké, nou weet je die dikt het soms ook wel een beetje aan, maar naar mijn collega's die gaan dan meteen met mij denken van oké, nou, wat kunnen we nog meer eraan doen? Dus het is een opluchting en je weet van, oké, er wordt met mij samen gedacht van, hoe kunnen we dit beter doen? Dus ja, het is wel heel fijn.’ (TR10)

Door het samenkomen van mensen die met hun neus dezelfde richting op staan worden niet alleen de frustraties die ervaren worden op het werk opgevangen, ze kunnen er ook nog samen aan werken. Het is dit samenkomen van mensen dat ervoor zorgt dat taken binnen het activisme verdeeld worden en de hoeveelheid werk vermindert wordt. Verder bieden collega-*Tempered Radicals* een mentale steun, zowel als er iets tegenzit als een ondersteuning voor hun eigen radicaliteit.

‘Alleen dit keer zoals ik al zei, omdat ik iets meer mensen naast mij heb staan die met mij eens zijn, kan je het maken om erop in te gaan, omdat je weet van, weet je, ja, je staat gewoon sterker samen.’ (TR10)

Ook door met elkaar bezig te zijn wisselen de *Tempered Radicals* ideeën uit en sporen ze elkaar aan om enthousiast te blijven over het onderwerp. Zo hebben verschillende

Tempered Radicals mij aangegeven dat ze vaak spar sessies hebben waar iedereen met diverse ideeën kan komen en dat dat vaak gezellige en stimulerende momenten zijn met elkaar. Echter, hier komt de scheiding tussen taken en tussen privé en werk bij kijken. Wanneer dit soort momenten binnen je werk past is het makkelijker om ze toe te voegen aan je werkdag. Wanneer deze evenementen buiten jouw rol binnen de organisatie vallen, moet dit in je vrije tijd en dat schuurt dan weer met privé. Dit is al helemaal het geval als er geen (gevoel van) progressie is.

‘[I]k denk niet dat zoveel mensen zoals deze meid op NRC hun hele werkuren werktijd kunnen besteden aan activist zijn. Dus inderdaad, je moet op die *tempered radicals* kunnen vertrouwen, denk ik, maar dat zijn de meesten. Maar dan moet het leuk blijven en je moet, denk ik wel, het idee hebben dat je iets bereikt. Want natuurlijk, als het alleen maar leuk is, dan zou ik denken van, oké, maar ik heb ook mijn eigen vrienden en familie, of noem maar op. Dus ik ga dan lekker sporten in plaats van hier zitten, want sporten is ook leuk. Dus dat moet een combinatie zijn van en leuk zijn dan haalbaar, denk ik.’ (TR9)

Als deze samenkomsten niets opleveren ben je dus zowel niets aan het doen voor werk, wat je later moet inhalen, en niets aan het doen voor privé, want dit zijn niet je familie en vrienden, hoe gezellig sommige mensen ook zijn. Dit is dan ook een afweging die een *Tempered Radical* moet maken met hun dierbaarste betaalmiddel: tijd.

Het is voor *Tempered Radicals* dus prettig om samen te werken en het kan veel positieve effecten met zich meebrengen, zoals het delen van stress, het oplossen van problemen, samen staan met anderen of in ieder geval weten dat je niet alleen staat en informatie door de hele organisatie heen verzamelen en verspreiden. Tegelijkertijd is het zo dat voor veel *Tempered Radicals* dit soort overleggen plaatsvinden naast hun vaste taken en verantwoordelijkheden in hun echte leven en als de functie van de groep begint te wijken van de originele problematiek die aangekaart behoort te worden of het krijgt niets voor elkaar, dan valt de functie van de groep weg en wordt de *Tempered Radical* gedesinteresseerd.



(WALL-E, z.d.)

V. Methodologisch Kader Script

Alles wat ik hierboven heb geschreven heb ik al eerder ervaring mee. Maar wat er nu volgt, dat is nieuw. Dus houd je vast, want: *'This will be uncomfortable. Novelty is always uncomfortable'* (Law & Urry, 2004, p. 404). Maar we gaan het toch doen.

In dit hoofdstuk bespreek ik mijn redenering voor het vertalen van de resultaten naar een script voor een animatiefilm. Eerst bespreek ik waarom specifiek dit onderzoek vertaald moet worden in een artistiek product. Daarna ga ik in op hoe kunst en (kwalitatief) onderzoek samen gaan. Vervolgens beargumenteer ik de keuze van film en als laatste waarom het specifiek een animatiefilm moet worden.

Waarom bij dit Onderzoek?

In dit onderzoek stond de volgende vraag centraal:

Wat zijn de emoties en gevoelens die mensen ervaren bij het zijn van een Tempered Radical die belangrijk zijn voor jonge Tempered Radicals om te kennen?

Mijn focus lag dus op de emotionele belevingswereld van *Tempered Radicals* en daarvoor had ik ze geïnterviewd. Echter, een academische tekst is niet in staat om deze belevingswereld volledig, authentiek en levendig te reflecteren (van Amsterdam & van Eck, 2019). Gelukkig zijn er andere wegen om de resultaten uit dit onderzoek op een wetenschappelijke manier completer te delen met anderen. Kunst biedt namelijk de mogelijkheid om emoties te ervaren en dingen anders te zien (Yorks & Kasl, 2006). Juist deze emotionele lading (frustratie, verdriet, blijdschap, trots, passie, etc.) die mij na de interviews zo was bijgebleven wilde ik delen, gezien dit ook de kern is van mijn onderzoek. Aangezien we onze emotionele en cognitieve structuren op dezelfde manier gebruiken bij fictie als in de werkelijkheid (Bondebjerg, 2014) en de functie van verhalen is het leren over de complexe sociale wereld (Gottschall, 2012), is fictie een goede manier om studenten, en andere geïnteresseerden, de wereld te laten ervaren door de ogen van een *Tempered Radical*. Om zo te laten zien wat deze gevoelens waren die ik tegen ben gekomen in mijn onderzoek en hoe daarmee werd omgegaan door *Tempered Radicals*.

Waarom Kunst?

Leavy (2015, p. 18) stelt in haar boek over *Arts Based Research* dat kwalitatief onderzoek dicht bij kunst ligt vanwege gelijkenissen, waaronder het doel. Alle twee willen dingen in de sociale wereld zichtbaar maken, mensen in hun omstandigheden nauwkeurig en eervol weergeven, nieuwe inzichten leveren in onze relaties tussen de sociaal-historische omgeving en onze levens, of dominante narratieven omvergoeien

en vooroordelen bevragen. Door het toevoegen van kunst geeft Leavy (2015, p. 18) verder aan dat het werk wat kwalitatieve onderzoekers al doen verfijnd kan worden. Dit is omdat onderzoekers nu nog een dieper begrip moeten ontwikkelen omtrent het onderwerp of de onderzoeksgroep. Ze moeten nu intieme inlevingsvermogen ontwikkelen met begrip voor de nuances in de data (Schmidt, 2004). Alleen dan kunnen onderzoekers hun onderwerp of onderzoeksgroep juist representeren. Deze noodzaak voor artistieke en authentieke representatie van de onderzoeksgroep of onderwerp maakt kunst een logische toevoeging aan kwalitatief onderzoek en het communiceren van die uitkomsten.

Kunst biedt het publiek de mogelijkheid om een stapje dichterbij de ervaring te komen. Zoals Diaz (2002, p. 153) schreef: '*As writers and painters we try to persuade our readers and viewers to see the world through our eyes.*' Kunst biedt de kans om de kennis en ervaring die wij als onderzoeker op hebben gedaan te delen op een nieuwe en spannende manier. Pink (2014) leent de toepasselijke term van Chalfen en Rich (2007) genaamd '*cultural brokerage*'. Dit houdt in dat één persoon of groep uit een cultuur een kunstwerk maakt waardoor een andere culturele groep kan leren van de ervaringen van die cultuur. Zo ontstaat er intercultureel begrip voor elkaar en dit kan dan weer publieke opinie, beleidsmakers, de overheid en/of bedrijfseigenaren beïnvloeden (Pink, 2014).

Ook zorgt de combinatie van onderzoek en kunst ervoor dat het *meaning making process* meer op de voorgrond komt te staan (Leavy, 2015, p.19). In een *meaning making process* wordt er betekenis gegeven aan wetenschappelijke concepten en sociologische fenomenen door de interactie tussen het werk en de lezer. Kunst biedt de mogelijkheid om dit proces op gang te brengen doordat er emoties en gevoelens ontstaan bij de interactie tussen kunst en observeerder. Emoties en gevoelens zijn namelijk niet weg te denken van rationaliteit. Bij het ontwikkelen van nieuwe denkpatronen gebruiken wij onze gevoelens om ons te leiden, en dezelfde gevoelens gebruiken we ook om anderen te sturen om hetzelfde te begrijpen (Damasio, 1994). Hierdoor kan de lezer de concepten en fenomenen plaatsen in hun eigen bestaande begrippen en ervaringen. Dit maakt het een belangrijke toevoeging gezien de wetenschap soms over erg ingewikkelde concepten en fenomenen bespreekt die niet iedereen ervaart of tegenkomt in hun eigen beleavingswereld.

Door dit onderzoek te vervormen in een vorm van kunst probeer ik *Tempered Radicals*, jong en oud, nieuw en ervaren, te helpen door ervaringen van anderen te delen op een manier die meer toegankelijk is. Door de kunst kunnen ze deze situatie vergelijken met degene waar ze nu zelf in zitten en toekomstige *Tempered Radicals* kunnen zich alvast voorbereiden op de weerstand die ze zullen ervaren binnen de organisatie. Hoe de film voor deze reflectie zorgt bespreek ik hieronder, maar wat duidelijk mag zijn is dat kunst dit toegankelijker en aantrekkelijker maakt dan een academische tekst en het biedt daarmee een grotere kans dat er iets van blijft.

Waarom Film?

De keuze voor film komt uit het affectieve vermogen van film, wat het een mooie toevoeging geeft aan kwalitatief onderzoek (Wood & Brown, 2012). Zeker met het hele proces eromheen wat hierboven al eerder benoemd is. Alhoewel ik met deze tekst alleen een script presenteert, bestaat het script met de potentie dat er ooit een film mee gemaakt kan worden. Als een film dus een potentieel eindproduct is, is het belangrijk om te verantwoorden waarom deze scriptie in een film vertaald moet worden.

Het vertellen van verhalen is een fundamenteel onderdeel van wat het betekent om mens te zijn (Gottschall, 2012). Film is een van de jongere tradities in hoe wij die verhalen vertellen en delen. Aangezien veel mensen tegenwoordig worden opgevoed met film en andere visuele *content* die overal aanwezig is, zijn steeds meer kijkers gewend aan de taal van film (Holm, 2008). Hierdoor is het medium vatbaar voor gebruik in populaire communicatie.

Dit is terug te zien in het aantal bioscoopbezoeken in vergelijking met bezoeken aan professionele podiumkunsten. Zo kwam het aantal bioscoopbezoeken in 2022 uit op 25 miljoen (NOS, 2023) en van professionele podiumkunsten 16,961 miljoen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023). Dit is een combinatie van theatervoorstellingen (1,2 miljoen), muziekvoorstellingen (9,6), dans- en bewegingsvoorstellingen (0,7), muziektheatervoorstellingen (2,4), cabaret- en kleinkunstvoorstellingen (2,1) en overige voorstellingen (1,0). Wil je een groot publiek aanspreken of wil je dat er een grote kans is dat een groep geïnteresseerd is in je onderzoek dan is film een goede manier om hen aan te spreken.

Films die gemaakt worden naar aanleiding van een onderzoek kunnen onderverdeeld worden in twee categorieën: een '*Film-as-record*' of '*Film-as-constructed-text*' (Holm, 2008). Bij een '*Film-as-record*' is het onderzoeksproces onderdeel van de film. De film wordt gebruikt om het onderzoek, of een deel daarvan, audiovisueel te archiveren. Dit soort films kunnen dan ook gezien worden als de meer uitgebreide audiovisuele vorm van wat ik in de hoofdstukken hierboven heb beschreven van mijn eigen proces. Vaak zijn deze films documentaires of dramatiseringen van de directe bevindingen van de onderzoeker(s). De film die ik schrijf valt onder de categorie: '*Film-as-a-constructed-text*,' wat inhoudt dat de film een fusie is van de maker, het onderwerp en de kijker (Holm, 2008). Nu lijkt dit logisch aangezien de film geen documentaire is, maar het is belangrijk om te benoemen dat de film dus ook niet de functie heeft om alles uit de resultaten uit te leggen. Het mooie van film is juist dat mensen met verschillende achtergronden een film anders interpreteren (Li et al., 2019). Je kan dus niet altijd sturen wat mensen uit een film halen. Alleen doordat het algemene publiek bekend is met de taal van dit audiovisuele medium zorgt het ervoor dat een filmmaker meerdere narratieven en meerdere betekenissen in de film alleen kan sturen (Li et al., 2019). Hierdoor gaat de rijkheid van de resultaten niet verloren, maar kunnen mensen met andere achtergronden nieuwe,

onbedoelde, betekenissen vinden achter de tekst en zo blijven de resultaten van het onderzoek leven. Zoals Li et al. (2019, p. 379) aangeven: '*a visual is both a record and a language*.' Je maakt scènes die op zichzelf al iets presenteren, maar ook nog iets representeren, maar die representatie is altijd een interpretatie.

Ook is het zo dat de emotionele kant van film gezien kan worden als beïnvloeding van het gepresenteerde voor de kijker door de filmmaker en dus een vertroebeling van het onderzoek, maar Wood en Brown (2012) geven aan dat film juist een manier om nieuwe gedachten en gevoelens te vormen als je het gebruikt als meer dan aanvullend materiaal, zoals een documentaire waar de functie is om dezelfde informatie op een andere manier te presenteren. Juist omdat emoties onderdeel zijn van het rationele is het zo belangrijk om te weten wat voor rol ze spelen en dat ze een rol spelen in het maken van een nieuwe vorm van presenteren.

Nu hebben veel vormen van kunst de mogelijkheid om de kijker uit te nodigen tot reflectie. Echter, film is, naast videospellen en bepaalde vormen van podiumkunsten, een van de meest immersieve vormen van kunst. De kijker kan door de '*foregrounding sounds and images in affective, dynamic and aesthetic terms*' (Wood & Brown, 2019, p. 131) zich verplaatsen in de situatie van degene uit de film (Holm, 2008). 'Wat zou ik doen?' 'Waarom doet die niet dit?' 'Ik zou dit niet overleven.' 'Waar zou ik heen moeten om me veilig te voelen?' Het is dit intieme meeleven met de personages uit de film dat ervoor zorgt dat de kijker zich openstelt voor reflectie (Wood & Brown, 2012).

Volgens Evans-Agnew en Rosemberg (2016) is visueel materiaal een effectief middel om problemen omtrent gezondheid en sociale rechtvaardigheid aan te kaarten. Dat maakt film voor dit onderzoek een mooie toevoeging, omdat die effectiviteit in zowel het reflectieve vermogen dat het opbrengt bij mensen als het communicatieve vermogen ervoor zorgt dat de problemen die *Tempered Radicals* ervaren door anderen gehoord worden en hen laat inzien dat ze niet alleen zijn in deze ervaringen en daardoor zich sterker voelen om *Tempered Radical* acties blijvend uit te voeren. Zoals al eerder genoemd, gebruiken we onze emotionele en cognitieve structuren op dezelfde manier bij fictie als in de werkelijkheid (Bondebjerg, 2014). Dit betekent dat het ervaren van een *Tempered Radical* in een film je letterlijk de ervaring geeft dat er andere *Tempered Radicals* bestaan en je je dus niet alleen voelt.

Waarom Animatiefilm?

Animatie is een overdrijving van de werkelijkheid. Om het te overdrijven moeten animatoren de wereld constant observeren en analyseren (Thomas & Johnston, 1995). Hierdoor past het medium goed bij wetenschappelijk onderzoek, gezien het van belang is dat zelfs de kleinste details van gedrag geanalyseerd zijn, niet alleen de grote lijnen, zodat de animatoren authentiek gedrag plausibel kunnen overdrijven.

In het Westen associëren mensen animatie, zeker 2D animatie, met entertainment voor kinderen. Dit vergroot aan de ene kant het publiek, omdat het toegankelijk oogt voor iedereen, maar brengt ook het risico met zich mee dat mensen denken dat het verhaal niet voor hen is, maar alleen voor kinderen. Ik heb geen onderzoek gedaan of *Tempered Radicals* zich specifiek aangetrokken voelen tot of afgestoten voelen door animatie, noch in welke mate studenten die gevoelens hebben. Toch brengt die associatie met kinderen iets luchtigs wat veel andere media niet zomaar voor elkaar krijgen. Hierdoor kunnen zware of ingewikkelde onderwerpen makkelijker aangekaart worden. Waardoor zowel het *meaning making process* en het reflectieve vermogen van film onverwachts kan afspelen en zijn werk doen.

Animatie heeft een groot voordeel en dat is *suspension of disbelief*. Net zoals met theater gaan wij een animatiefilm in met de verwachting dat wat er voor ons gebeurt niet echt is, waardoor het makkelijker is om een gekke wereld te accepteren die aan ons gepresenteerd wordt (Hahn, 2018). Dit is in tegenstelling tot speelfilms en al helemaal documentaires waarin we al meer de verwachting hebben dat wat er op het scherm gebeurt waar kan zijn ook al is het fictie (Wood & Brown, 2012). Volgens Howard Ashman is een zingende krab namelijk makkelijker te accepteren in animatie dan in een speelfilm, omdat het hebben van een pratende krab in een speelfilm al meer moeite kost om te accepteren door de verwachtingen van werkelijkheid (Hahn, 2018). Je kan dus animatie gebruiken om een gekke fantasiewereld te vormen zoals in *Alice in Wonderland* (Geronimi et al., 1951) en de (on)logica van die wereld wordt makkelijker geaccepteerd dan in een speelfilm. Zo biedt *The Lion King* (Favreau, 2019) een unieke glimp in de vertaling van animatie naar 'speelfilm'. Jon Favreau, de regisseur, probeerde er namelijk voor te zorgen dat de expressie van de dieren overeenkwam met hoe ze zich in het echt uiten en wilde expliciet niet dat het te 'cartoony' overkwam (Acuna, 2020). Hierdoor zou het publiek de dieren makkelijker kunnen accepteren als 'echte' leeuwen en hyena's. Waardoor de film meer het karakter krijgt van een documentaire dan van een animatiefilm en dus minder gek zou voelen.

Dit is belangrijk omdat ik niet een *sciencefiction*- of een middeleeuwse fantasiewereld aan het maken ben, maar een 'doodnormale' werkplek. Als het publiek naar de film kijkt en henzelf niet kan herkennen, omdat het niet realistisch genoeg is of niet genoeg overeenkomt met hun persoonlijke situatie, dan zullen ze ook niet het bericht van de film meekrijgen. Animatie zorgt er dus voor dat kijkers de wereld makkelijker accepteren en tot zich nemen om zo aan *meaning making* en reflectie te doen, wat uiteindelijk het doel is van het maken van het script.

Daarnaast geven Lakoff en Johnson (1980) aan dat beeld, narratief en metaforen grote rollen spelen in onze taal en communicatie. Alhoewel er meerdere media zijn die metaforen gebruiken, gebruikt animatie visuele metaforen voor snelle en directe communicatie van het narratief met het publiek, vaak op creatieve wijze. Dit komt doordat bij animatie de enige beperkingen zijn de vaardigheden van de maker, waaronder diens fantasie, en de competenties van de technologie die beschikbaar is.

Dit geeft animatie de onbeperkte creativiteit in het bedenken van werelden zoals tekstuele media, de verbeeldende krachten van vorm en kleur van beeldende kunst en alle voordelen die hierboven genoemd zijn over film. Het is hét medium wat beeld en geluid op waanzinnige wijze kan samenbrengen, met een enorme breedte in genres, waar het publiek een minder kritische houding heeft en daardoor onverwachts geraakt wordt.



(Aubier et al., 2012)

VI. Concluderend

In dit hoofdstuk zal ik mijn conclusie delen over het onderzoek en het script. Ik geef aan wat de implicaties zijn in verband met de literatuur. Ook zal ik dieper ingaan op de beperkingen van het onderzoek en waar vervolgonderzoek naar gedaan kan worden.

Conclusie

Ik bespreek in dit deel wat mijn antwoord is op de hoofdvraag van dit onderzoek en wat we daarvan kunnen leren. Die vraag was het volgende:

Wat zijn de emoties en gevoelens die mensen ervaren bij het zijn van een Tempered Radical die belangrijk zijn voor jonge Tempered Radicals om te kennen?

Ik heb geprobeerd antwoord te geven op deze vraag door middel van een interpretatief kwalitatief onderzoek uit te voeren waarbij ik 10 mensen, die zichzelf identificeren als *Tempered Radical*, heb geïnterviewd. Deze interviews heb ik toen gecodeerd en na de analyse zijn daar vier categorieën van gevoelens uit gekomen. Daarna heb ik, met de interviews leidend, een script gecreëerd voor een animatiefilm. Een deel van mijn antwoord op de hoofdvraag is het script, aangezien het de emoties en gevoelens weergeeft op een meer authentieke wijze.

De gevoelens die uit de analyse zijn gekomen zijn gevoelens zoals het gevoel van passie voor iets wat je belangrijk vindt. Of het gevoel van tegenslag of zelfs het gevoel van verlies wanneer alle hoop verloren lijkt omdat het niet mogelijk is om iets te doen om de organisatie te veranderen. Ook het gevoel dat jij juist de aangewezen persoon bent om de verandering uit te voeren vanwege jouw rol en bevoegdheden binnen de organisatie. Als laatste kennen *Tempered Radicals* gevoelens van eenzaamheid, omdat ze het idee hebben dat ze de enige zijn die zo denken, maar ook juist gevoelens van erkenning en samenhangigheid wanneer ze andere *Tempered Radicals* tegenkomen en samen de organisatie op de schop gaan nemen.

Dit is een samenvatting van de wereld van gevoelens en emoties die *Tempered Radicals* ervaren. Het is lastig om ze allemaal op te noemen gezien er veel nuance bij ligt en ze meerdere levenservaringen groot zijn. Maar dat betekent niet dat we het niet moeten proberen. Deze ervaringen zijn namelijk belangrijk voor jonge *Tempered Radicals* om te kennen, aangezien ze gedeeld worden door *Tempered Radicals* van diverse leeftijden en dus lang relevant zullen blijven. Als je weet dat er een grote kans is dat je tegenslagen zal ervaren, dan kun je van tevoren je verwachtingen bijstellen. Als je weet dat er een grote kans is dat mensen niet zomaar naar je toe komen, dan weet je dat je, voorzichtig, op zoek moet gaan naar mensen die wel zo denken, om zo

te voorkomen dat je de moeilijkheden van het zijn van een *Tempered Radical* in je eentje op je moet nemen.

Het is duidelijk dat *Tempered Radicals* met veel diverse en sterke emoties te maken hebben. Gevoelens van passie, (on)rechtvaardigheid, eenzaamheid en verslagenheid. Deze zijn nog zwaarder om mee om te gaan als ze dat alleen moeten doorgaan. Ook helpt het gevoel van progressie met het verwerken van emoties die *Tempered Radicals* beperken in het uitvoeren van taken buiten hun *Radicalism*. Wanneer een *Tempered Radical* met anderen is dan komen juist gevoelens van gemoedelijkheid, solidariteit en hoop naar boven. Voor beginnende *Tempered Radicals* is het dus verstandig om snel een groep *Radicals* te vinden en samen plannen te maken voor incrementele, maar haalbare veranderingen om tot het einddoel te kunnen komen.

Discussie

In de discussie reflecteer ik op wat deze scriptie betekent voor al bestaand onderzoek. Ik ga in op wat de beperkingen waren van dit onderzoek en ook bespreek ik mogelijkheden voor vervolgonderzoeken.

In dit onderzoek heb ik gebruikgemaakt van de tien interviews om tot een creatief eindproduct te komen. Ik heb dit gedaan omdat een academische tekst niet in staat is om emoties in hun volledigheid te delen met de lezer. Hier is kunst, en in mijn geval een script voor een animatiefilm, veel meer toe in staat. Het biedt de mogelijkheid om de resultaten op een meer intieme wijze tot ons te nemen en nodigt ons uit om te reflecteren op deze resultaten.

Theoretische Implicaties

De uitkomsten hebben verdere implicaties voor de literatuur. Zo wordt er gesproken over hoe *Tempered Radicals* in hun waarden alleen staan op de werkvloer (Creed, 2003; Kirton et al., 2007; Meyerson, 2001; Meyerson & Scully, 1995; Stormer & Devine, 2008). Dit is iets wat ook in dit onderzoek naar boven is gekomen. Echter, het is te zien dat de grootte van de organisatie niet veel invloed heeft op dat gevoel van eenzaamheid. Waar deze grote wel invloed op heeft is het gevoel van impact hebben. Wanneer *Tempered Radicals* in een kleinere organisatie werken voelen persoonlijke of incrementele veranderingen groter aan.

De strategieën die besproken worden gaan over hoe individuele *Tempered Radicals* actie ondernemen (Bajaba et al., 2022; Creed, 2003; Meyerson & Scully, 1995; Osofo & Yawson, 2020; Richter et al., 2020; Le Vault-Grimwood et al., 2023). Echter, er wordt nog niet veel gesproken over wat er gebeurt wanneer *Tempered Radicals* samenkomen. Alhoewel dit ook moeilijkheden oplevert, is er een indicatie dat de meesten die deze samenwerking hebben ervaren het als prettig ervaren en dat het voordelig wordt geacht in hun activisme. Het geeft hen hoop en solidariteit. Ook zorgt

het ervoor dat ze niet alles alleen hoeven te doen waardoor ze minder snel vermoeid raken. Het lijkt dus voordeliger te zijn voor *Tempered Radicals*, zowel mentaal als strategisch, om in samenwerking te gaan met andere gelijkdenkenden.

Mijn onderzoek laat zien dat er ook een noodzaak is om het behoud van radicaliteit meer te bespreken. Wel wordt er gesproken over hoe de *Tempered Radical* hun radicaliteit verbergt (Creed, 2003; Meyerson, 2001; Meyerson & Scully, 1995; Osafo & Yawson, 2020; Stormer & Devine, 2008), maar dit komt met het risico dat de *Tempered Radical* assimileert en zo hun radicaliteit verliest. Zo sprak ik met diverse *Tempered Radicals* die mensen kennen die de organisatie hebben verlaten of hun activisme hebben opgegeven, of dat ze dit zelf hebben ervaren of overwogen. Hierbij lijkt het erop dat het hebben van partner *Tempered Radicals* helpt in het idee dat verandering mogelijk is binnen de organisatie waar ze werken en een partner helpt hen door zware tijden heen. Hierdoor houden ze elkaar scherp en enthousiast om het probleem aan te pakken. Strategieën om niet alleen de organisatie te radicaliseren, maar ook jezelf radicaal te houden moeten dus ontwikkeld worden.

Deze focus op gevoelens biedt ons een diepere kijk op wie *Tempered Radicals* zijn. Welke problemen ze ervaren en waar ze mee kampen, maar ook waarom ze doen wat ze doen en hoe ze daar energie voor vinden. Het helpt onderzoekers beter te begrijpen wie er tegenover hen zit wanneer ze een interview afnemen. Ook voelt het al wat menselijker om op een driedimensionale manier naar mensen te kijken. Wetenschap uitvoeren en schrijven heeft altijd nog een afstandelijk karakter (van Amsterdam & van Eck, 2019) en daar biedt kunst ons de mogelijkheid om deze menselijkheid meer te ontdekken en ervaren.

Beperkingen

Voor dit onderzoek heb ik tien individuen geïnterviewd. Deze komen allemaal uit diverse sectoren en hebben verschillende achtergronden, leeftijden en beweegredenen. Hierdoor heb ik brede conclusies getrokken over het zijn van een *Tempered Radical* en kan ik niet veel zeggen over de verschillen tussen de individuen.

Omdat ik niet wist hoe ik in contact moest komen met *Tempered Radicals*, heb ik gekozen voor een openbare post op LinkedIn. Hier liggen beperkingen, aangezien niet iedereen LinkedIn gebruikt en het platform de associatie heeft met meer individuen met een theoretische opleiding met een comfortabel inkomen. In mijn post noemde ik het voorbeeld van duurzaamheid, wat natuurlijk maar een beperkte groep mensen aantrekt. Mogelijk zorgde dit ervoor dat ik veel mensen heb gesproken die bezig zijn met duurzaamheid binnen de organisatie. Veel van de mensen in mijn persoonlijke cirkel zijn progressief ingesteld. Wat er ook voor zorgt dat ik maar een beperkte groep *Tempered Radicals* heb gesproken en daarom niet kan definiëren wat de kaders zijn geweest van de groep *Tempered Radicals* die ik gesproken heb.

Ook heb ik geen *Tempered Radicals* gesproken die op basis van hun achtergrond, zoals huidskleur, geslacht of handicap, problemen ervaren op de werkvloer en daar via *Tempered Radicalism* verandering in wil brengen. Het kan dus zijn dat de ervaringen van die individuen anders zijn dan die van de mensen die ik geïnterviewd heb.

Vervolgonderzoek

Gevoelsmatig denk ik dat we nog maar het tipje van de sluier hebben opgelicht met dit onderzoek, maar ik denk dat er een goede start is gemaakt en dat dit bepaalde kerngevoelens zijn die bijna iedere *Tempered Radical* heeft ervaren. Ik denk dat twee routes interessant zijn. Dieper ingaan op een specifiek gevoel of een bepaalde onderzoeksgroep specificeren en kijken of hun gevoelens een overlap hebben met degene die genoemd zijn in dit onderzoek.

Zoals ik in het methodehoofdstuk had aangegeven had ik verwacht om met erg radicale individuen te spreken zoals communisten en anarchisten. Alhoewel dit niet het geval was, merk ik dat er wel een trend is, zowel in mijn interviews als in de literatuur. Het zijn vaak progressieve individuen die *Tempered Radical* zijn binnen een organisatie. De vraag wordt dan: waarom? Komt dit omdat veel onderzoek naar *Tempered Radicalism* een voorkeur heeft voor progressieve *Tempered Radicals*? Is dit statistisch gezien de grootste of enige groep? Of komt het omdat organisaties meer accommoderend zijn voor mensen met conservatief gedachtegoed en zij dus makkelijker een *Untempered Radical* kunnen zijn?

Gevoelens zoals solidariteit en radicaliteit zijn voor *Tempered Radicals* belangrijk om verder te onderzoeken. Wat doet solidariteit met een *Tempered Radical* en wat zijn effectieve manieren om groepen te vormen en er mee om te gaan? Zoals ik in de theoretische implicaties noemde is het belangrijk dat radicaliteit meer benaderd wordt. Hoe houd je radicaliteit in stand?

Er moeten meer methodes ontwikkeld worden voor het vinden van *Tempered Radicals*. Veel van de onderzoeken die ik heb gelezen kunnen via kennissen met hen in contact komen of schrijven een autobiografisch onderzoek. Gezien de gevoeligheid van sommige situaties van *Tempered Radicals* is het lastig om te weten wie er wel en wie niet een is. Het ontwikkelen van een nieuwe contactmethode zou toekomstige onderzoekers helpen.

Daarnaast moet er gekeken worden naar een heldere methode om resultaten om te zetten in kunst. Dit zorgt ervoor dat de kwaliteit van de interviews gewaarborgd wordt in plaats van dat de onderzoeker kiest voor de antwoorden die voor hen het makkelijkst zijn om te integreren in van tevoren bedachte ideeën die die had voor een verhaal.

Bronnen

Acuna, K. (2020, 10 januari). The "Lion King" VFX team explain and defend why the animals in the remake don't show emotion: "It shouldn't feel cartoony". *Business Insider*.

<https://www.businessinsider.com/why-the-lion-king-animals-dont-show-emotions-emote-2020-1?international=true&r=US&IR=T>

Ajala, E. M. (2012). THE INFLUENCE OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON WORKERS' WELFARE, PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY. *The African Symposium: An Online Journal Of The African Educational Research Network*.

http://ir.library.ui.edu.ng/bitstream/123456789/2952/1/%2821%29ui_art_ajala_influence_2012.pdf

van Amsterdam, N., & van Eck, D. (2019). In the flesh: a poetic inquiry into how fat female employees manage weight-related stigma. *Culture And Organization*, 25(4), 300-316.

<https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1598999>

Aubier, S., Patar, V., & Renner, B. (Regisseurs). (2012, 12 december). *Ernest et Celestine*. La Parti Productions.

Bajaba, S., Fuller, B., Simmering, M. J., Haynie, J. J., Ring, J. K., & Bajaba, A. (2022). How tempered radicals pursue ideological change in organizations. *Current Psychology*, 42(20), 16932-16949. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02853-1>

Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3-10. <https://doi.org/10.2307/2088165>

Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2019) derde druk. *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: Boom Onderwijs

Boffey, D. (2023). 'Pervasive and relentless' racism on the rise in Europe, survey finds. *the Guardian*. Geraadpleegd op 22 januari 2024, van

<https://www.theguardian.com/world/2023/oct/25/pervasive-and-relentless-racism-on-the-rise-in-europe-survey-finds>

Bondebjerg, I. (2014). Documentary and Cognitive Theory: narrative, emotion and memory. *Media and Communication*, 2(1), 13-22. <https://doi.org/10.17645/moc.v2i1.17>

Bowen, G. A. (2019). Sensitizing Concepts. *SAGE Publications Ltd*.

<https://doi.org/10.4135/9781526421036>

Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford University Press, USA.

Camut, N. (2023, 20 februari). Anti-LGBTQ+ violence in Europe hits decade-high, report finds. *POLITICO*.

<https://www.politico.eu/article/anti-lgbtq-violence-europe-highest-report/>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023, 22 december). *Professionele podiumkunsten; capaciteit, voorstellingen, bezoekers, regio*.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/70077NED>

Chalfen R and Rich M (2007) Combining the Applied. The Visual and the Medical: Patients Teaching Physicians with Visual Narratives. In: *Visual Interventions*. Sarah Pink, ed. pp. 53-70. Oxford: Berghahn

Creed, W. E. D. (2003). Voice Lessons: Tempered Radicalism and the Use of Voice and Silence*. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1503-1536.

<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00389>

Culbert, S. A. & J. McDonough (1980), "The Invisible War: Pursuing Self-Interest at Work," in J. Frost, V. F. Mitchell and W. R. Nord (Eds.), *Organizational Reality: Reports from the Firing Line*, 202-211.

Cunliffe, A.L. (2010) 'Crafting qualitative research: Morgan and Smircich 30 years on', *Organizational Research Methods*, OnlineFirst, 26 July.

<https://doi.org/10.1177/1094428110373658>

Damasio, A. (1994). *Descartes' Error. Emotion, Reason and the Human Brain*. New York, NY: Vintage Books.

Diaz, G. (2002). Artistic inquiry: On Lighthouse Hill. In C. Bagley & M. B. Cancienne (Eds.), *Dancing the data* (pp. 147-161). New York: Peter Lang

Duberley, J., Johnson, P., & Cassell, C. (2012). Philosophies underpinning qualitative research. *Qualitative organizational research: Core methods and current challenges*, 15.

Eisenstein, S. (2017). *On Disney*.

Evans-Agnew, R.A. and Rosemberg, M.S. (2016), "Questioning photovoice research", *Qualitative Health Research*, Vol. 26 No. 8, pp. 1019-1030.

Favreau, J. (Regisseur). (2019). *The Lion King*. Walt Disney Pictures.

Flood, M., B. Martin and T. Dreher (2013), 'Combining academia and activism: Common obstacles and useful tools', *Australian Universities Review* 55, no: 1, 17-26, <https://ro.uow.edu.au/lhapapers/89/>.

Geronimi, C., Jackson, W., & Luske, H. (Regisseurs). (1951, 26 juli). *Alice in Wonderland*. The Walt Disney Company.

Gli. (2023, november 1). Vakbonden willen boycot op wapentransport naar Israël en Palestina in Belgische luchthavens. *Het Nieuwsblad*. https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20231101_95611217

Gottschall, J. (2012). *The Storytelling Animal. How Stories make us Human*. New York, NY: Mariner Books.

de Groot, D. (2022, 4 februari). *Grote toename demonstraties in 2021, gemeenten steeds vaker niet vooraf ingelicht*. bnr.nl. Geraadpleegd op 8 maart 2023, van <https://www.bnr.nl/nieuws/binnenland/10466698/grote-toename-demonstraties-in-2021-gemeenten-steeds-vaker-niet-vooraf-ingelicht>

Guba, E. G. (1981). ERIC/ECTJ annual review paper: Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational communication and technology*, 29(2), 75-91

Hahn, D. (Regisseur). (2018). *Howard*. The Walt Disney Company.

Holm, G. (2008). Visual Research Methods: Where Are We and Where Are We Going? In *Handbook of Emergent Methods* (pp. 325-341). The Guilford Press.

Howard, B., & Moore, R. (Regisseurs). (2016, 13 februari). *Zootopia*. Walt Disney Studios Motion Pictures.

IPCC, 2023: Summary for Policymakers. In: *Climate Change 2023: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* [Core Writing Team, H. Lee and J. Romero (eds.)]. IPCC, Geneva, Switzerland, pp. 1-34, doi: 10.59327/IPCC/AR6-9789291691647.001

Jansen, N. (2024, februari 2). Ambtenaren westerse landen spreken zich uit tegen Gaza-beleid regeringen. NOS.

<https://nos.nl/collectie/13959/artikel/2507188-ambtenaren-westerse-landen-spreken-zich-uit-tegen-gaza-beleid-regeringen>

Kirton, G., Greene, A. M., & Dean, D. (2007) British diversity professionals as change agents – radicals, tempered radicals or liberal reformers?, *The International Journal of Human Resource Management*, 18:11, 1979-1994, DOI: 10.1080/09585190701638226

Lakoff, G., & Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. Chicago: University of Chicago Press.

Low, John and John Urry (2004) "Enacting the social." *Economy and Society* 33(3): 390-410.

Leavy, P. (2015). *Method meets art: Arts-based research practice, 2nd ed.*

<https://psycnet.apa.org/record/2015-10558-000>

Li, E. P. H., Prasad, A., Smith, C., Gutiérrez, A., Lewis, E. A., & Brown, B. J. (2019). Visualizing community Pride: Engaging community through photo- and video-voice methods. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 14(4), 377-392. <https://doi.org/10.1108/qrom-03-2018-1621>

Lodge, G. (2018, 22 juni). Who framed Roger Rabbit? at 30: The game-changer Hollywood couldn't top. *the Guardian*.

<https://www.theguardian.com/film/2018/jun/22/who-framed-roger-rabbit-at-30-the-game-changer-hollywood-couldnt-top>

Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative research design: An interactive approach* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Maxwell, J. A. (2009). Designing a qualitative study. In *SAGE Publications, Inc. eBooks* (pp. 214-253). <https://doi.org/10.4135/9781483348858.n7>

Meyerson, D. E. (2001). *Tempered Radical: How People Use Difference to Inspire Change at Work*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Meyerson, D. (2003) *Tempered Radicals: How Everyday Leaders Inspire Change at Work*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Meyerson, D. E., & Scully, M. A. (1995). Crossroads Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change. *Organization Science*, 6(5), 585–600.

<https://doi.org/10.1287/orsc.6.5.585>

Meyerson, D., & Tompkins, M. (2007) Tempered radicals as institutional change agents: The case of advancing gender equity at the University of Michigan. *Harvard Journal of Law and Gender*, 30(2), 303–322.

Moes, G. (2019, 27 november). *Jongeren, de wereldwijde motor achter de protesten tegen ongelijkheid*. Trouw. Geraadpleegd op 15 maart 2023, van

<https://www.trouw.nl/leven/jongeren-de-wereldwijde-motor-achter-de-protesten-tegen-ongelijkheid-b97978of/>

NOS. (2023, 10 januari). Bezoeker vaker naar bioscoop, maar nog niet zo vaak als voor corona. NOS.

<https://nos.nl/artikel/2459382-bezoeker-vaker-naar-bioscoop-maar-nog-niet-zo-vaak-als-voor-corona>

Ortiz, I., Burke, S., Berrada, M., & Cortés, H. S. (2021). *World Protests: A Study of Key Protest Issues in the 21st Century*. Springer Nature.

Osafo, E., & Yawson, R. M. (2020). Tempered radicalism as an approach to revisiting indigenous forms of critical human resource development. *European Journal of Training and Development*, ahead-of-print(ahead-of-print).

<https://doi.org/10.1108/ejtd-03-2020-0049>

Paradis, E., Nimmon, L., Wondimagegn, D., & Whitehead, C. R. (2020). Critical theory: Broadening our thinking to explore the structural factors at play in health professions education. *Academic Medicine*, 95(6), 842–845.

Pink, S. (2014). Digital-Visual-Sensory-Design Anthropology: Ethnography, Imagination and Intervention. *Arts and Humanities in Higher Education*, 13(4), 412–427.

<https://doi.org/10.1177/1474022214542353>

Praal, E. (2020, 10 augustus). Onderzoek: Dit zoeken jongeren in een baan. *YoungCapital*.

<https://www.youngcapital.nl/werkgevers/blog/4130-onderzoek-dit-zoeken-jongeren-in-een-baan>

Rafel. (2023, 18 december). *28 - Hoe maak je links populair? (met Peter Mertens, PVDA)*. Radio Kookpunt.

Richter, J., Farago, F., Swadener, B. B., Roca-Servat, D., & Eversman, K. A. (2020). Tempered radicalism and intersectionality: Scholar-activism in the neoliberal university. *Journal of Social Issues*, 76(4), 1014–1035. <https://doi.org/10.1111/josi.12401>

Ruby, J. Exposing yourself: Reflexivity, anthropology, and film. *Semiotica*, 1980, 30, 153-79.

Schmidt, C. (2004). The Analysis of Semi-structured Interviews. In *A Companion to Qualitative Research* (p. 253). SAGE Publications.

Siobhán. (2020, 10 maart). *Creating the Dream: Why Sleeping Beauty's art style makes it my favourite Disney classic*. Siobhan of the Dead.

<https://siobhanaisling.wordpress.com/2019/07/05/creating-the-dream-why-sleeping-beauty-s-art-style-makes-it-my-favourite-disney-classic/>

Steamboat Willie (film). (2018, 28 februari). D23. Geraadpleegd op 13 december 2023, van <https://d23.com/a-to-z/steamboat-willie-film/>

Stormer, F., & K., Devine (2008), 'Acting at work: Facades of conformity in academia', *Journal of Management Inquiry*, 17, no: 2, 112-134, <https://doi.org/10.1177/1056492607310983>

The Nightmare Before Christmas. (1993, 29 oktober). IMDb. <https://www.imdb.com/title/tt0107688/>

Thomas, F. R., & Johnston, O. (1995). *The Illusion of Life: Disney Animation*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA40589480>

Vandepitte, M. (2023, 8 november). *Boycot wapenleveringen aan Israël: Belgische vakbonden krijgen wereldwijd navolging*. DeWereldMorgen.be. <https://www.dewereldmorgen.be/artikel/2023/11/07/boycot-wapenleveringen-aan-israel-belgische-vakbonden-krijgen-wereldwijd-navolging/>

le Vaul-Grimwood, M., Naik, V., Graham, C., Moir, Z., & Smart, F. (2023). Tempered radicalism: A model for navigating academic practice and identity in the twenty-first-century neoliberal university? *Learning and Teaching*, 16(2), 32-54. <https://doi.org/10.3167/latiss.2023.160203>

WALL-E. (z.d.). Academy Museum of Motion Pictures - Timeline. <https://www.academymuseum.org/en/programs/detail/wall-e>

Wood, M., & Brown, S. (2012). Film-based Creative Arts Enquiry: Qualitative researchers as auteurs. *Qualitative Research Journal*, 12(1), 130–147.
<https://doi.org/10.1108/14439881211222787>

Yorks, L., & Kasl, E. (2006). I know more than I can say: A taxonomy for using expressive ways of knowing to foster transformative learning. *Journal of Transformative Education*, 4(1), 43–64.

Bijlage I: Topiclijst

Consent

- Opname
- Uitstappen

Werk (Setting)

- (Soort) bedrijf
- Functie
- Werksetting
- Collega's

Waarden

- Waarom actie voeren?
- Achtergrond van die waarden

Emoties

- Emoties ontdekken tegenstelling persoon-bedrijf
- Emoties bij collega's
- Emoties bij leidinggevendenden
- Spanningen in de organisatie

Bijlage II: Van Resultaten tot Script

In dit hoofdstuk presenteer ik hoe ik van mijn resultaten tot het script voor de film ben gekomen. Ik ben begonnen met een centraal thema dat voor mij naar boven kwam te bespreken, dat was passie. Daarna heb ik gezocht naar de conflicten die ik uit de interviews heb gehaald die ik belangrijk vond om in het verhaal te delen. Daarna bespreek ik de diverse onderdelen die terugkomen in de tekst die belangrijk zijn om te benadrukken. Dit zijn onderdelen zoals de personages en de setting. Ik bespreek waarom ik die keuzes heb gemaakt en hoe die terug relateren aan de interviews. Als laatste laat ik zien hoe ik de categorieën uit de resultaten heb toegepast in het verhaal.

Passie

Voor het vertellen van een verhaal is het belangrijk om te weten wat je wil delen met je publiek. Kim (2001, p. 19) noemt dit 'het zaadje' en helpt ons met het laten bloeien van het verhaal als een prachtige bloem in de zon. Daarom ben ik begonnen met bepalen wat bij mij het meest was bijgebleven van de interviews en dat was passie. Het is onvoorwaardelijk hetgeen waar ze allemaal in overeenkomen. Zoals de definitie van *Tempered Radicals* ook al luidt moeten ze deze passie hebben tot in het extreme (vanuit de organisatie optiek), maar er wel heel tactisch en strategisch mee om gaan want één verkeerde zet en je ligt eruit en je kan ergens anders opnieuw beginnen. Deze passie wilde ik dan ook graag representeren in het verhaal. Hier heb ik lang over nagedacht, maar ik ben uiteindelijk uitgekomen op een vlam. In onze huidige media zien we vuur vaak als een representatie van passie, als iets moois, maar ook als iets gevaarlijks. Eisenstein (2017) verbindt oneindige potentie van vuur met dezelfde potentie van animatie, wat voor deze tekst een mooi toeval is. Passie kan doven, maar ook vurig branden, met deze taal ben ik gaan ontwerpen en was ik uitgekomen om passie te representeren met de vlammen van kaarsen. Vanuit passie ben ik doorgegaan naar het identificeren van conflicten in het verhaal.

Conflicten

Eisenstein (1949, p. 2) stelt dat conflict de fundamentele basis is van kunst. Willen we dus de tekst ontwikkelen en ervaren, dan moeten we beginnen bij de conflicten die zich presenteren uit de interviews. Dit zijn de conflicten waar de passie van het hoofdpersonage in het verhaal mee wordt getest.

Zoals ik in hoofdstuk III, het methodehoofdstuk, heb aangegeven komen deze conflicten uit het onderzoeken van tegenstellingen die kwamen kijken bij het zijn van een *Tempered Radical*. Aan de hand van de interviews, met ondersteuning van de literatuur, heb ik drie centrale conflicten vernomen. Het eerste conflict ligt tussen de *Tempered Radical* en diens baas/direct leidinggevende. Als tweede heb je het conflict

tussen de *Tempered Radical* en diens collega's. En het laatste conflict is het conflict tussen de *Tempered Radical* en henzelf. Ik zal deze conflicten verder toelichten en hieronder uitwerken.

Laten we beginnen met het conflict tussen de baas/leidinggevende en de *Tempered Radical*. Wat het belangrijkste is in deze relatie en waar een groot deel van het conflict op is gebaseerd is macht. Macht over de *Tempered Radical* en uiteindelijk ook degene die kiest of wat de *Tempered Radical* zegt ook daadwerkelijk belangrijk is om te veranderen binnen de organisatie.

'[A]ls hij gewoon in jouw gezicht zegt, "t is zo." Ja, kun jij op je kop gaan staan, maar hij is de baas. En dat merk je in zo'n gesprek. Dat soort verhoudingen maak je ook wel terug, want als hij het gewoon met iets niet eens is, ja, dan kunnen er wel tegenin gaan, maar het is heel moeilijk om tegen je baas te zeggen van, ja, maar ik vind eigenlijk dat je het anders moet doen. Want het is zijn bedrijf en hij bepaalt. En jij bent maar in die zin een werknemer.' (TR3)

Wat TR3 hier duidelijk weergeeft is het onvermogen wat veel *Tempered Radicals* ervaren. Wanneer iemand die macht heeft over je zegt dat iets niet gaat gebeuren, dan betekent dat vaak dat het ook daadwerkelijk niet gaat gebeuren. Dit is frustrerend omdat sommigen al afgewezen worden voordat ze volledig hun argumenten hebben gepresenteerd. Hierdoor ontstaat er een sterk conflict tussen de *Tempered Radical* en hun heerser. Wat concreet betekent dat de *Tempered Radical* iets wil, maar dat deze heerser in de weg staat om dat doel te bereiken. Hierdoor wordt het het doel van de *Tempered Radical* om een situatie te creëren dat de heerser niet meer om hen heen kan en om argumenten te formuleren die de heerser niet kan negeren.

Het tweede conflict dat plaatsvindt is een licht conflict tussen de *Tempered Radical* en diens collega's. Dit zullen kleine gesprekken zijn tussen diverse collega's en zal zich ook uiten in het verschil in gedrag tussen de protagonist en diens collega's. TR1 geeft al duidelijk een situatie weer waar die een gesprek voert over hoe de organisatie duurzamer moet worden, maar merkt dat collega's nog niet op hetzelfde vlak liggen als hen.

'Mensen die heel erg zeggen dat ze aan duurzaamheid en zo willen doen, maar dan vervolgens met plastic zakjes, hun boterham, lunch komen brengen. En dan vervolgens wel met mij heel erg praten over: "Ja, en ik ben zo met het milieu bezig en mijn huis is helemaal verduurzaamd en dit en dat." Zie de low hanging fruit en ze zijn gewoon welgesteld, want het is een prima goed bedrijf.' (TR1)

TR1 geeft aan dat zelfs collega's die beweren het eens te zijn met de *Tempered Radical* soms dingen zeggen of doen die tegen diezelfde overtuiging in gaan, terwijl ze dat wel kunnen. Het moet in het script uit deze gesprekken duidelijk worden dat veel collega's geen of niet zo veel interesse hebben om de organisatie te verbeteren op het vlak wat de protagonist belangrijk vindt. In de interviews zien we bijvoorbeeld dat de collega's niet mee willen gaan met verdere verduurzaming '[o]mdat er gewoon al van tevoren wordt aangenomen dat duurzaamheid geld kost.' (TR1) Of dat collega's elkaar niet meer aanspreken op hun gedrag (TR8). Of dat mensen, zeker in de ondersteunende structuren van de organisatie zoals HR, liever niet intern beleid willen overtreden, terwijl 'het is natuurlijk maar intern beleid, het is niet dat je een wet overtreedt' (TR5). Ook zal er veel gezegd worden dat het niet haalbaar is of dat anderen het al geprobeerd hebben, maar dat het toen ook niet gelukt was (TR10). Of dat collega's aangeven dat ze denken dat het überhaupt onmogelijk is en er dus niet aan willen beginnen, ondanks dat anderen al wel anders handelen.

'En ik merk dan veel weerstand terugkomen. Meer van, maar dat past niet bij mij of juist individuele afvragen van steeds blokkades van, 'maar dit is niet zo, dat ervaar ik niet zo, dat is anders of ik kan dat in ieder geval niet, dus ik weet niet hoe jij dat doet, maar vind ik raar.' Dat dat veel van die blokkades dan opgeworpen worden, wat voor mij wel frustratie oplevert omdat ik dan ook denk van, ja, maar ja, ik weet niet of ik dan iets niet doe, maar volgens mij kan het wel in de tijd die er is.' (TR4)

Wat TR4 aangeeft is dat er werd gevraagd aan veel collega's om hun gedrag aan te passen rondom het leidinggeven binnen hun delen van de supermarktketen. Veel van deze collega's bleven met excuses komen om te zeggen dat ze niet wisten hoe ze moesten veranderen en misschien ook helemaal niet wilden veranderen. Uiteindelijk moet dit terug gereflecteerd worden in de tekst. Dat er een grote groep is met collega's die met diverse argumenten allemaal weerstand bieden tegen het uitvoeren van actie om noch zelf iets te doen, noch om op leidinggevendendruk uit te oefenen om daadwerkelijk iets te veranderen.

Beide van de bovengenoemde conflicten vormen de basis van het zwaarste conflict van de passie: het interne conflict. In dit conflict vraagt de *Tempered Radical* zich af of het het allemaal wel waard is. Of de moeite die die in het conflict steekt een waardevolle spendering van tijd en moeite is. Dit komt doordat de omgeving van de *Tempered Radical* aangeeft dat ze het niet eens zijn met diens idealen. Dit laat twijfel opkomen en veroorzaakt verschillende momenten van reflectie. In sommige situaties past een *Tempered Radical* dan hun overtuigingen aan en in anderen alleen hun strategie om het thema wat zij belangrijk vinden te belichten. Dit conflict is ook belangrijk omdat de momenten van reflectie ervoor kunnen zorgen dat de *Tempered Radical* ook op andere delen van diens identiteit gaat reflecteren. Uiteindelijk is de

kern van het conflict de vraag voor de *Tempered Radical* of die zich moet aanpassen of dat ze de wereld moeten aanpassen.

Het Hoofdpersonage

We hebben nu het zaadje en de conflicten, maar door wiens ogen gaan we deze wereld van kaarsen ervaren? Dat is via die van Nour. Nour is een antropomorfische kaars, net zoals alle andere figuren in diens leven. De naam Nour komt uit het Arabisch en betekent 'licht' of 'straling' (Baby Names Content Team, 2023). Natuurlijk ligt er een oppervlakkige lijn tussen licht en een kaars, maar de intentie is ook dat Nour onderdeel is van een belangrijke beweging binnen diens organisatie en dus een licht kan schijnen voor hen die de problematiek nog niet kent of een licht kan zijn voor hen die het nodig heeft. Verder heb ik voor de naam Nour gekozen omdat er studenten zijn aan de Haagse Hogeschool die zich eerder identificeren met een naam zoals Nour, dan een Sanne of Pieter. Representatie is belangrijk en als een naam veranderen daarbij kan helpen ben ik daar alleen maar voor. Als laatst vond ik het ook belangrijk dat Nour, net zoals alle andere personages in het script, non-binair geschreven is, waardoor de kans op identificatie groter is, gezien Nour niet een specifiek gender heeft. Ook omdat gender, een duale scheiding van simpelweg twee sexes, zoals in het Westen zich niet op dezelfde manier heeft ontwikkeld in de kaarswereld als in de (Westerse) wereld (Kollontai, 2010). Dus het gebruik van binaire genders en de verwachtingen die daarbij komen zijn onnodig, noch logisch om te plaatsen in een dergelijke maatschappij.

Nour is aan het begin van het verhaal een empathisch, meedenkend en optimistisch figuur. Veel van mijn respondenten hebben zichzelf zo omschreven aan het begin van hun carrière. Nour gaat dan ook een *character-arc* door waarin die leert dat de wereld helaas niet zo welwillend is om, in de ogen van Nour, het goede te doen.

Ook had ik nog twee andere personages ontwikkeld: Vanhi en Alaula. Ik had dit gedaan omdat de ervaringen van *Tempered Radicals*, alleen al in mijn tien interviews, complex en divers waren. Ik wilde Nour niet gebruiken als een algemene ervaring van alle *Tempered Radicals*. Hierom had ik nog twee andere verhaallijnen uitgeschreven, echter zijn deze niet zo ontwikkeld als die van Nour.

Ik heb uiteindelijk ervoor gekozen om alleen het verhaal van Nour te vertellen, omdat ik het narratief niet te ingewikkeld wilde maken, zowel voor mezelf als voor de kijker. Daarom is een narratief dat focust op één *Tempered Radical* overzichtelijker. Ook wilde ik een hoopvol einde geven aan de (jonge) kijkers die *Tempered Radicals* (zullen) zijn. Maar het schrijven van de andere verhaallijnen gaf me weer inspiratie voor de verhaallijn van Nour en diens collega's. Hierdoor heb ik meer nuance en diepgang gebracht in het verhaal van Nour en de mensen om hen heen.

Vanhi

Vanhi is net zoals Nour een kaars. De naam is een Indiase naam en betekent vuur (Moss, 2023). Toepasselijk vanwege het thema van passie en de vlam die die passie representeert. Vanhi is het vuur van *Tempered Radicalism*. Dit is echter ook hun val binnen de organisatie, maar niet het einde. Vanhi's originele verhaal is in het kort het volgende.

Vanhi begint bij de *World of Colour* waar Vanhi kennis maakt met het doen en laten binnen de organisatie waar kaarsen kleur kunnen aanbrengen op henzelf om zo kleurrijker door het leven te kunnen gaan. Na die dag ontdekt Vanhi dat er chemicaliën worden gedumpt in het water waardoor dat water eigenlijk onveilig wordt voor onder andere consumptie. Vanhi gaat in gesprek met diens manager om zo hopelijk een stop te zetten achter deze misstanden, maar wat blijkt, nadat Vanhi in gesprek is gegaan met de manager komt Vanhi erachter dat de organisatie dit alwetend doet, maar aangezien er nog geen overheidsinstelling iets van heeft gezegd maakt het dus niet uit, want dit is goedkoper. Sterker nog, het is algemeen bekend dat de *World of Colour* dit doet. Hierop wordt Vanhi boos en eist dat de organisatie zich nu al beter gaat gedragen. Vanhi gaat in gesprek met collega's, maar die zijn bang om hun baan kwijt te raken, of het maakt hen niet uit dat de organisatie chemicaliën dumpst. Vanhi wordt er zo gek van dat niemand naar hen luistert dat die de organisatie verlaat. Met de hoop ergens anders iets beter te vinden wat wel past bij hun idealen.

Het verhaal van Vanhi heb ik geprobeerd te plaatsen in de mentor figuur van Nour in het algemene verhaal. Vanhi is de kaars die al een lange tijd bij het bedrijf rondloopt als veiligheidsinspecteur en helpt Nour om hun weg te vinden binnen de organisatie. Door het ongeluk wat die ervaart, kiest die er uiteindelijk voor om *Wax Remover* te verlaten. Dit komt doordat de organisatie niet hen tegemoet wil komen met de schade die de mentor is aangericht waardoor die slecht kan zien en praten en niet meer in het perfecte plaatje van de organisatie past. Het proberen weg te duwen van Vanhi en de jarenlange ontzettende weerstand van *Wax Remover* tegen het activisme van hen zorgt ervoor dat Vanhi de organisatie verlaat en diens *Tempered Radicalism* mee neemt.

Alaula

De naam Alaula komt uit het Hawaïaans en betekent licht van dageraad of vlammeende weg (Kidadl, 2022). Op dit moment zou er wel een duidelijke trend zichtbaar moeten zijn in mijn keuze van namen. Thematiek van een vlam en/of licht, non-binair, niet westers.

Het verhaal van Alaula begint zoals die van Vanhi en Nour. Alaula begint bij een bouwbedrijf *Construction for Candles*. Na de eerste paar dagen vindt er een ongeluk plaats, een kaars is keihard van de derde verdieping naar beneden gevallen. Niemand

kijkt op of om behalve Alaula. Die gaat hiermee direct naar de manager. De manager zegt dat dat iedere dag gebeurt en dat daarom kaarsen juist alert blijven. Volgens hem zorgen veiligheidsmaatregelen er alleen maar voor dat kaarsen zacht worden en niet meer opletten op het werk. Alaula is best omver geblazen door dit gedachtegoed, maar wil de strijd nog niet opgeven voor diens collega's. Een kaars verliest een hand door een zaagongeluk. Dus Alaula gaat in gesprek met diens collega's en die zeggen dat dit een werkplek is voor alleen sterke en stoere kaarsen, de besten van de besten. Als je het hier niet volhoudt tot je pensioen, behoort je duidelijk hier niet te werken. Na ieder gesprek begint Alaula te wennen aan dit soort retoriek. Die is ook gewend aan het idee dat als je maar hard genoeg werkt en bent dan krijg je wat je verdient hebt. En welk constructiebedrijf wil nou watjes die niet tegen een stootje kunnen? Dus langzamerhand begint de vlam van Alaula te vervagen en raakt die gewend aan de gewoontes van de organisatie.

Het verhaal van Alaula heb ik verwerkt in die van Nour. Net zoals sommige *Tempered Radicals* stopt Nour op een gegeven moment met het voeren van diens strijd. Het is dan Alaula, het licht van het dageraad, met een aantal andere collega's, die het vlammetje weer aanwakkert bij Nour

Motivatie

Aangezien ik in mijn interviews geen *Tempered Radicals* heb geïnterviewd waarbij hun fysieke uiterlijk een vorm van radicaliteit met zich meebrengt, ziet Nour er fysiek niet veel anders uit dan de normatieve kaars. Dit betekent dat Nour een ideologische strijd voert met de organisatie. Maar een ideologische strijd betekent dat het publiek meegenomen wordt in het gedachtegoed zodat wij allen strijden voor hetzelfde gedachtegoed en snappen waarom we dat doen. Zo heb je films als *The Trotsky* (Tierney, 2009) waar de hoofdpersoon Leon strijdt voor studenten om controle te krijgen over hun middelbare school vanuit een revolutionaire socialistische lens. Als dit gedachtegoed niet al in je zit is het aan de film om jou via de interacties die Leon heeft met anderen te overtuigen van zijn pleidooi. Dit betekent dat het lastig is voor de kijker om hen te identificeren met Leon en daardoor ontstaat er een emotionele afstand tussen ons en Leon en kunnen sommigen zich sneller identificeren met de mensen om Leon heen die ook niet helemaal snappen wat hij allemaal aan het doen is. Dit is wat we willen vermijden gezien het doel van de film is dat we ons identificeren met de *Tempered Radical*.

Een alternatief zou zijn dat datgene waar Nour voor strijdt zo vanzelfsprekend is dat iedereen het daar wel over eens zou moeten zijn. In *Paddington 2* (King, 2017) wil Beertje Paddington een kado kopen voor de verjaardag van zijn tante Lucy. Hij wil namelijk iets terug doen voor alle tijd, moeite en liefde die tante Lucy en oom Pastuzo aan Paddington gegeven hebben. Dit is een gedachtegoed waar bijna iedereen makkelijk achter kan staan zonder veel overtuiging nodig te hebben. Het nadeel is dat we in het geval van het thema van mijn script te maken hebben met een *Radical*, dus

dat betekent dat we alleen met zo'n gedachtegoed kunnen werken als de organisatie komisch of puur slecht is. Echter, dan is de tegenstelling tussen loyaliteit en radicaliteit niets meer waard, want wie wil er voor een organisatie werken die overduidelijk slecht handelt?

De kijker moet dus meegenomen worden in de ideologische transformatie van Nour om zo nog steeds de loyaliteit naar de organisatie te snappen, dat is waar de film dan mee moet beginnen, en de radicaliteit en gedachte en actie.

De relatie

Tijdens de interviews gaven veel van de *Tempered Radicals* aan dat ze iemand hadden waarmee ze konden praten over de dingen die op werk gebeurden. Zo hadden sommigen een partner en anderen platonische vrienden waar ze veel aan kwijt konden.

[E]erst vertelde ik mijn vriendin bijna alles. Die natuurlijk daar niet werkt. Dus die was helemaal op de hoogte van al mijn collega's en hoe ze waren.'
(TR10)

Voor *Tempered Radicals* is het fijn om even hun ei kwijt te kunnen op een plek en bij mensen bij wie ze zich veilig voelen en bij wie ze kunnen zeggen wat ze vinden. Dit is natuurlijk niet beschikbaar op werk, dus dat maakt dit ook niet minder dan begrijpelijk. Om dit weer te geven heeft Nour dus een relatie met Luka.

Dit brengt ons bij een volgend punt. Wij als publiek hebben ook een manier nodig om te weten wat Nour voelt en denkt. Ook hiervoor is de relatie een praktische toevoeging, omdat het zo niet vreemd voelt als Nour ineens diens emoties en ervaringen deelt met ons. Het voelt erg natuurlijk wanneer twee partners spreken over hun werkdag en de emoties die daarbij kwamen kijken, hierdoor voelt het voor het publiek ook niet vreemd of geforceerd om naar deze informatie te luisteren en door de reactie van iemand die Nour lief heeft kunnen wij weer dieper meeleven met Nour.

Dit vereist dat de relatie communicatief is. Door alles wat er op werk gaande is, wil ik niet nog een plek van frustratie en spanning toevoegen aan het leven van Nour. Er is namelijk geen respondent geweest die heeft aangegeven dat een partner extra stress heeft opgeleverd of dat miscommunicatie een probleem is door hun *Tempered Radicalism*. Echter, daar heb ik ook niet specifiek naar gevraagd bij iedereen. Dan nog zal een disfunctioneel huishouden zorgen voor extra spanning in het leven van Nour waar ik liever niet ook nog aandacht aan wil besteden aangezien het kan afleiden van het verhaal wat al diverse antagonistische vormen kent. Ook wil ik bijdragen aan positieve representaties van relaties. Te vaak hebben we films waar informatie wordt achtergehouden van geliefden wat onnodig en frustrerend genoeg weer extra problemen oplevert die niet nodig waren als dingen gewoon besproken waren. Nu kan ik niet garanderen dat ik een functionele relatie kan schrijven, maar ik heb wel de

hoop dat door het representeren van een communicatieve relatie tussen Nour en Luka het mensen laat zien hoe een dergelijke relatie eruit kan zien.

De Setting

Natuurlijk is het ook belangrijk om de omgeving van Nour te omschrijven en te laten zien waar deze ideeën vandaan komen. In wat voor wereld leeft Nour en wat van die wereld is gebaseerd op de ervaringen van *Tempered Radicals* en wat is een artistieke keuze?

De Werkplek

Het verhaal speelt zich af in een wax-verwijdering plaats, want ik wilde meer doen met de kaarsfiguren naast dat ze een metafoor voor mensen zijn, aangezien de wereld dan leger en minder fantasieerijk en wonderlijk voelt. Bij Monsters Inc. (Docter, 2001) zijn de mensen niet alleen monsters, ze doen ook nog iets wat we relateren aan monsters, kinderen die slapen bang maken. Zo vroeg ik mezelf af wat een kaars nodig heeft, wat uniek is voor die wereld, om zo ook veel meer leven te blazen in deze nieuwe wereld en die dan samen met het publiek te ontdekken.

Gezien de wereld bestaat uit kaars-mensen gebeurt het nog wel eens dat er overmatig kaarsvet over delen van de kaarsen heen komt. Hierbij kan je het beste denken aan kaarsvet over ogen, neus, mond, etcetera. In deze samenleving ligt er dus een noodzaak bij het verwijderen van wax, net zoals voeding of zorg een noodzaak is in onze wereld. Ik wilde de gevoelens die mensen hebben bij het werken bij een supermarkt weer reflecteren in het werken bij een wax verwijderaar.

'Ik denk ook dat er ergens misschien dat je in zo'n organisatie toch wel een beetje *humble* wordt, of bescheiden, want uiteindelijk is natuurlijk dat construct van zo'n supermarkt, dat is zo normaal in de samenleving, zeg maar, dat gaat niet over tien keer vliegen op vakantie, maar het gaat over de basisbehoefte van de mens, dus het eten.' (TR6)

Veel van mijn respondenten ervaren trots bij het product of de dienst die ze leveren binnen onze maatschappij. Hier halen ze op zichzelf al energie vandaan. Ik vind het daarom belangrijk dat mijn verhaal die waarde vertegenwoordigt. Nour is dan ook bij *Wax Remover* begonnen met het idee dat die anderen helpt terwijl die bij deze organisatie werkt.

De organisatie zelf is mooi en schoon op de plekken waar de patiënten komen, maar heeft geen interesse in het mooier maken van de werkplekken van de werknemers. Zeker het kantoor van de maar vijf HR medewerkers is een betonnen doos, met weinig natuurlijk licht. Op deze manier probeer ik visueel weer te geven dat

de organisatie niet om hun werknemers geeft. Zo speelt de organisatie filosofie van focus op klanten en winst door in het gebouw.

Het Treinstation

Op deze locatie komt Nour de dakloze Izar tegen. Izar is een non-binaire naam van baskische afkomst en betekent 'ster' (Kihm, 2024). Izar helpt Nour in te zien wat de effecten van het hebben van geen behandeling kunnen zijn en helpt ons om ons meer te identificeren met het gedachtegoed wat Nour tot het einde van de film met hen mee zal dragen. De locatie zelf is niet goed bijgehouden en constant druk.

Corporate Structure

Vanuit mijn interviews merk ik dat voor een *Tempered Radical* het systeem van een organisatie het meest in de weg zit. Dit is omdat veel organisatiesystemen zichzelf proberen te behouden totdat er genoeg druk is voor verandering (March & Olsen, 2008). Vertegenwoordigers van deze instituties, zoals leiders, vertegenwoordigen ook vaak de houding dat een instituut niet zo zeer of radicaal hoeft te veranderen. Zo wordt er aan meerdere *Tempered Radicals* gevraagd om hun overtuigingen te vormen, verwerken en te presenteren aan mensen die de beslissingen maken over het belangrijke thema binnen de organisatie. Het is vaak de *Tempered Radical* die moet presenteren waarom de verandering niet alleen moreel te verantwoorden valt, waar leiderschap het soms mee eens is, maar ze moeten ook op praktisch vlak het leeuwendeel van onderzoek presenteren. Dit levert veel frustratie op en vraagt veel van een individu die ook nog andere taken heeft binnen de organisatie.

Zo gaf TR1 al aan dat hun baas niet overtuigd was van de verduurzaming, omdat hij denkt dat de markt daar nog niet ver genoeg ontwikkeld is. Het is dus aan TR1 om te presenteren dat de markt daar wel klaar voor is. In het geval van TR3 werd hen aangegeven dat de noodzaak voor duurzaamheid wordt begrepen, maar het antwoord was een nee. De leidinggevende hoefde zichzelf niet te verantwoorden naast dat die de leidinggevende en co-eigenaar van het bedrijf is.

Ook zijn er momenten waar het lijkt dat de organisatie een functie heeft gecreëerd die in het verlengde van de wil van de *Tempered Radical* ligt. Zo gaf TR9 aan dat bij hun organisatie er een speciale duurzaamheidscoördinator in het leven was geroepen. Echter, ook deze coördinator was niet geïnteresseerd in het verduurzamen van de werkomgeving, omdat die dat onnodig vond gezien de organisatie al meer dan genoeg deed om te verduurzamen. TR9 gaf zelf aan dat de organisatie koos voor het verduurzamen van die elementen, omdat die daardoor positief in de krant komt te staan, niet omdat ze duurzaamheid principieel zo belangrijk vinden.

Het is dus duidelijk dat de vijand van het verhaal niet één persoon kan zijn, dat zal het verhaal en de complexiteit van de realiteit te kort schieten. Het is dus noodzakelijk om antagogenisten te creëren die op hun eigen manier een onderdeel van

het systeem reflecteren. Een voorbeeld hiervan is Auto uit Wall-E (Stanton, 2008). Deze automatische piloot stelt het hele systeem en het oude gedachtegoed voor die Wall-E, EVE en de rest van het schip moeten verslaan willen ze ooit weer thuis komen. Het verslaan van Auto is het verslaan van het 700 jaar oude denkbeeld. Dit is het unieke van AI/robots aangezien zij makkelijk alleen een systeem kunnen representeren.

Bij mensen is dit anders. Zoals ik in het volgende deel uitleg over de baas is het niet verantwoord om de kijker te laten geloven dat er maar één iemand verantwoordelijk is voor de 'slechte' dingen die er gebeuren. Dit is een ongenueanceerde en simplistische vorm van naar de wereld kijken (Plekhanov, 1940). Aangezien kunst een reflectie van de werkelijkheid is (Kim, 2001) en deze tekst letterlijk gebaseerd is op de werkelijkheid, moeten we het doel van Nour daarop aanpassen. *Tempered Radicals* proberen niet de mensen in het systeem te veranderen, noch zelf aan de macht te komen, ze proberen het systeem te veranderen naar een die meer openstaat voor hen en/of hun idealen. Het einddoel van Nour wordt dan niet andere 'juiste' mensen in de posities van macht plaatsen, maar precies die personen overtuigen die ervoor kunnen zorgen dat verandering plaatsvindt. Om dit doel te bereiken heb ik drie antagonistische krachten geformuleerd. Dit zijn de Baas, het Management en de *Human Resources*. Deze drie presenteren op hun eigen manier een barrière voor Nour om hun doel te bereiken. Hieronder zal ik verder toelichten waarom ik voor hen in het specifiek heb gekozen en wat deze barrière inhoudt.

De Baas

In veel films gemaakt met liberaal gedachtegoed wordt vaak gedaan alsof het probleem van organisaties stamt uit slecht of zelfs kwaadaardig leiderschap. Een voorbeeld hiervan is *Robots* (Wedge & Saldanha, 2005) waar de nieuwe baas Ratchet de organisatiecultuur en doelen zo verandert dat de arme robots letterlijk niet meer kunnen overleven, maar wanneer de goede baas Bigweld weer terug komt is het allemaal weer opgelost, want dan spelen superwinsten en kartel werking ineens niet meer een rol binnen de organisatie. Ook andere films zoals *The Lion King* (Allers & Minkoff, 1994) verkondigen deze illusie dat alleen maar een goede of de juiste leider met de juiste moraliteit, in dit geval een koning, de wereld een betere plek maakt. Ik wilde in dit verhaal duidelijk maken dat het niet een kwestie is van slecht leiderschap of asociale bazen, maar een systematisch probleem, wat ook alleen maar systematisch aangepakt kan worden.

Dit is dus terug te vinden in de manier waarop Kiro henzelf overtuigt van waarom kaarsen geen gratis hulp kunnen krijgen. Kiro zal nooit toegeven dat winst de reden is dat niet iedereen van hun diensten gebruik kan maken, maar dat wordt wel geïmpliceerd. Ook hierom kan Kiro alleen maar overtuigd worden op een manier dat niet hun moraliteit aanspreekt, maar wat er overblijft onder de streep.

Management

Management wordt in dit verhaal gerepresenteerd door Bolade, de manager van Nour. Bolade wil het liefst dat Nour doet wat die zegt en dat Nour gewoon aan het werk gaat. Niet dit onnozele dromen over wat er beter moet. Bolade volgt graag de regels, maar voornamelijk diens regels. Hiermee representeert Bolade ook meer de stroefheid van het instituut *Wax Remover* en de moeilijkheden die daarbij komen kijken. Hoe moeilijk het is om dat instituut te beïnvloeden naar iets waar jij je prettiger bij voelt, meer thuis bij voelt. Het instituut heeft het liefst dat je je gewoon gedraagt zoals de rol die je aangewezen hebt gekregen, niets meer en zeker niets minder. Bolade is de organisatiecultuur waar *Tempered Radicals* niet in kunnen passen en dus moeten ze die cultuur aanpassen en soms zelfs ondermijnen om voor elkaar te krijgen wat ze willen. Bolade is voor Nour de grootste irritatie want die staat het dichtst bij Nour.

Human Resources

Dit zijn de directe collega's van Nour. Alhoewel meerdere *Tempered Radicals* aangeven dat ze een goede band hebben met hun collega's en dat ze met hen gewoon kunnen spreken, ligt die rol meer bij andere collega's, zoals Vanhi en Anwar. HR moet een vermoeiend onderdeel presenteren waar veel van de *Tempered Radicals* hun frustratie over uiten: de frustratie met bureaucratie.

[W]at hier dan aan de hand is, dat er ergens dat vinkje in die bureaucratie nodig is om op die functie aangenomen te kunnen worden.' (TR5)

De gebondenheid van leidinggevendenden aan statuten en reglementen zorgt ervoor dat de vaart die een *Tempered Radical* heeft als een blok wordt gestopt. Deze gebondenheid aan statuten brengt bijvoorbeeld bij TR5 een enorme frustratie op, omdat daardoor gesprekken en concessies moeilijk te maken zijn. In de film wordt het al snel duidelijk dat voor Nour de weg via HR niet mogelijk is.

Verder dient HR als een komische, maar ook frustrerende toevoeging aan de film. Door de monotone houding moeten wij, als publiek, alleen maar lachen over deze overdrijving van HR. Alhoewel we meevoelen met de frustratie van Nour, zijn Noah, Dwi en Bo zo bijzonder onmenselijk dat daar ook weer humor in zit. Net zoals de luiaarden in Zootopia (Howard & Moore, 2016) waarbij hun traagheid de ervaring van menig Amerikaan bij de DMV humoristisch samenvat. Echter, deze monotonie van HR presenteert ook het sterven van de motivatie van individuen. Een voorbode wat Nour te wachten staat.

Resultaten in het Script

In hoofdstuk IV, het resultatenhoofdstuk, heb ik mijn resultaten uit de interviews gepresenteerd. Deze resultaten zijn op diverse manieren teruggekomen in het script. Ik heb de verhaalstructuur van Joseph Campbell (1949) gebruikt om deze resultaten op een relevant moment te representeren. Hieronder zal ik de vier categorieën uit de resultaten herhalen en vervolgens zal ik één voorbeeld geven van hoe iedere categorie terug is gekomen in de resultaten.

1. Persoonlijke Toewijding
 - a. Beloftes Organisaties
 - b. Scheiding Werk-Privé
2. Tegen een Muur aan Lopen
3. Rol Binnen de Organisatie
4. Alleen of in een Groep

Persoonlijke Toewijding

Deze is makkelijk terug te vinden, het is namelijk hoe hard Nour strijd om wat die belangrijk vindt waar te maken. In essentie zien we hoe hard Nour ervoor gaat door de hele film heen. We zien hoe die de mate van toewijding verklaart aan Izar in het treinstation.

NOUR
I'm going to make sure that you
and anyone who needs it will get
help, free of charge!

Maar we zien ook hoe Nour halverwege de film zo danig veel van henzelf heeft ingezet dat die op is. Toch zien we een soortgelijke mate van toewijding terugkomen nadat die met Anwar, Tai en Alaula aan de slag gaat.

Onder Persoonlijke Toewijding hebben we nog twee subcategorieën. De eerste is Beloftes Organisaties. Uit de resultaten blijkt dat organisaties soms de belofte maken dat ze aandacht (gaan) besteden aan het thema wat de *Tempered Radical* belangrijk vindt. Deze belofte hoeft echter niet altijd waargemaakt te worden. In de film komt dit terug in het gesprek tussen Nour en Kiro. In dit gesprek stelt Nour voor dat de organisatie nog niet genoeg kaarsen helpt. Hierop reageert Kiro het volgende:

KIRO
I want to help more candles too.
Who are we forgetting to help?

Kiro gaat mee met de gedachte dat meer kaarsen geholpen moeten worden. Hiermee maakt die een impliciete belofte dat de organisatie meer kaarsen zal helpen. Echter, direct na deze opmerking geeft Kiro een clausule voor deze belofte, namelijk: het moet

nog steeds winstgevend zijn. Door te stellen dat het niet gratis kan zijn en aan te geven dat *Wax Remover* al het goedkoopst is, kan volgens Kiro de belofte niet meer waargemaakt worden dan dat die al wordt.

De andere subcategorie is de Scheiding Werk-Privé. In het resultatenhoofdstuk had ik al weergegeven hoe deze scheiding, in ieder geval voor veel *Tempered Radicals*, niet bestaat. Ze nemen veel van hun werk, en de gedachten en zorgen die daarbij komen kijken, mee naar huis. Dit is in de hele film terug te zien. We zien hoe bewegingen en gebeurtenissen op het werk effect hebben op Nour's mentale welzijn. Een goed voorbeeld is te zien in Nour's emotionele dieptepunt door alle tegenslagen op werk. Die is al diens passie en vuur verloren en dat wordt thuis ook terug gereflecteerd in diens passie en energie in de relatie.

INT. KITCHEN - NIGHT

Nour and Luka eat in silence.

LUKA

(empathetically)

Hey, I know the past months have been hard for you, but you can share your thoughts and feelings with me. Like you used to do.

NOUR

I'm fine. I don't know what you're talking about.

LUKA

Okay, I trust you.

Luka grabs Nours hand.

LUKA (CONT'D)

Just know that I'm here for you if you need someone to talk to.

Luka geeft aan dat sinds het ongeluk van Vanhi en het gesprek met Kiro Nour niet meer hetzelfde is. Normaal gesproken deelde die al diens gevoelens met Luka, maar nu lijkt die volledig dichtgeslagen.

Tegen een Muur aan Lopen

Uit de interviews werd duidelijk dat diverse *Tempered Radicals* tegen een blokkade oplopen waardoor verandering onmogelijk wordt/likt. In het script heb ik geprobeerd dat te representeren in het gesprek tussen Nour en Kiro. Hieronder volgt het einde van dat gesprek.

KIRO
(trying to stay calm)
Then I can't help you kid. This
isn't some idealistic dream
world. This is the real world and
things simply don't work that
way.

NOUR
But...

KIRO
I think we're done here. Thank
you for your time.

Omdat Kiro de baas is, bepaalt die wat er wel en niet mogelijk is binnen de organisatie. Wanneer Kiro zegt dat er iets niet gaat gebeuren dan kan Nour daar moeilijk omheen en voor Nour voelt dit dus als een doodlopende weg.

Rol Binnen de Organisatie

De rol die een *Tempered Radical* heeft komt met strategische voor- en nadelen. Wanneer een *Tempered Radical* buiten de taken van hun werk actie voert, zullen ze meer werk moeten verrichten vanwege hun reguliere taken en activisme. Gelukkig heeft Nour de mogelijkheid om taken en activisme te combineren.

NOUR
I guess I would first need to
figure out what colleagues think
of this.

LUKA
Well, do you not have a project
right now where you're tasked to
talk with other employees?

NOUR
You're right! I'll talk with
others about how they feel and I
will decide upon that. Thank you
so much, my sweet brightness.

Door de rol van Nour binnen de organisatie wordt het makkelijker voor hen om activisme uit te voeren en dus te strijden voor hun thema.

Alleen of in een Groep

Het gevoel van in je eentje voor en tegen iets groter dan jezelf strijden is iets waar veel *Tempered Radicals* mee te maken hebben. Daarom is het zo belangrijk voor hen om

anderen op te zoeken. In de film wordt duidelijk dat voor Nour hetzelfde geldt. Door het verlies van Vanhi mist Nour een steunpilaar binnen de organisatie en voelt die zich compleet alleen.

NOUR
Vanhi will probably be gone from
the company tomorrow. I'll lose
my one pillar of safety. I'll be
completely alone!

Echter, door het vinden van kameraden binnen de organisatie is Nour in staat om de strijd weer verder op te pakken. Het hebben van mede-*Tempered Radicals* helpt Nour om de vlam weer aan te wakkeren. Deze emotionele steun is erg belangrijk. Dit gaat samen met de verschillende rollen die men heeft binnen de organisatie. Vanhi vat mooi samen hoe *Tempered Radicals* het beste samen kunnen werken om bijvoorbeeld niet te veel activisme buiten hun reguliere takenpakket uit te hoeven voeren.

VANHI
Well, who knows, maybe we can
help each other. You, in HR,
advise on and make policy. And
me, on the ground, informing you
on what's going on.

Door het samenwerken kan er een betere blik ontwikkeld worden over de organisatie en kunnen er betere strategieën bedacht worden. Het is de samenwerking die essentieel is voor *Tempered Radicals* om hun doel te kunnen bereiken en dat is wat we aan het einde van de film zien.

Bronnen Bijlage II: Van Resultaten tot Script

Allers, R., & Minkoff, R. (Regisseurs). (1994). *The Lion King*. The Walt Disney Company.

Baby Names Content Team. (2023). Nour. *Baby Name Meaning, Origin and Popularity*.
<https://www.thebump.com/b/nour-baby-name>

Campbell, J. (1949). *The Hero with a Thousand Faces*.

Docter, P. (Regisseur). (2001, 2 november). *Monsters, Inc.* Pixar Animation Studios.

Eisenstein, S. (1949). *A Dialectic Approach to Film Form*.

Eisenstein, S. (2017). *On Disney*.

Howard, B., & Moore, R. (Regisseurs). (2016, 13 februari). *Zootopia*. Walt Disney Studios Motion Pictures.

Kidadl. (2022, 21 december). *Alaula*. <https://kidadl.com/baby-names/meaning-of/alaula>

Kihm, S. (2024, 13 februari). *Izar - Baby Name Meaning, Origin, and Popularity*. Nameberry. Geraadpleegd op 14 februari 2024, van
<https://nameberry.com/b/boy-baby-name-izar>

Kim, J. I. (2001). *On the Art of the Cinema*.

King, P. (Regisseur). (2017). *Paddington 2*. Heyday Films.

Kollontaï, A. (2010). Make way for Winged Eros (1923). In *Duke University Press eBooks* (pp. 351–361). <https://doi.org/10.1215/9780822392583-058>

March, J. en J. Olsen. (2008). Elaborating the 'New Institutionalism'. In: S. Binder, R. Rhodes, B. Rockman: *The Oxford Handbook of Political Institutions*. Oxford: Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199548460.003.0001

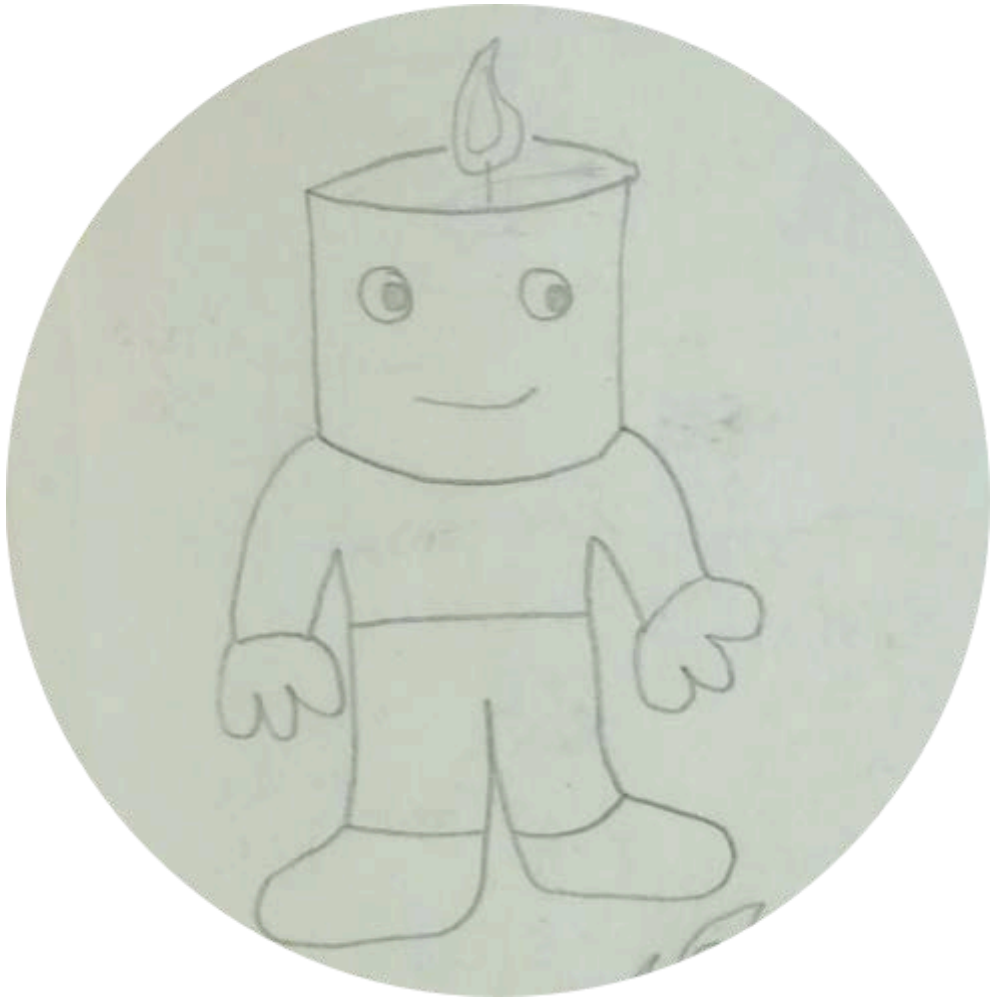
Moss, J. (2023, 28 oktober). *Vanhi: name meaning, popularity and info on BabyNames.com*. Baby Names.
<https://babynames.com/name/vanhi#:~:text=The%20name%20Vanhi%20is%20primarily,I ndian%20origin%20that%20means%20Fire.>

Plekhanov, G. V. (1940). *The Role of the Individual in History*.

Stanton, A. (Regisseur). (2008). *Wall-E*. Pixar Animation Studios.

Tierney, J. (Regisseur). (2009). *The Trotsky*. Portman Entertainment Group.

Wedge, C., & Saldanha, C. (Regisseurs). (2005). *Robots*. 20th Century Fox.



LIGHT

Original Screenplay by
Ivar Eichelsheim

Story by
Ivar Eichelsheim

FADE IN ON:

A FLAME slowly appears as if it is awakened by itself.

The light shows it's attached to THE TOP OF A CANDLE. The candle moves off screen to reveal the title: 'LIGHT'.

INT. BEDROOM - DAY

The candle, NOUR, puts on their clothes.

Then they walk into

THE KITCHEN

It's small, but the cozy kind.

NOUR

(excited)

I can't believe it's happening today. I am finally going to work for the amazing Kiro and their company. I will be able to support the candles who are helping others!

This excitement cannot be contained within their body so Nour is moving with a lot of energy. During all this the flame on Nours head grows and grows.

We pan over to reveal ANOTHER CANDLE; LUKA.

Together they drink some oil

LUKA

I know! It is unbelievable.

(jokingly)

Just don't get too excited or you'll burn down the house. And I haven't finished my breakfast yet.

NOUR finishes up, grabs their bag and walks out.

LUKA

Goodbye my light. Have fun today and you have to tell me everything tonight.

NOUR

Will do!

Nour walks out.

MONTAGE --

EXT. TRAIN STATION

The station could have been kept better, with some tiles broken or missing and some rubble and garbage next to the bins and in the corners, but all things considered it is in a good shape. The train arrives and Nour gets in.

INT. TRAIN

Nour looks out the window and we can see their joy and excitement, and thus their flame, growing and getting brighter as they look out the window and see a big castle-like building with four giant towers on all the corners. Shapes reminiscent of big candles.

INT. CENTRAL STATION

The Central Station is a lot filthier than the previous station. Stains on the floor and paint faded away and crumbling off. Garbage bins filled to the brim and some lights don't work anymore. Nour walks amongst a sea of candles, but notices out of the corner of their eye AN UNHOUSED CANDLE, they're sitting upright with a blanket over their legs. It is unclear if they are sleeping since there is excess wax over their eyes. A glance of empathy from Nour, but they are in a hurry.

Right after Nour exits the station a giant billboard can be seen with an upper body shot of a nude candle from behind turned half way round with just their top half showing with the text: 'Even you can be smooth again.' And the Wax Remover logo in the corner.

EXT. WAX REMOVER

Nour walks up some stairs to the front door. They admire the grandness of the building. We see a candle struggle getting up. "It's hard to get up the stairs with just one leg." Nour thinks to themselves.

Nour stops and looks up at the front door. They wait for a bit until A TALL AND SLIM CANDLE WITH GLASSES walks out of the doors in a higher tempo then they look comfortable with.

THE MANAGER

(slightly irritated)

Oh, there you are. You must be

Nour, I am the head of HR,

(sarcastically while

rolling their eyes)

I'll be helping you through your journey here...

They shake hands.

THE MANAGER (CONT'D)
I have been looking all over for you. Why are you standing outside?

NOUR
In the email it said to wait at the front. So that's what I did.

THE MANAGER
(still irritated)
The front desk is the front.
(then)
Never mind. I have other things to attend to soon. Ready for your tour of Wax Remover?

NOUR
I can't wait to finally become part of this amazing organization! Don't you feel lucky to work for the amazing and caring Kiro? They built this place with their own two hands and look at what it is now. I mean I obviously don't have to tell you all of this, you already know how amazing this place is!

THE MANAGER
Yeah, yeah, it's great... Anyway,

They walk into the building.

INT. FRONT OFFICE

We arrive in a beautifully decorated and pristine waiting area with a front desk large enough that four candles fit comfortably behind it.

THE MANAGER (CONT'D)
As you can see, this is our beautiful front office where we receive everyone, including our patients. They will walk up and check where they need to go to next or they'll wait here until they get picked up.

Out of nowhere A SMALL, ALMOST BURNT UP LOOKING, CANDLE IN A LAB COAT, VANHI, runs up to The Manager.

VANHI
(whispering to The
Manager)
Chief, there has been another
incident in the Nutrition Hall.
You must come quickly.

The Manager turns to Nour.

THE MANAGER
I have to solve this quickly, but
I leave you with Vanhi here to
finish your tour.

They hunch over Vanhi.

THE MANAGER
(whispering)
Don't you dare tell them any of
your lies. They are new.

The Manager hurries off very formally down the hall where Vanhi came from. Vanhi smirks a bit and walks up to Nour.

VANHI
Hi, like Bolade said, I am Vanhi
and you are?

NOUR
My name is Nour and I've just
been hired to start as junior
assistant HR.

VANHI
Oh wow, that's great! I actually
started there myself long ago,
but now I'm in safety. Welcome to
the team!

Vanhi reaches out their hand and Nour meets it.

VANHI (CONT'D)
So what did they tell you
already?

NOUR
Just that this is the front
office and that we receive
candles here.

VANHI
Right! Well let's move to the
PC's then!

Vanhi and Nour walk to a door with a sign on top saying
'Doctors Offices'.

INT. DOCTORS OFFICES

We arrive at rows and rows of closed off glass round
cubicles, almost like pillars, where candles are seated
with desks between them.

VANHI
So the patients move from the
front desk to here. The PC's.

NOUR
Why do you call it PC's?

VANHI
Here the planning for the
operations takes place, so these
are the planning chambers.
(then)
Management told them to always
recommend a surgery to the
patients, even if the necessity
for it is very minimal. So the
doctors are always planning for
their next surgery.

NOUR
Even without necessity?

VANHI
Yes.

NOUR
Why would you put them through
something like that?

VANHI

Well it's not my choice, I am against this policy. But for the company it's easier to say that a procedure is expensive when the patient isn't conscious to experience it. Some doctors use the time that a patient is anesthetized to take a breather, go to the bathroom, or even to perform surgery on another patient.

NOUR

Isn't that dangerous?

VANHI

It is. I've seen many problems occur because they thought nothing could go wrong with a procedure, so the focus on safety was way down.

(sarcastically)

But lucky company!

(annoyed)

They are insured.

(then)

Let's move on to where they perform the surgery.

Nour is visibly processing what Vanhi just said. They walk through a door that says 'Personnel Only'.

INT. SURGERY ROOMS

Rows and rows of rooms with full windows on the right where all the light in the hallway comes from. A few candles walk out and in the rooms. They walk up to one of the windows and see a candle in patient garbs whose fire is out and eyes are closed. A couple of candles in clean white medical clothes walk around them and one of them is about to cut off a lump on the top of the unconscious candle's head. Nour almost freezes when they see this happen.

VANHI

Don't worry you won't distract them.

Vanhi touches the glass.

VANHI (CONT'D)
One way glass. On the other side
it just looks like another wall.

AN ASSISTANT CANDLE, ANWAR, in the surgery room walks to the door next to Vanhi and exits the room. They notice Vanhi and quickly close the door behind them.

ANWAR
(half worried)
Hi Vanhi, what are you doing
here? Is something wrong?

VANHI
Hi Anwar. No, all clear here. I
was just showing Nour here
around. They are our new junior
over at HR.

ANWAR
Oh okay, nice to meet you Nour!

NOUR
Nice to meet you too!

They shake hands.

ANWAR (CONT'D)
Well I got to go now, we need
some new clean tools for the next
patient. I suggested getting a
jackhammer, but Bryn couldn't
really see the fun in that.
(then)
Anyways! I'll see you around
Nour!

Anwar leaves Nour and Vanhi. They continue to walk past the other chambers.

There are different ludicrous forms of wax that need to be taken away. One of them looks like they have hair that has grown down so long that they almost can't see anymore. Another one looks normal until the doctors turn their head and it shows a huge bubble on the back of their head. Another looks like they have been sweating big drops. A candle having, what looks like, an extra finger. A few candles dispersed in between that just have a few bubbles at the top, or not a completely smooth top. And the last one is like the candle fell on their side and now they have flat wax going up, like a bucket of paint that fell

on the floor with the paint immediately drying up and then stood up again.

Meanwhile Nour and Vanhi are talking.

NOUR

Do you know everyone around here?

VANHI

Not everyone, although I do know a lot of candles because of my work with safety. I can be found everywhere, because every place can be more safe. So I meet a lot of colleagues and speak to them about their experiences.

NOUR

Ah okay, that makes sense.

(then)

If you don't mind me asking.
What happened before?

VANHI

Nothing special. Huan, who was cleaning the kitchen in preparation for lunch, tripped when walking downstairs and got hot water and cleaning chemicals all over them. Luckily nothing bad, but I don't think they can work there anymore.

They now pass through a door into

INT. MEDICAL HALL

Nour and Vanhi walk past a few rooms where candles lay to recover from surgery and wake up again.

NOUR

Why not?

VANHI

After the full clean, Huan usually prepares the tables for the next customers. Because the company prefers to have smooth candles interacting with customers as the face of the company they wouldn't really fit.

(MORE)

VANHI (CONT'D)

Since the company advertises to candles that they have to be smooth. So our employees should reflect that fantasy.

Nour gets a bit agitated.

NOUR

Don't you think that's a little excessive? I mean we're not just here to scam candles to believe they need to be smooth to look more beautiful. We're still a company where we help candles with physical problems. We help them be able to see or stand up again. We make lives better!

VANHI

Yes, we do. At least for those who can pay for it. But, since we're still a company that needs to turn a profit, it is important to the big boss that our customers feel that they need to change something about themselves.

Nour doesn't know how to respond to that.

NOUR

What will happen to them next after this accident?

VANHI

They'll either be moved somewhere where they don't interact with the customers or get fired.

Vanhi and Nour walk out of the medical hall.

EXT. COMPANY GARDEN

Slowly, one by one, the plants in the garden seem to awaken from their wintery slumber. The trees, for instance, are starting to blossom.

NOUR

And do you think that's okay?

VANHI

Oh no, I think it's horrible and wrong and it should be changed. I have tried. Although I haven't been able to make many changes on my own. I just hope that I can help candles here through my position in safety.

NOUR

Yes, that's very understandable. I hope to be able to do that as well through HR.

VANHI

Well, who knows, maybe we can help each other. You, in HR, advise on and make policy. And me, on the ground, informing you on what's going on.

NOUR

Hmmm, I don't know, I will first have to see what I can do in my position. So I'll let you know.

VANHI

Alright, let me know when you'd like to talk about it again.

Vanhi thinks for a second.

VANHI (CONT'D)

I actually really need to get back to Huan in the Nutrition Hall. Would you mind coming with me? Maybe Bolade can take you to HR after.

NOUR

Yeah no problem.

VANHI

Alright, great! Let's go.

Vanhi and Nour walk to a big glass door with 'Dining Area' above it.

INT. CANTEEN

This is a massive dining hall all with greenery and pristine looking furniture. At the end there is a kitchen

visible where usually the buffet is served. They walk towards the kitchen. Nour looks worried.

NOUR

Something that has been bothering me as well is why they were walking downstairs in the first place? Shouldn't they have taken the elevator?

VANHI

It is not allowed for cleaners to go into the elevators when there are customers, especially during the day.

NOUR

Why is that the case? Does that also have to do with appearance?

VANHI

Yes, they want to appear clean, as if the building and the company are inherently pristine by themselves. But apparently customers also feel uncomfortable with chemicals in these environments.

NOUR

And they don't have elevators for the staff?

VANHI

No. Wasn't policy back then, and then they did the survey.

(then)

Also, I do have to warn you. If you have never seen a candle in this state then this might be a big shock. For Huans sake, please don't react in a disgusted or disturbed manner. I trust that you won't, but I do have to say this to everyone.

NOUR

Of course. Both are very understandable, no worries.

They enter a door that says 'Personnel Only' and we see HUAN. This small candle has had the left half of their face almost completely melted away. An eye has moved a bit lower and their mouth is more diagonal than horizontal. Furthermore, all over the face of Huan we see vertical stripes of dripping wax. Lastly bits of their left hand have been melted off or severely been reshaped. Although Nour tries their best, it is hard to suppress the amount of shock and empathy that flows through them right now.

HUAN
(with slight
melancholy)
It can't be that bad. I'll
probably still be the best
looking candle in the cleaning
crew!

Huan chuckles. Nour is a bit caught by surprise by this comment, but takes this opportunity to recompose themselves.

NOUR
I'm sure you will.

Bolade notices Vanhi and Nour and walks right up to Vanhi.

BOLADE
(re: Nour)
What are they doing here?

VANHI
I wanted to check up on Huan.
(to Huan)
How are you doing captain?

Huan gives a thumbs up to Vanhi.

BOLADE
I'm done here anyways. Nour, I'll
show you to HR. I trust that
you'll finish everything here,
Vanhi. And I'll see a report on
the incident tomorrow at three.

Vanhi salutes Bolade.

VANHI
Yes Chief!

Bolade rolls their eyes and walks away from Vanhi, but urges Nour to come with, like a hurried parent would do to their child.

NOUR
I'll speak to you again soon.
Good luck!

VANHI
Yes, we'll talk soon! Thanks.

Nour walks up to Bolade and they walk to the door that leads to the garden.

NOUR
(shyly)
So Vanhi told me that we don't really care about our customers nor about our own employees' safety, but I thought they must have been mistaken, right?

BOLADE
That candle doesn't know what they are talking about. They are such an extreme radical within the company and they are lucky that we can't find a replacement for them since we legally have to have a safety inspector, otherwise they would've been long gone. If I were you I wouldn't associate with them. Or candles will start to think you're crazy like them.

EXT. COMPANY GARDEN

Overhead shot of them walking straight on to the door on the other side of the garden. Nour is taken aback a bit by this answer.

NOUR
But they seem to have the best intentions for the candles here?

BOLADE
Sometimes candles do the craziest things with the best intentions.

It is tensely silent for the rest of their walk.

They come to the other door and walk through.

INT. STAIRWELL

This mostly concrete area feels cold, except for the slightly warm lighting it has going for it. They walk up the stairs. On the fifth floor they walk to the left where a sign says: 'Human Resources. For All Your Problems and Solutions'. But it's mostly hanging on just one of its corners. They open the door and walk in.

INT. HR OFFICE

Bolade and Nour step inside. They see four old desks, three of them filled by CANDLES. Two on one side of the room and two on the other. Three of these desks are filled with standard office material: pens, paper, drawers, a laptop, and a computer. The desks seem to mirror each other ever so subtly. On the corner of the desks there lays a thick book with just one word on it: 'Policy'. This book also lays on the fourth desk but is a bit dusty and tied to the desk with a few cobwebs. In the back there is a newer table and a fancier chair, which now is empty. The other candles don't seem to notice them and keep on working on their old eighties blocky computers. Bolade stops at the center front and turns to Nour.

BOLADE

You can leave your stuff at that table.

They point to the empty old table on the right with a little dust on it and cobwebs in the corner. Nour walks up to their desk. They blow off the dust and clean up a bit of the cobwebs. They put down their bag and pull out some of their stuff: pens, pencils, a picture of Luka and them. Nour looks lovingly at the picture and then to the desk. They are a bit proud, but also a bit unsure. Bolade notices that Nour has finished getting sorted.

BOLADE

Everyone! We have a meeting. Now.

Everybody stands up and walks after one another into the small meeting room.

INT. MEETING ROOM

Nour sits at an oval table in a rectangular room without any windows. Bolade and the three other candles are present. The lights are a bit faded and one light doesn't work at all.

BOLADE
(little annoyed)
Thanks everyone for joining
today. I have a special
announcement: we have a new
junior HR with us today. Their
name is Nour.

Bolade gestures to Nour and Nour stands up. A sad round of
claps. HR Candle #1 stands up and pops a small confetti
cannon, but even before the majority of confetti can hit
the table they get sucked up with a dustbuster from the
other side of the table by HR CANDLE #2.

BOLADE (CONT'D)
Now to the order of the day. The
candle upstairs would like to
know from every candle that works
at this company how they feel
about working here at the end of
summer. That means they want to
know who they are, where they do,
why they work here, and if
they're enjoying working here.
Does everybody understand?

Bolade looks around the room. Nour looks confused.

NOUR
(softly)
But, why? What purpose--

Bolade becomes visibly frustrated with a hue of red in
their otherwise beige color. HR Candle #1 interrupts Nour.

HR CANDLE #1
We raise our hand first before we
open our mouths here.

Nour raises their hand

BOLADE
Questions after.

Now Nour becomes visibly frustrated, their fire starts
burning a bit brighter. They lean forward wanting to
react, but see that no other candle seems to care.
Frustrated, they sit back in their chair.

BOLADE (CONT'D)

Again, just so I'm clear. We have to go around the building and ask every candle how they feel about working here. I want this on my desk at the end of summer. Noah, you'll decide who is going to do which part of the company. I will talk to higher management about their experiences.

(then)

That's it. Now, get out.

All the candles stand up, Nour with a bit of hesitation, but more energy.

NOUR

Chief.

They all fizzle out of the room with Bolade remaining.

INT. HR OFFICE

Nour and the two other HR candles proceed to sit down at their desks. Noah stands in front of the room next to the map that views the building straight on.

NOAH

(monotonously)

Okay, as you've heard we now have to divide the building up. With the upper floor already taken that would leave us with six floors. I would suggest that you, Nour, start at the ground level and this half of the next floor. Dwi, you will do the second half and the floor above it. Bo, you will do this floor and this half of this floor?

Noah points to the fourth floor and the right half of the fifth.

NOAH (CONT'D)

I shall do the remaining half and the second to last floor. Good luck.

INT. FRONT OFFICE

Nour walks into the front office, a bit tired. They notice that all four candles have completely smooth wax.

NOUR
Bye! Good luck and see you
tomorrow!

Nobody responds.

EXT. TRAIN STATION

Nour walks into the busy train station. They look through the masses of candles at the unhoused candle. Nour stands still for a minute almost getting swallowed by the crowd and then decides to walk towards the unhoused candle. It is a bit difficult because they are walking against both streams of candles coming in and out of the station. But when they finally reach the unhoused candle they stop for a minute. Then they grab some money out of their pants and throw it into the cup in between them and the unhoused candle.

UNHOUSED CANDLE
Blessed is thee who aids the
needy.

NOUR
Is it okay if I talk with you for
a minute?

UNHOUSED CANDLE
Do be quick about it as you can
see I am in a hurry.

Nour looks surprised. The unhoused candle starts laughing.

UNHOUSED CANDLE
What is your name, young one?

NOUR
My name is Nour and yours?

Nour goes to sit down next to the candle. They both stare at the legs of the crowd.

UNHOUSED CANDLE
I think my name is Izar, but it
has been a while since I've said
it out loud.

NOUR
How long have you been here?

IZAR

I don't know. It's hard to figure out the time when you can't see it pass and nobody tells you good morning, good afternoon and goodnight.

NOUR

I'm so sorry to hear that.

IZAR

It's okay, it's not your fault. Unless you're the one who pushed me while I was having my usual outburst.

NOUR

Is this how you got here?

IZAR

Yes, a big part of it at least. Sight is required for a lot of work, even collecting garbage. And since that was the only thing I knew I couldn't really do anything else. I wasn't smart or experienced enough for a computer job, nor rich enough to pay for my operation. I tried my best to stay afloat, but in the end this would have been the only outcome of my incident. And now this is all I know.

NOUR

So what now? Any way you could get back to doing garbage collecting?

IZAR

Like I said, without the money for the surgery I am nothing.

NOUR

Is there anything I can do to help you?

IZAR

Well unless you can make this wax magically disappear you can't really do anything for me. But your company and listening ear are enough already. It's not something I get often, so thank you for that.

Nour looks at the crowd and thinks again. Then they stand up.

NOUR

I'm going to make sure that you and anyone who needs it will get help, free of charge!

DISSOLVE TO:

INT. NOUR'S HOUSE - NIGHT

Nour walks in through the door. They see that Luka has just arrived as well.

NOUR

Luka! How glad I am to see you again my dearest. How was your day? Did they enjoy your puppets?

Nour starts unpacking their bag and walks up to the kitchen to start on some food. These are all either wax or flammable objects like beeswax and coal.

LUKA

Yes! The little tea lights behaved well enough to my surprise. They loved the puppets and I think it helped them to understand how to interact with each other a bit better. Makes things a little bit less abstract.

Luka joins Nour and together they are preparing dinner. They sometimes look at the recipe.

NOUR

Wow! That's wonderful! Anything that stood out for you?

LUKA

Absolutely! After Bobby got their feelings hurt Navina ran up to them and gave them a hug. They felt so bad for the little puppet. But! How was your day?

NOUR

It was--

Nour pauses.

NOUR

Alright.

LUKA

Why the hesitation?

NOUR

Well. I guess I am just a bit disappointed and at the same time overwhelmed, but also kind of energized. There's a lot that I'm feeling now.

Nour chuckles.

LUKA

In what ways?

NOUR

Disappointed in the sense that I met someone in safety, Vanhi, who told me that the company doesn't really care about, well, care. Neither for their patients nor for their own employees. I also talked to Bolade, the head of HR, who gave a different point of view and at the station I talked with Izar, an unhoused candle, who kind of confirmed my worst fears. That's why I am feeling overwhelmed. They all told me a lot of information that I just have to process.

LUKA

Would you like to do that together?

NOUR

Yes please. Let's sit down and then I'll tell you everything.

Nour and Luka go sit at their table and start eating.

LUKA

So? What happened?

NOUR

At the beginning of the day I was super excited and ready to go. I want to make a difference right? And this is how I thought I could and now--

Nour pauses again.

NOUR

Now I'm a bit torn. Because Vanhi, who is responsible for safety, said that most of the decisions are based on this view that everything needs to be pristine; perfect. This they only do to make money, which then creates the problem that only those who can afford the surgery will get it. Which isn't everyone who needs it. Then Bolade is saying that Vanhi is telling a bunch of lies and that they are a radical, but I saw an accident that occurred today Luka and it looked horrible, almost terrifying. What's worse is that they might not be able to work again, at least at Wax Remover. Which I felt even worse about after talking to Izar, because they told me that because of their wax in front of their eyes they can't work anymore, but they also can't afford their surgery. Which basically corroborates with Vanhi's story. So now I want to help Izar and candles like them to afford their surgery.

Nour has been building up energy over this long explanation and is now taking it all in.

NOUR (CONT'D)

But also, as a side note, we got this task to basically create a profile on all employees which seems a bit bizarre. We need to know a lot of personal information which to me doesn't seem relevant to the company and even plainly illegal. So now I'm like, what should I do? I really want to help candles who need it, but is this the place?

LUKA

Okay, okay, you're going very fast so please forgive me if I'm not understanding everything. What I'm hearing is that the company prioritizes making money over the lives of candles. That must be frustrating to hear and I'm not sure how to feel about it myself, honestly. Would it be possible to change this viewpoint within the company?

NOUR

I guess I would first need to figure out what colleagues think of this.

LUKA

Well, do you not have a project right now where you're tasked to talk with other employees?

NOUR

You're right! I'll talk with others about how they feel and I will decide upon that. Thank you so much, my sweet brightness.

Luka grabs Nours hand.

LUKA

Hey, that's what I'm here for.

FADE OUT.

INT. KITCHEN - DAY

Nour has their bag in their hand.

NOUR
Goodbye my dear. Have fun today!

LUKA
Goodbye! Good luck to you too!

EXT. HOUSE

Nour steps outside with the door closing behind them. They take the outside all in. The sun is out, not a cloud in the sky. Some candles are wearing short clothes and sunglasses.

NOUR
Another day!

INT. HR OFFICE

Nour walks in and immediately stops and talks to Noah. Their wick is undamaged nor on fire.

NOUR
Hi there, how are you doing?

NOAH
(low energy)
Ah the junior HR assistant.
Welcome. There is your desk.

Noah points to Nours desk. Nour is confused.

NOUR
Yes Noah. I know. My picture is
already there and everything.

Noah doesn't seem to be fazed by Nours comment.

NOAH
If you have any questions you can
email me and I'll respond in 3 to
5 business days. I'm very busy
right now so expect it to be
around the 4.

Nour looks surprised and a bit flustered.

NOUR
I just have one question.

NOAH
Make it quick, I don't have all
day.

NOUR

Right. So I was wondering what do you think about how we treat candles who have had incidents?

NOAH

The answer to this question in particular can be found in the HR Policy book. You have received one as well on your desk.

Nour is just absolutely flabbergasted by this answer.

NOUR

Uh, okay? Thank you for your answer.

NOAH

For any further questions I refer you to my email. Thank you for your time and have a nice day.

Nour walks to their desk, places their stuff on it and walks right out with a pen and paper.

INT. CANTEEN

Nour walks in a mostly empty canteen. We see a few candles sitting here and there enjoying their breakfast. Nour walks up to the buffet area and spots A COOK.

NOUR

Hi, my name is Nour. I'm from HR and I am here to ask you a few questions.

COOK

Sure, what is it this time?

NOUR

Could you tell me your name please, what you do and how long you've worked for Wax Remover?

COOK

Err, my name is Kaoru and I've been working as a cook in this kitchen for 7 years now.

NOUR

Great. Do you have partners? Any little tea lights?

KAORU

I have three young ones and one partner.

NOUR

So how is it working here?

KAORU

It would be better if I didn't have to work with new people constantly.

NOUR

What makes you say that?

KAORU

Take this incident from a couple of months ago. We lost Huan, they were a cleaner, from the team because of this stupid accident. They were such a great brightness in the kitchen and now they're gone. So not only do we miss their energy, I also had to train a new candle in this same job.

Nour lights up a little. A perfect opportunity has arisen.

NOUR

So what would you prefer that the company would do about it?

KAORU

I'd say they should have fixed them up. I mean they have the tools right? So why not use them to help ourselves? It'll probably only cost them a dime, so what's the deal?

NOUR

Yeah that sounds fair. Thank you for your answers. I'll take them into consideration. Have a good day!

Nour is quite relieved by this answer. They start walking away.

INTERVIEW MONTAGE --

Nour talks to different candles in different spaces. Some of them in hallways, others in work areas, and others in break rooms.

FRONT OFFICE CANDLE

I don't really know to be honest.
I haven't personally experienced
an accident yet.

DOCTOR CANDLE

Don't get me wrong it must be
terrible, but if you get into an
accident, don't expect the
company to pay for your
stupidity.

JANITOR CANDLE

Don't know, don't care.

NURSE CANDLE

I admire your spirit kid, but I
don't think they'll ever even let
you get close to the director.
Even if you wanted it to change.

ANESTHESIOLOGIST CANDLE

Ha! They wouldn't change that for
years. They don't care about us
at all.

SECURITY GUARD CANDLE

I'd love it if they change it,
but I don't see it happening.

ANWAR

I'm sorry Nour. I just don't
think it's possible to change
what they already have.

INT. HR OFFICE

Nour walks through the door and up to Bolade who's sitting
at their desk. The others are not in the office.

NOUR

Chief. I'd like to talk with the
boss. With Kiro.

BOLADE

About what?

NOUR

I have been collecting the personal profiles and while I was talking to them the topic of helping those who have crippling wax problems, but a lack of money came up.

BOLADE

(slyly)

How convenient.

NOUR

Yeah, so I heard from a lot of candles that they'd like the policy to change, but they don't have any faith that it would be changed any time soon. So I'd like to prove them wrong and show them that this company is able to change for the betterment of all.

Bolade stands up.

BOLADE

So if I get you to talk with the candle up stairs you'll stop this quest and focus on the profiles?

NOUR

Yeah sure. If we can show that we can change

Bolade turns around and faces the window.

BOLADE

Alright I'll see what I can do, but don't expect much.

NOUR

Well, I mean...

Bolade turns around rapidly.

BOLADE

If the boss says no that means no. Then you'll continue with your work, instead of this naive project. Understood?

NOUR
(disappointed)
Understood chief.

INT. WAITING AREA - LATER

Nour walks through a green, bright, and calming lounge area where customer candles are able to sit down, have a drink and look out of the window or have a talk. Presumably while waiting for loved ones to be done with their surgery. Nour sits down in one of the more comfy chairs looking on outside. The sun is already setting. They look a bit defeated and melancholy. Their flame is a bit less bright.

VANHI (O.S.)
Are you alright?

Vanhi takes the seat next to Nour. Nour sighs.

NOUR
I'm fine. Just tired.

VANHI
Tired of what? Bolade? I thought you were doing so well. Most candles quit after a couple of days.

Nour chuckles.

NOUR
I can imagine.
(then)
No, I have been thinking about what you said and I want to make a change, but almost everybody says it's either not possible or that they're not interested. Luckily Bolade will try to give me an opportunity with Kiro to go talk with them about it.

VANHI
Well, I never said it was going to be easy. But it's great that you'll get to talk with the big boss!

Both Nour and their flame glow up a bit more again.

NOUR

Yes! I hope it goes well. And at the very least we have each other now, so what could go wrong?

VANHI

Speaking of. Could you help me with this last thing I need to do for today?

NOUR

Yeah sure! What do you need?

Vanhi walks to a ladder under a box of light.

VANHI

These lights have been hanging here for a couple of months now so I need to check if everything is still fine.

NOUR

And what would you like me to do?

VANHI

Could you hold this ladder please?

NOUR

Of course.

Nour grabs onto the ladder and Vanhi climbs on it.

NOUR

Do watch out with all the electricity. The lights are still on.

VANHI

Of course Nour. I've been the safety inspector for a while now, I know what I'm doing. But thank you for your concern.

Because of the focus on what's happening near Vanhi's face they both ignore the screw that slowly caves in under years of pressure. CRACK -- The screw splits in half. Making the legs of the ladder spread and the ladder and Vanhi fall to the other side of Nour. Vanhi falls to the ground while a lot of wax flies above their head. SPLASH -- It hits Vanhi's face. The left side of Vanhi's face is

covered in wax, but luckily only partially their left eye.
Nour rushes to Vanhi.

NOUR
I'm sorry, I'm so sorry!

It's difficult for Vanhi to talk because the left half of
their mouth is covered with wax. Keeping it shut
indefinitely.

VANHI
It's okay Nour. You didn't mean
for this to happen.

Nour starts sobbing.

NOUR
Are you okay tho? Should I get
someone? How are you feeling?

VANHI
I'm fine, I'm fine. My face is
burnt and yes it hurts an awful
lot, but it's nothing I can't
handle.

Vanhi gets up and they walk to the chairs again.

VANHI (CONT'D)
My biggest fear is how the
company will react to my
accident. They'll probably try to
hide me away.

NOUR
I mean, I really hope they don't.
But, then again, they probably
will.

VANHI
Nour. I need you to understand
that if they do that I'm done. I
cannot perform any of my duties
to stand you by anymore and
simply, then they'll have lost my
respect. I know they didn't like
me, but this will give them an
excuse to not want me and that
hurts a lot more.

NOUR
(convicted)
I'll make sure that doesn't
happen.

VANHI
That's sweet, but I think my time
has come. This is not a moment,
it has been a process.

NOUR
(a bit afraid)
But. What if I need you here?

VANHI
You'll manage. I know you can.
You're brave and strong. There is
more fire in you than there ever
was in me. I see it, even if you
don't see it in yourself yet.

NOUR
Thank you. I hope you're right.

INT. KITCHEN - NIGHT

Nour walks through the door, they look beaten. Luka is
sitting at the table reading a book.

LUKA
Nour! There you are. How was your
day?

Nour starts crying.

LUKA
What's wrong? What happened at
work?

NOUR
Vanhi will probably be gone from
the company tomorrow. I'll lose
my one pillar of safety. I'll be
completely alone!

Luka looks at Nour and without any hesitation embraces
them tightly.

LUKA
You'll never be alone.

We pan out to reveal the entire kitchen.

FADE OUT.

INT. FRONT OFFICE - DAY

Nour runs into the front office.

NOUR

Quick! Could you please tell me
where the safety office is?

INT. HALLWAY

Nour walks up to the safety office, which is more like a broom closet. Nour stares at the door. At the word 'Safety'. A beat. Vanhi walks up slowly from the right. They stare at each other, Vanhi still has trouble seeing. Nour hugs Vanhi which they reciprocate. Another beat.

VANHI

They wanted me to do the safety checks at night when there are few customers. I said I wouldn't do it. This company hasn't shown me any respect in the last thirty years and I'm done. I'm done being thrown around. They didn't even ask how I was doing. I am done working here.

Nour sheds a tear.

NOUR

I'll miss you.

Vanhi calms down.

VANHI

I'll miss you too. You can always contact me for anything.

NOUR

I know. Thank you.

Bolade walks around the corner.

Bolade

I thought I could find you here.
The boss has some time for you
now. But be precise and quick.

Nour looks at Vanhi. Vanhi nods. Nour walks to Bolade and together they walk away.

INT. CANTEEN

Bolade and Nour walk to the door that leads to the company garden. Next to the door stands KIRO'S SECRETARY. Bolade turns to Nour.

BOLADE

Listen up. You're very lucky you got this opportunity so don't mess it up. It'll probably take years before someone like you can talk to them again. Are you ready?

NOUR

Uhh, I guess so.

Kiro's secretary looks up from their tablet.

SECRETARY

(to Bolade)

You can come in now.

Nour walks to the big doors and opens just one of them.

EXT. COMPANY GARDEN - DAY

Nour walks into the garden where there are now a lot of candles. There are candles in bandages being pushed around in wheelchairs. Little tea lights are running around and playing. There is an elderly couple sitting on a bench talking to A CANDLE WITH A SIMILAR SIZE TO NOUR, KIRO. The top of their head seems to be formed in such a way that it almost looks like a crown. Nour walks over to the bench and just at that moment the elderly couple leaves. Nour sits down next to Kiro.

KIRO

Isn't it wonderful?

A beat passes.

KIRO (CONT'D)

How we are able to help so many candles.

Another beat passes.

KIRO (CONT'D)

What did you want to talk to me about?

NOUR
(quietly)
It's not enough.

KIRO
I'm sorry, I couldn't understand.

NOUR
We're not helping everyone who
needs help.

KIRO
I want to help more candles too.
Who are we forgetting to help?

NOUR
There are candles who can't
afford their treatments, but need
it so that they can go back to
their regular lives.

KIRO
We're the cheapest place there is
and we help those who have money
problems to figure out what's
best for them.

NOUR
And what do you do for those who
can't afford anything?

KIRO
We can't give them treatments for
free. What will candles who pay
for it think? It will break down
any trust they have in us. If
someone gets something for free
while you have to pay for it,
that doesn't feel fair, does it?

NOUR
But what's the alternative? Let
them succumb to poverty? Let them
fade out?

KIRO
I'd rather not think about it too
hard. It is a cruel world, I am
already doing my best to make it
a little bit less so.

Nour stands up frustrated.

NOUR
Well it's not good enough.

KIRO
(trying to stay calm)
Then I can't help you kid. This
isn't some idealistic dream
world. This is the real world and
things simply don't work that
way.

NOUR
But...

KIRO
I think we're done here. Thank
you for your time.

Nour doesn't know what to say. Their light completely
fades out. The wick remains only a little burnt, like
coals after a fire has died out.

NOUR
(defeated)
Thank you for your time.

Nour walks away from Kiro.

INT. CANTEEN

Nour walks through the door.

BOLADE
Did you say what you had to say?

NOUR
(beaten down)
Yes.

BOLADE
Good. Now go back to work you
still have three days to get me
those profiles.

Nour walks past Bolade.

DISSOLVE TO:

INT. KITCHEN - NIGHT

Nour comes in through the door. They put their stuff in
the corner, walk over to the table and sit down on the
chair. They rest their head on the table, they are

defeated. A beat passes. Luka comes in, they put their stuff away, the puppets look very cute in their little box. Then they turn around and see Nour at the table. They notice that the wick is not on fire and look a little worried. Then they walk over to the table and put their hand on Nour's head.

LUKA
(empathetically)
I'm guessing it didn't go well.

NOUR
They had already made up their mind. There was no way to change it. They gave me hope where there was none.

LUKA
I understand your pain. It is still great that you were able to talk to them. You will always be my light.

NOUR
(in tears)
And you'll be mine.

Nour sits up and hugs Luka's middle. Luka puts their arms around Nour.

EXT. COMPANY GARDEN - DAY

Overhead view. There is some snow on the ground and most of the flowers are gone. Nour is walking towards the door to the stairwell. They go through it.

INT. STAIRWELL

Nour walks up the stairs.

INT. HR OFFICE

Nour walks into the office and walks up to Bolade's desk. Bolade looks up.

NOUR
The incident has been contained.

BOLADE
You've done well Nour. I'm impressed by your performance the last couple of months.

NOUR
Thank you chief. Just doing my
job.

BOLADE
I got a call from surgery room
B62. Do you mind checking it out?

NOUR
No problem.

Nour turns around and walks out of the room.

INT. STAIRWELL

Nour walks down the stairwell. A CANDLE WITH A CONE SHAPED
HEAD walks up the stairs on the second floor. The candle
looks at Nour. Nour looks straight ahead.

CONE CANDLE
You're from HR right? I'm new
here but have this question.

NOUR
Okay tell me.

CONE CANDLE
Great. So my name is Alaula and I
was wondering what we do to help
those who cannot pay for surgery?

A little sparks goes off on Nours wick.

NOUR
We do nothing for them.

ALAULA
But wouldn't you agree that we
should.

NOUR
Sure, but we don't do that here.

ALAULA
(disappointed)
Oh okay, well thank you for your
time.

Nour starts walking. Alaula goes upstairs. Halfway down
the first stairs Nour stops and looks back to where they
just stood, but quickly shakes it off and continues
walking downstairs.

INT. KITCHEN - NIGHT

Nour and Luka eat in silence.

LUKA

(empathetically)

Hey, I know the past months have been hard for you, but you can share your thoughts and feelings with me. Like you used to do.

NOUR

I'm fine. I don't know what you're talking about.

LUKA

Okay, I trust you.

Luka grabs Nours hand.

LUKA (CONT'D)

Just know that I'm here for you if you need someone to talk to.

INT. PATIENT ROOM - DAY

Nour stand over a candle with wax all over their face except for a bit of their mouth. There is a small ladder next to them that has fallen over. Outside the company garden is showing. The tree has blossoms on it. A WIDE AND A BIT SHORTER NURSE CANDLE is in front of Nour.

WIDE NURSE CANDLE

(very angry)

WHAT DO YOU MEAN YOU DON'T PROVIDE THOSE SERVICES?! They clearly need help otherwise they'll not be able to work anymore!

Again Nours wick has a spark, but also Nours eyes enlarge a little.

NOUR

(stammering)

I... I'm sorry. The, the company...

Bolade walks into the room.

BOLADE

Is everything going well here? I could hear someone shouting from the hallway.

Nour recollects themselves.

NOUR

I was just telling this nurse
that we don't provide free
surgeries to our employees.

BOLADE

That's right.

(to Nour)

I'm so glad you got that illusion
out of your mind such a long time
ago.

Bolade turns to the Nurse Candle.

BOLADE (CONT'D)

I hope you'll do the same.

Bolade turns around and walks out of the room. Nour looks
at the Nurse Candle again.

NOUR

I think that'll be all. I'll be
in touch and let me know about
any further developments. Have a
good day.

Nour turns around and starts walking away. The Nurse
Candle is flabbergasted and turns to the candle on the
ground and starts crying. Nour sheds a tear.

EXT. TRAIN STATION - DAY

It's a busy train station, as always. Nour walks through
the crowds to get to their platform. At some point they
look at the place where Izar used to be, but it's
completely empty. As if nobody was there to begin with.
Nour looks a little worried, but shakes that feeling of
quickly, although they have great difficulty doing so.

INT. SURGERY ROOMS - DAY

Nour is walking through the hallway of the surgery rooms.
All of a sudden Anwar steps out of one of them.

ANWAR

Hey Nour good to see you!

Nour stops and turns to Anwar.

ANWAR (CONT'D)
(excitedly)
So I have been thinking about
what you've said a long time ago
and I do think it's strange that
we don't provide any care to
those who can't afford to pay for
it. Maybe we can set up some kind
of campaign inside the company so
we can bring awareness to this
problem and hopefully change it
for the better!

Nour is startled and is in a visible turmoil. They start sweating and their wick is getting sparks like sparks from a lighter before it produces a flame.

NOUR
Uh... Uh...

ANWAR
Are you alright?

NOUR
I gotta go, bye.

Nour starts walking away quickly. Anwar gives a hesitant wave.

ANWAR
It was nice speaking to you
again.

Nour walks through the doors.

INT. FRONT OFFICE

Nour comes barging through the doors, steps to the wall, puts their back on it and falls to the ground sitting upright. They look scared.

INT. KITCHEN - NIGHT

Nour and Luka are having dinner.

NOUR
So the strangest thing has
happened to me today.

Luka looks up at Nour, a little hopeful.

NOUR (CONT'D)

I walked into Anwar and they told me that they were interested in starting up a campaign for the fact that we don't help candles who can't afford our care.

Luka is even more interested now. Nour's wick is sparking again.

NOUR (CONT'D)

And because they haven't been the only one that have brought up this issue to me, that has kind of made me realize that I have given the same reaction to them that bummed me out so long ago.

Luka leaves air in between for Nour to think. A small fire seems to be starting on Nours wick, but it is still weak.

NOUR (CONT'D)

And because multiple candles have started this conversation with me I was thinking of maybe bringing them together and talk about the possibilities, maybe we can even present it to Kiro together and actually make a difference!

Nours flame is fully back now! Luka grabs both of Nours hands and smiles.

LUKA

(calmly)

I'd love that for you.

INT. SURGERY ROOMS

Nour is standing in the hallway of the surgery rooms. Anwar walks out of the room that Nour is looking at. They notice Nour and quickly close the door behind them.

ANWAR

(half worried)

Hey Nour, what are you doing here? Is everything alright?

NOUR

Yes, everything is alright. I just wanted to talk with you about what you said yesterday.

Anwar gets a little nervous.

ANWAR

What would you like to talk about?

NOUR

I'm in. Let's start a campaign.
And I know a few candles who might be interested to help.

INT. CANTEEN

Alaula is sitting on their own in a booth. Nour walks up to them.

NOUR

Hi, sorry, I forgot your name.
Was it Aulola?

ALAUULA

Close. It's Alaula.

NOUR

Sorry, that's my bad. Is it okay for me to sit down here? It won't take long I promise.

ALAUULA

It's no problem and you can sit down. What's up?

NOUR

So the other day you asked me what we did to help candles who couldn't afford surgery right?

Alaula sits a bit more straight. They're interested in what Nour is about to say.

ALAUULA

That's correct.

NOUR

So because you asked that I have been thinking and I want to put together a group of employees who are interested in this question and how we as an organization can provide for those who can't pay for our services. I'd like for you to be part of this group.

ALAULA

Really? Me? But I just started
working here?

NOUR

Doesn't matter. You were
interested in the question so you
qualify.

Alaula lights up.

ALAULA

Thank you, thank you, thank you.
When and where will we meet?

Nour smiles.

NOUR

Tomorrow at eleven in the HR
office.

ALAULA

I'll see you there!

Nour gets up.

NOUR

Yes! Enjoy your lunch.

Nour walks away.

ALAULA

Thank you!

INT. MEDICAL HALL

Nour walks into the medical hall and sees the Wide Nurse
Candle in the corner talking to a patient. They wait for a
moment until the patient leaves, then they rush to the
Nurse Candle.

NURSE CANDLE

No.

And they start walking away.

NOUR

Wait, please. I want to apologize
and need to talk to you.

The Nurse Candle stops and turns around.

NURSE CANDLE
You have one minute.

Nour stops in front of them and is visibly relieved.

NOUR
Thank you. First of all I want to say that I'm sorry for my previous behavior.

NURSE CANDLE
Okay.

NOUR
Now. I want to ask you if you'd like to become part of this group that will look for ways in which we as a company can help candles who can't pay for their surgery. Would you be interested in joining?

NURSE CANDLE
Why should I trust you?

NOUR
There are two other candles who trust me and it's the only way to hopefully get things done. I sadly cannot give you more than that.

NURSE CANDLE
I'll think about it.

NOUR
Thank you. We'll meet tomorrow at 11 in the HR Office.

NURSE CANDLE
I got to get going. There are candles who need my help.

NOUR
Yes, of course. Hopefully see you tomorrow!

NURSE CANDLE
We'll see.

The Nurse Candle walks away.

INT. BEDROOM - NIGHT

Nour and Luka lay in bed. Close to each other.

LUKA

How do you feel about tomorrow?
Excited?

NOUR

Yeah, but I'm also pretty
nervous.

LUKA

Why nervous?

NOUR

Well it's the first time in a
while I'm doing this again, I
don't know how Bolade will react
and I don't even know if everyone
will show up.

Luka grabs Nours hand.

LUKA

You'll do great. I know it.

Nour appreciates the compliment, but isn't sure yet
themselves.

INT. MEETING ROOM - DAY

Nour, Anwar and Alaula are sitting down. Nour looks at the
clock. They look at the door. Nobody. They look
disappointed, but Nour regains themselves and looks at
Anwar and Alaula.

NOUR

Thank you both for coming. I
wanted to talk with you about...

The Nurse Candle bursts into the room.

NURSE CANDLE

Sorry for being late. I didn't
know I had to walk up so many
stairs.

Nour is relieved.

NOUR

I'm glad you managed. Please take a seat and introduce yourself.

The Nurse Candle sits down.

NURSE CANDLE

Well my name is Tai and I'm a nurse here.

ANWAR

Nice to meet you Tai. My name is Anwar and I am a surgery assistant.

ALAULA

How wonderful to meet you both. I'm Alaula. I am part of the PC's.

NOUR

I've asked you all here because we all want this company to change, for the better. I think, and we might all do, that it's abhorrent how we do not provide any care to those who truly need it.

Nour gets brighter and Alaula lights up and leans forward.

ALAULA

Yes!

NOUR

Anwar you know what happened to Vanhi right?

Anwar nods.

NOUR

Tai and Alaula. Vanhi was the safety inspector before that role vaguely got bestowed on the HR Department. They were also my friend.

Nour stops for a second. They are really thinking back to the day that Vanhi had their accident.

NOUR (CONT'D)

One day I was helping Vanhi with the lights and suddenly their ladder collapsed and wax fell all over their face. Vanhi was pushed to their limits by the leadership and because of that Vanhi left the company. If they got surgery or just were allowed to be, this wouldn't have happened and Vanhi would still be here working with us. I want to prevent that from ever happening again. Like what happened to your colleague, they shouldn't have been fired.

Tai looks at Nour.

TAI

I know. It isn't fair. Why should they be fired if they can still perform their job and if they can't we should help them! No matter how long they have worked for this company.

All of them light up a bit more.

NOUR

I want you to get out there and talk with your colleagues. Talk with them about what they think. Some of them might react negatively, that's okay, just talk to the next candle. We need insights on where the candles at this company stand and how we can garnish their support. This way we can present these findings to Kiro and hopefully change things.

TAI

But that will probably mean that we won't be able to help everyone who needs it.

NOUR

You're right, but that's something we can continue to strive for after our first push. I don't know about you, but I am not going anywhere. So what do you say?

ALAULA

Let's do this!

ANWAR

I'll see what I can do!

TAI

Here goes nothing!

INT. HR OFFICE

Alaula, Anwar and Tai walk out of the meeting room. After them Nour walks out. Bolade looks up.

BOLADE

What was all that commotion about?

NOUR

Oh, nothing. Just catching up with different parts of the company.

Bolade somehow isn't truly convinced.

BOLADE

Okay, well if anything important comes up, let me know.

NOUR

(confidently)

Will do!

Nour walks out of the room.

MONTAGE --

A montage ensues of all the candles inaudible talking to different colleagues. Anwar talks to candles like surgeons, assistants and anesthesiologists. Alaula to others in the PC's or in a break room. Tai to other nurses and cleaners. Nour talks with a lot of different candles. Candles at the front desk, candles in the canteen, candles at security. Everytime we see Nour on screen we see Bolade

walk by at the last second and see them turn on an investigative face.

INT. MEETING ROOM

Anwar, Tai and Alaula sit next to each other. In front of them is Nour standing next to a white board.

NOUR

So, what did you learn from your conversations?

The three look at each other letting the others go first. Then Tai takes the lead.

TAI

If I could summarize, most of them are interested in a form of help that we do not provide yet. I have heard some suggestions of helping out those who are on the street, which I would agree with, but most candles want the company to provide for the candles working here, especially when it's not their own fault for having an accident.

Nour writes down 'unhoused', 'employees', 'not personal fault'.

ANWAR

Yes, I essentially had the same answers. Some still had problems with the idea of candles getting help if their accident did not occur at work, for instance if they fell at home.

Nour writes 'work accident'.

ALAUULA

True, I got that too. There was this big question of fairness that candles struggled with and everybody had their own answers to that.

Nour writes 'fairness'. Nour looks at it and thinks.

NOUR

Okay. This looks promising.

(MORE)

NOUR (CONT'D)

I think we'll need to focus on helping candles that have had accidents at work. How do we justify that to Kiro?

ANWAR

Well, if we help them we don't need to hire new candles as often. So HR can focus on other things and other teams won't be as disrupted as before when whole new candles would join the group, needing to fit in and learn the way they work.

TAI

It would also give those working here the feeling that the company genuinely cares about their well being.

NOUR

Which possibly could be told to the customer through word of mouth, so they now feel like they are in caring hands.

ALAULA

I think we have a case!

INT. HR OFFICE - DAY

Bolade is sitting at their desk and notices the door of the meeting room opening. Alaula, Tai and Anwar walk out of the meeting room.

ALAULA

I am so excited. I can't wait to talk to the boss about this!

Bolade looks intrigued and a little frustrated. The three candles walk out of the HR office and just when Nour walks out of the meeting room Bolade rushes to the exit door of the office and puts their back against it. The three see the door slowly closing and turn around, but they are too late, the door is closed and Bolade has locked it.

BOLADE

(to Nour)

What is the boss going to hear?

NOUR
That's between us and Kiro.

Bolade slowly gets fired up.

BOLADE
Oh is that so? Last time I
checked I was still head of HR
and your manager.

NOUR
So?

BOLADE
So? So?! That means that you
listen and report to me. That
means that nothing goes in or out
of this room without me knowing
it. That means that you'll do as
I say!

NOUR
Too bad three of us are already
out of this room.
(to the Three)
You guys go on ahead. Make sure
they're available!

TAI
Okay! We'll see you there!

BOLADE
(almost anxious)
But... but, you're still here,
shouldn't they be waiting for
you?

NOUR
They know the plan and what to
say. They don't need me there
with them.
(then)
So what is it going to be? Shall
we wait for them here or make a
visit to Kiro's office?

INT. KIRO'S WAITING ROOM

A SECRETARY CANDLE is typing at their computer behind a curved desk in the right corner next to the door. The three candles Alaula, Anwar, and Tai rush in. They are a little out of breath.

TAI

Hi. Is it possible for us to meet with Kiro? It is urgent.

SECRETARY

Hmmm I'll take a look. Normally we try to fill their schedule up quite a lot so I'm not sure.

In the distance they hear something.

BOLADE (O.S.)

(furious)

I have had enough of all of this secrecy. This is going to end once and for all. I say when someone speaks to Kiro and no one else. It is my job and my choice!

Tai looks at Anwar and Alaula.

TAI

It's now or never.

Bolade appears and is rushing towards them, Nour is not too far behind. The Three run to the big door and push it open.

INT. KIRO'S OFFICE

A big black marble room with an oval table in the middle. The room almost feels unnecessarily empty. At the end there is a big half circle window where most of the light is coming from. Kiro is sitting at the end of the table with their back to the window. They are on their computer, but look up from the commotion of the Three fleeing inside. The door closes right before Bolade can reach the door.

KIRO

(confused)

Well... come in.

(then)

Do you mind if I finish this email? Then we can talk.

ALAUULA

Of course, no problem.

INT. WAITING ROOM

Bolade is standing in front of the door that has just been shut right in their face. Nour walks up to them.

NOUR

So... Do you want to sit down?

Bolade doesn't respond. They might feel like a failure, but they won't show it. Nour walks over to the couch that looks straight at the door.

NOUR

There is enough room for the both of us.

Bolade gives in and walks over to the couch. They sit in silence. The only sound that can be heard is the typing on the keyboard from Kiro's Secretary and a light hum from the vents.

Then the door opens and Anwar steps out.

ANWAR

Nour, Kiro wants to talk to you.

Nour stands up and walks to the door.

INT. KIRO'S OFFICE

On the right side of the table sit Alaula and Tai. Kiro sits at the head. Anwar and Nour walk to the table and sit down at the left side.

KIRO

We have talked before, haven't we?

NOUR

Yes we have. Last summer, in the garden.

KIRO

That's right, now I remember. And I told you 'no' back then didn't I?

NOUR

You did.

KIRO

Well I have to say that your colleagues have made a compelling argument. And you're sure a lot of the other candles in this company feel this way too?

NOUR
I know so and I am.

Kiro sighs.

KIRO
Sadly that means one thing: I was
wrong to shut you down last time.
(to all)
From now on I want to hear
everything that you four have
heard and gathered from the
candles working here. I want to
know if there are things that
bother them or that should be
changed. Although I still cannot
guarantee things will definitely
change.
(to Nour again)
I also want to work with you
personally Nour. Let's look where
and how we can change this policy
so we can fulfill the promise to
our employees that they'll get
help if they had an accident on
company time.

Kiro stands up.

KIRO (CONT'D)
Thank you for coming and bringing
this to my attention. I do have a
video call soon that I need to
prepare for a little. So if you
don't mind I will show you out.

NOUR
Of course. Thank you so much for
your time. And we'll talk again
soon!

Nour walks up to Kiro to shake Kiro's hand.

KIRO
We'll talk again soon.

The Three shake Kiro's hand as well. They all walk out of
the room.

INT. WAITING ROOM

The door opens. Bolade looks up with interest, but immediately suppresses their face to look serious. Alaula, Tai, Anwar, and Nour walk out.

BOLADE

So. How did it go?

NOUR

We're going to look together how we can implement the policy the best.

BOLADE

They... Agreed?

NOUR

Yes they did.

BOLADE

But... How?

NOUR

I guess the fact that we listened to the candles in the company and told them that it's also fruitful for the company helped.

Bolade has lost their words. Nour, Alaula, Tai and Anwar walk past them into the hall.

INT. KITCHEN - NIGHT

The front door opens and Nour steps in. Luka turns around from the counter.

LUKA

(a little held back)

And? How did it go?

Nour puts down their bag.

NOUR

Well. First of all, I'm not fired. Second, Kiro accepted the proposal! We're going to work together to make sure that employees get help when they're injured at the company!

LUKA

That's incredible!

Luka runs up to Nour, grabs them and they spin around.

LUKA (CONT'D)
You are amazing!

Nour can only blush.

LUKA
Let's celebrate! What do you want
to do?

NOUR
Let's get some dinner!

LUKA
I think I know a place.

Luka grabs their coat. Nour turns off the lights. They open the door and both walk out. The door closes as Nours candle can be seen through the door window. As everything darkens their light is the last thing to be seen.

FADE OUT.

THE END