

# Bits&Chips

## Column

### Nadeelurenkaart

16 juni 2008

Heb je een voordeelurenkaart van de Nederlandse Spoorwegen? Prima, dan geniet je van 40 procent korting op je treinkaartjes. Maar probeer eens je abonnement stop te zetten. Het zal je erg veel tijd en energie kosten. Het maakt de NS blijkbaar niet uit dat je na deze odyssee nooit zelf meer klant wilt zijn en je vrienden en kennissen deze 'nadeelurenkaart' zeker niet zult aanraden.

Dit lijkt een kenmerk te worden van de moderne zakencultuur, waar klanten alleen goed zijn voor de snelle winst. Hetzelfde geldt voor de werknemers. Zo sloot Nokia het afgelopen jaar een fabriek in het Duitse Bochum, waarbij tweeduizend werknemers op straat kwamen te staan ondanks dat de winst van het Finse bedrijf op recordniveau stond. Maar het wilde nou eenmaal verhuizen naar een nieuwe fabriek in Roemenië. Deze was voor een groot deel betaald met EU-subsidiemiddelen, net als de oprichting van de fabriek de deelstaat Nordrhein-Westfalen enkele jaren geleden miljoenen kostte.

Tegelijkertijd zag Nokia's CEO zijn jaarsalaris verdubbelen dankzij de excellente resultaten. Van deze absurde weddes zien de belastingdiensten vaak niets terug, omdat het geld naar een bankrekening in Liechtenstein gaat, ook een van de recentelijke schandalen in Duitsland. Moraal is kennelijk te duur geworden en loyaliteit met je werknemers is blijkbaar ouderwets. Misschien is dat gewoon de prijs van de globalisering.

Kijk naar Silicon Valley, waar de mensen tevreden lijken met dit systeem. Het hangt wel af tot welk laagje van de maatschappij je behoort, want in de VS zijn succes en rijkdom niet voor iedereen. Toch nemen we in Europa wat goed is in Amerika blindelings over. We willen niet langer meer ons hele leven voor Philips of NXP werken. Liever stappen we in een baan met gepakte koffers, altijd met het oog op een mogelijk betere positie elders. Waarom loyaliteit met je bedrijf als je managers en de aandelenhouders je lot helemaal niets kan schelen? Ook in China hebben ze dit begrepen. Werknemers stappen er zelfs voor een centje meer salaris per uur over naar het volgende bedrijf. Is dit principe effectiever? Zeker niet, want zo bouw je geen kennis op in jwerkploeg en angst in plaats van motivatie en loyaliteit leidt tot slechte resultaten.

Als we echter de keuze hebben en bewust rondkijken, willen we het liefst voor een klein bedrijf werken waar de manager ons van naam en gezicht kent en er geen aandeelhouders mikken op snelle winst. Deze bv's, in Duitsland: GmbH's, lijken een succesmodel te worden in deze tijd waarin we een neergang zien van de menselijke waarden. Hier kunnen moraal en loyaliteit nog samengaan met economisch succes. Velen zijn van mening dat het bv-businessmodel alleen goed is voor kleine bedrijven. Maar kijk eens naar Bosch. Deze GmbH met 250 duizend werknemers is al lang succesvoller dan bijvoorbeeld de grote Duitse AG's (nv's) Infineon, Qimonda, en Siemens.

Uiteindelijk hebben de klanten en werknemers de optie van bewuster kopen en voor een baan kiezen zelf in handen. Aan het einde telt echte levenskwaliteit, waarvoor we zouden moeten gaan. Alleen door bewust te kiezen, kun je voorkomen dat je in plaats van een voordeelurenkaart een naadeelurenkaart in handen houdt.

*Joachim Burghartz*

[Terug naar overzicht](#)



Joachim Burghartz is directeur van het Instituut voor Micro-elektronica Stuttgart (IMS Chips) en deeltijdhoogleraar aan de TU Delft.

---

© Bits & Chips | Deze pagina op internet: <http://www.bits-chips.nl/nieuws/bekijk/artikel/nadeelurenkaart.html>