

Schaf prestatiebeloning topmanagers af

TOM NIEROP*



FOTO: MARIA BROUWER

Nee, niet weer over de exorbitante topsalarissen. Die discussie begint te vermoeien. Niet vanwege de critici, maar vanwege de taaheid van de situatie. Zolang topwerknemers een bedrijf als een grote ruif beschouwen, met een uitgestreken gezicht het begrip 'marktconform' kunnen aanvoeren omdat hun buitenlandse collega's inderdaad hetzelfde doen, commissarissen niet ingrijpen omdat ze tot hetzelfde *old boys network* behoren, individuele aandeelhouders uiteindelijk niet dwarsliggen omdat het financiële belang relatief gering is, en institutionele aandeelhouders geen echte vuist maken uit angst bij hun eigen bedrijf eenzelfde discussie uit te lokken, zal deze discussie door blijven gaan. Voorlopig zullen we de tenenkrommende clichés van de topmannen gewoon moeten trotseren, evenals de onnozele voorstellen van PvdA en SP om de graaizucht met belastingmaatregelen te beteugelen (je moet dit soort zaken ook niet aan linkse politici overlaten). Een oplossing voor het vertrouwenondermijnende gedrag aan de top - wie had het ook ooit alweer over *the tone at the top?* - lijkt ver weg.

Voor een deelaspect van de discussie - prestatiebeloning - heb ik echter wel een simpele en effectieve oplossing. Zowel in de wetenschap als in publieksmedia wordt druk gediscussieerd over de beste criteria om de prestaties van topmannen te meten. De meningen verschillen. Mijn advies: staak die discussie en schaf prestatiebeloning voor topwerknemers helemaal af. Prestatiebeloning werkt prima voor inpakwerk, datatypistes (bestaan die nog?) en andere 'ouderwetse' stakarbeid. Wie per uur meer doosjes met kauwgomballen vult dan een collega, krijgt meer betaald. Loon naar prestatie. Ook voor tijdelijke, heel specifieke managementklussen kan het een aardig idee zijn. Maar niet voor het leiden van een bedrijf.

Bovendien is het niet nodig. Neem uzelf, als goedopgeleide en doorgaans op een aardig niveau werkzame lezer. U doet toch ook uw werk zo goed mogelijk? Vanwege beroepstrots, eigenwaarde of gewoon - heel vreemd misschien - het plezier in uw werk? Natuurlijk moet daar geld tegenoverstaan, liefst veel. Maar iemand voor wie een jaarkomen van een paar miljoen blijkbaar nog steeds niet voldoende prikkelend is om zijn werk goed te doen, dient vanwege onvoldoende gemotiveerdheid en 'niet passende instelling' onverwijld op de keien te worden gesmeten - zonder vertrekpremie uiteraard.

Waarom zouden topmanagers, anders dan andere kenniswerkers, buiten hun salaris nog een extra prikkel moeten hebben om ze tot goed presteren aan te zetten? Lijden ze collectief aan karakterzwakte? Of aan intense luiheid? Dat zou merkwaardig zijn, want in interviews en artikelen wordt steevast gesproken over de enorme 'drive', 'bezieling' en 'betrokkenheid' waar al deze charismatische en permanent 'uitgedaagde' mannen over zeggen te beschikken. Dat zou, samen met het topsalaris en de status van de positie, toch voldoende prikkel moeten zijn om je werk goed te doen, zou je zeggen. En anders is er iets goed mis met je.

Afschaffen dus, die bonuscultuur. Managers die werkelijk prestatiebeloning willen, moeten het 'ondernemerschap' waarover ze zo graag babbelen, gewoon eens zelf in praktijk gaan brengen. Verlaat je veilige arbeidsvoorwaarden en pensioen en begin een eigen bedrijf. Wie dat echt doet, mag voor één keer nog het versleten woord 'uitdaging' gebruiken.

Noot

* hoofdredacteur
'de Accountant'