



Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog en werkt als adviseur bij loopbaan- en beoordelingsvraagstukken bij Stichting NOA en Luken Loopbaan Consult

Loopbaan, jaarg. 10, nr. 2
(oktober 2004), pag. 11

Het Rijnlandse model: schaduwkanten en zonzijden

11

In 'De mens voor het werk of het werk voor de mens' spreken Teun van Aken en Wouter Reynaert van een noodzakelijke keuze voor het Rijnlandse model. Zij roepen loopbaanadviseurs op stelling te nemen. Bekent Tom Luken kleur?

Teun van Aken en Wouter Reynaert doen een aantal prikkelende uitspraken. In het begin van hun verhaal lijken zij te vinden dat P&O-professionals zich moeten opstellen als vertegenwoordigers van de factor arbeid, "zoals de economen de vertegenwoordigers zijn van de factor kapitaal en de ingenieurs van de factor grondstoffen". Een andere boude uitspraak is dat P&O-professionals geen termen mogen gebruiken als "menselijk kapitaal" of "human resources", omdat dan "arbeid, en daarmee de mens, gerekend wordt tot de factor geld of de factor spullen".

Pessimistisch

In de eerste plaats zet ik mijn vraagtekens bij enkele uitgangspunten van Van Aken en Reynaert. Zij vertrekken vanuit een pessimistische kijk op de ontwikkeling van de arbeid. Zo halen zij een recent NIPO-onderzoek aan dat vaststelt dat tweederde van de werknemers boven de vijftig jaar zegt liever vandaag dan morgen met werken te willen stoppen. "Hoe is het zo ver gekomen?", vragen Van Aken en Reynaert zich af. "Hoe kun-

nen we hiermee verder komen?", lijkt mij een betere vraag.

Zou het vroeger niet juist veel erger geweest zijn? In de tijd van de slavernij en de industriële revolutie werkten mensen tot ze erbij neervielen, wat vaak ver voor hun vijftigste was. En ik vermoed dat in de hoogtijdagen van het scientific management veel minder dan eenderde van de mensen graag zou willen doorwerken na het vijftigste levensjaar. Mij lijkt dat arbeid in de loop der tijd humaner is geworden en meer mensen de mogelijkheid tot zingeving en ontplooiing biedt. Laten we vooral in die richting doorgaan, zou ik zeggen, want we zijn er nog lang niet mee klaar.

Funest

In de tweede plaats wil ik wijzen op een aantal schaduwzijden van het Rijnlandse model. Inherent aan dit model zijn overheidsbemoeienis met de economie en een buitenproportionele macht van banken. Old boys-netwerken van bestuurders met talloze dubbelfuncties nemen achter gesloten deuren belangrijke besluiten zonder daarover verantwoording af te leggen. In het Angelsaksische model zijn duidelijkere scheidingen aangebracht tussen leiding en eigendom, bestuurder en toezichthouder, organisatie en concurrent. Het benadrukt individuele verantwoordelijkheid en initiatief.

Het Rijnlandse model legt daarentegen een sterke nadruk op sociale zekerheid. Dat heeft grote, materiële voordelen voor werknemers. Maar nadelen zijn onder meer hoge sociale lasten, terughoudendheid bij werkgevers om mensen in dienst nemen, verstarring op de arbeidsmarkt, een tekort aan werkgelegenheid, verlies aan (internationale) concurrentiekracht en onderbenutting van economisch potentieel. Dat kan voor de (loopbaan)ontwikkeling van mensen funest zijn.

Ik wil best toegeven dat ik me ondanks alles meer thuis voel in het Rijnlandse denken, maar waarom zou ik hiervoor stelling moeten nemen? Zijn ING en ABN AMRO (Rijnlands) echt beter dan Unilever en Shell (Angelsaksisch)? Ook een Angelsaksisch bedrijf kan maatschappelijk verantwoord opereren en een mens uitstekende ontplooiings- en zingevingsmogelijkheden bieden. Het is waar dat het kapitalistische economische systeem soms het realiseren van individuele en maatschappelijke doelen belemmert, maar een keuze voor het (zoals Van Aken en Reynaert ook toegeven) even kapitalistische Rijnlandse model lost dit niet op. En wat betekent het als ik voor Rijnlands kies? Wat voor consequenties heeft de keuze voor dit model voor de P&O'er?

Zingeving en geluk

Een kerntaak van P&O'ers in het algemeen en van loopbaanadviseurs in het bijzonder is de communicatie over en afstemming van individuele doelen en organisatie doelen. Essentieel hierbij is: vanuit verschillende perspectieven kunnen denken. Hoe men het ook wendt of keert, de werknemer en zijn arbeid vertegenwoordigen voor het bedrijf economische waarde. De P&O'er zou, als dat nodig is, juist moeten helpen dat te verduidelijken. De P&O'er moet er ook toe bijdragen dat de organisatie oog heeft voor waarden die moeilijk in geld zijn uit te drukken, zoals zingeving en geluk. Eenzijdige stellingnamen voor individuen koste van organisatie, voor Rijnlands ten koste van Angelsaksisch of voor gevoel ten koste van cijfers belemmeren de P&O'er in zijn kerntaak. Van Aken en Reynaert zwengelen een interessante discussie aan. Zij wijzen terecht op het belang van maatschappelijk engagement. Maar hun voorgestelde principe lijkt me niet voldoende overtuigend.