

De keerzijde van dynamiek

Door Sjef Stoop



meer. Maar heeft de medezeggenschap een rol bij het uitwerken van een nieuw 'model'?

Economische modellen worden niet ontworpen en ingevoerd zoals een nieuw model auto. Zelfs de machtigste bedrijven en overheden hebben maar een beperkte grip op het economisch systeem als geheel, waar alles met elkaar samenhangt. En juist dat biedt de medezeggenschap aanknopingspunten.

De medezeggenschap wordt niet gevraagd met een alternatief model te komen, maar een element te zijn in een systeem van *checks & balances*. Juist aan het

nodige tegenwicht heeft het ontbroken, bijvoorbeeld in die concerns die onverantwoord schulden maakten, groeiden op lemen voeten of zich door private equity lieten leegzuigen.

Natuurlijk is er meer regulatie nodig van financiële markten, maar het probleem gaat veel dieper: het gaat de cultuur van bedrijven en instellingen in. Een bepaalde manier van machomanagement is de toon gaan bepalen in grote delen van het internationale bedrijfsleven, maar eveneens in de zorg en bij de overheid. In de *Financial Times* las ik hoe een manager van General

Electric het letterlijk in zijn broek had gedaan nadat zijn baas, de eens zo bewierookte Jack Welch tegen hem was uitgevallen. In hetzelfde artikel vinden we voorbeelden van andere superhelden uit de managementwereld. Zo was er de geniale baas van het nu failliete Lehman Brothers, die anderen dreigde hun hart uit te rukken en het voor hun ogen op te eten. Of de baas van Royal Bank of Scotland die één van zijn senior managers tijdens een stafvergadering in een hevige huilbui deed uitbarsten. Dit soort managers waren het product van een cultuur waarin tot in het absurde de

De huidige crisis – zoveel is inmiddels wel duidelijk – is veel meer dan alleen een financiële crisis. Het economisch model van de pakweg laatste twintig jaar werkt niet

nadruk werd gelegd op 'leiderschap'. Bedrijven die vanouds een tweehoofdige leiding hadden werden als hopeloos ouderwets weggezet, evenals het in Nederland gebruikelijke collegiale bestuur. Echte leiders namen in hun eentje besluiten, dynamisch, het liefst zo snel en zo drastisch mogelijk. Voor medezeggenschap hadden deze mensen sowieso geen tijd, of hoogstens als een publiek om te applaudiseren voor weer een nieuwe en gewaagde strategie. Deze opgeklopte leiderschapcultuur werd nog versterkt door een algemene bedrijfscultuur die het begrip loy-

aliteit als achterhaald beschouwde. Ook hier ging het nu om dynamiek als waarde op zich. De dynamische werknemer moest zo vaak mogelijk van baan wisselen. Je huidige werk en je huidige collega's waren slechts een springplank om nog verder te komen. Loopbaancoaches vervingen je liefde voor je werk door jouw hoogstpersoonlijke passie. De

New York Times

Machomanagement is de toon gaan bepalen

schreef dat de gemiddelde 32-jarige Amerikaan al

voor negen verschillende bedrijven heeft gewerkt. Je werd niet geacht een *dream job* te hebben, maar een *portfolio career*.

Voortdurende reorganisaties lieten iedereen die nog wel loyaliteit zou voelen, merken dat dit niet meer op prijs werd gesteld. Dynamiek, dat woord kwam steeds terug. Europa moest volgens de Lissabon-agenda nog dynamischer worden dan de V.S. Die dynamiek liet zich volgens journalist en publicist Thomas Friedman, bekend van zijn in alle opzichten platte wereld, meten aan het aantal nieuwe bedrijven in de Amerikaanse Fortune top 500. Verzwegen werd dat dit betekent dat ook veel bedrijven uit de top 500 verdwenen omdat ze kapot zijn gegaan. Is zo ook de teloorgang van General Motors een teken van dynamiek? En is die

vorm van dynamiek gunstig voor het scheppen van welvaart, of is het een gigantische vernietiging van welvaart?

Een algemene remedie tegen de huidige crisis heb ik niet, maar er zijn medicijnen die ik zeker kan aanbevelen: meer overleg, een nadruk op de kwaliteit van de besluitvorming in plaats van op de dynamiek, meer collegialiteit en een forse dosis scepsis tegenover alle pretenties van leiderschap. Kortom, meer nadruk op de *core business* van de medezeggenschap.

Sjef Stoop is trainer/consultant bij EOR Service van FNV Formaat