

BEURSVETERAAN

Kapitaal-vernietiging



Marco Groot

Vorige week ging ik op bezoek bij mijn geadopteerde zusje. Ze is 28 en werkt sinds kort voor een investeringsbank in de decadentste zandbak ter wereld: Dubai. Lang geleden woonde ik in hartje Londen en zag ik voor het eerst puissante rijkdom. Dubai bleek in dit opzicht Londen maal tien.

In Nederland ging mijn zusje direct na haar studie aan de slag bij een investeringsbank, maar haar talent en drive botsten al snel op salarisschalen, leertijdsnormen en verantwoordelijkheidsbeperkingen. Dat is niet vreemd in de dealingroom van een Nederlandse bank, waar de populatie vrijwel geheel bestaat uit blanke mannen: economen, schoenmaat 42, met een dikke hypotheek en een vrouw plus kinderen of kostbare echtscheiding. Jonger, slim-

mer, ambitieuzer en vooral anders zijn wordt dan al snel als lastig gezien.

In Dubai kan mijn zusje spannend werk doen voor een megasalaris met zicht op riantе bonussen, zonder ooit een cent belasting te hoeven betalen. De belangrijkste motivatie voor dit avontuur is echter dat bij functioneren, beloning of leiderschap niet wordt gekeken naar leeftijd, achtergrond, ervaring of sekse. Nee, talent wordt daar gepositioneerd waar het 't beste kan functioneren. Waarom? Om het rendement te optimaliseren! Een kwestie van talenten en competenties op die plek inzetten waar ze het best renderen!

Binnenkort ga ik in Londen langs bij een oud-collega. Een getalenteerde salesjongen die in de dealingroom

COLUMN

19

tegen dezelfde frustraties aanliep als mijn zusje. In zijn ontwikkeling geremd door en 'onderbetaald' vergeleken met de vastgeroeste 'oude rotten' accepteerde hij al snel een gul aanbod van een Londense bank. Samen met zijn vriendin leidt hij daar nu een snel en spannend leven in het hart van de financiële wereld.

Waarom vertel ik u dit? Als kennisland vergeten we onze belangrijkste investering te kapitaliseren: ons menselijk kapitaal. Een weeffout in ons systeem. Het begint in het door de zeventjesmentaliteit gedreven onderwijsstelsel, manifesteert zich in cao's en faalt hopeloos door die idiote 20%-bonusregel. Bijzondere mensen en buitengewone prestaties verdienen een buitengewone beloning. De ironie

is dat het juist niet alleen over absolute, monetaire waardering gaat, maar vooral over de relatieve waardering: mee mogen denken, gehoord worden, verantwoordelijkheid krijgen, opleiden.

Onze oer-Hollandse doe-maar-gewoonmentaliteit zorgt ervoor dat we het gevaar lopen economisch nog verder achterop te raken.

Kapitaalvernietiging dreigt te versnellen als we niet snel beginnen met het waarderen en optimaliseren van onze belangrijkste investeringen: kennis, de mens, uw werknemer!

.....
Marco Groot is medeoprichter van consultancy- en coachingsbureau 8daw. Hij werkte vijftientig jaar in de financiële sector, onder meer als hoofd aandelen van Rabobank. Disclaimer en meer columns op fd.nl/groot