

VAN LEVENSOVERTUIGING NAAR WERKGEDRAG

EEN AFSTUDEERONDERZOEK OP DE SCHEIDSLIJN TUSSEN WERK EN LEVENSOVERTUIGING. HOE EN IN HOEVERRE VINDT IEMANDS LEVENSOVERTUIGING OFWEL RELIGIEUS ALS MEER ANTROPOSOFISCH HAAR WEERSLAG IN HET DAGELIJKS WERK? STUDENT PERSONEELWETENSCHAPPEN BOAZ VAN LUIJK EXPLOREERT OP DIT MOMENT DEZE VRAAG BINNEN EEN ONDERZOEK VAN HET CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK ONDERNEMEN (CMO) TE TILBURG.



We hebben allemaal een mensbeeld waar ingegeven door opvoeding, leermeesters, vrienden, door eigen geesteskracht of door religie bepaalde persoonlijke normen en waarden aan zijn verbonden. De een brengt ze op een willekeurige verjaardag aan de staantafel te berde om ze daarna weer op te bergen, de ander is strakker in de leer en is het praktiseren ervan een dagelijkse bezigheid. Levensovertuigingen, zijn overtuigingen in het leven die binnen de kantooruren soms ophouden, maar soms ook doorwerken in het werkgedrag van managers en werknemers. Op welke manier en wanneer ze doen, is de vraag die Boaz van Luijk centraal stelt in zijn afstudeeronderzoek.

Vanwaar deze bijzondere scriptieopdracht? Van Luijk, die naast zijn opleiding Personeelwetenschappen ook nog filosofie studeert: 'Ik wilde al langer iets doen met de combinatie personeelsbeleid en ethische vraagstukken daarbinnen. Vanuit deze interesse heb ik bedrijven aangeschreven, maar deze waren veelal niet direct geïnteresseerd in die thematiek, want wat zou het hen uiteindelijk opleveren? Uiteindelijk ben ik terechtgekomen bij Johan Graafland, directeur van het Centrum voor Maatschappelijk Ondernemen (CMO), gevestigd aan de UvT.' Dit

centrum dat zich profileert binnen het populaire aandachtsveld van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, bood Boaz te mogelijkheid eens te kijken naar People-dimensie, in het People Profit Planet-rijtje.

LEVENSOVERTUIGING & GEDRAG

De combinatie levensovertuiging en ondernemen is van oudsher geen vreemde. Socioloog Max Weber stelde al dat de uit het protestantisme voortvloeiende handels-ethos, de grondslag is geweest voor de economische vooruitgang in de Westerse wereld. In de tijd dat religie een varzelsprekend drijfveer was voor het dagelijks doen & laten had het afstudeeronderzoek mogelijk niet eens het daglicht hoeven zien, maar waar nu de religieuze dimensie voor een groot deel is overgenomen door een rationeel-economisch overtuiging rijst de vraag of persoonlijke overtuigingen nog een rol spelen binnen ondernemingen. Een sterke levensovertuiging van een leidinggevende zou daarbij mogelijk een stempel drukken op de bedrijfsvoering, maar hoe, wanneer en met welke motivatie zou dat het geval zijn. In zijn onderzoek onderscheidt Van Luijk naast de Christelijke, Islamitische en Joodse geloofsovertuigingen, maar ook overtuigingen

gebaseerd op het Humanisme, Darwinisme en New-Age. Maar hoe denkt Van Luijk dat levensovertuigingen van invloed zijn op het werkgedrag van managers? Van Luijk: 'Een Joods perspectief op de organisatie legt bijvoorbeeld meer de nadruk op plichten dan op rechten, je ziet meer naar elkaar om en stuurt aan op verbondenheid. In christelijk perspectief ligt de nadruk bijvoorbeeld meer op de 'roeping' om in een bepaalde baan goed te willen zijn. Mensen met een meer Darwinistische kijk op het leven, zullen de waarde van aanpassing om te blijven voortbestaan hoog hebben zitten. De survival of the fittest. Vanuit sommige christelijke denominaties wordt de nadruk op controle gelegd om dat men bijvoorbeeld gelooft dat de mens van nature slecht is.'

Het komt neer op de waarden die men er vanuit de eigen overtuiging op na houdt. En of die waarden doorklinken in de rol die men binnen organisaties vervult. Deze exploratie komt in zijn onderzoek tot uiting in het allereerst interviewen van managers die allereerst vanuit hun privé-situatie bekend staan om hun sterke overtuiging. Maar wat is de motivatie om deze overtuiging ook binnen het werk uit te dragen?



HOEKSTEEN ALS TOETSSTEEN

De motivatie om vanuit de individuele overtuiging iets wel of niet te doen is voor een groot deel afhankelijk van het willen voorkomen van inconsistentie. Leven en levensovertuiging dienen dezelfde lijn te hebben, denkt Van Luijk. Vooral de sociale context van iemands levensovertuiging is hierin belangrijk. Het gezin neemt in veel levensovertuigingen een belangrijke plaats in. De scheefgroei van de werk-privé verhouding kan zo bijvoorbeeld een belangrijk weefactor zijn in het maken van bedrijfsbeslissingen. Van Luijk: 'Wanneer een nieuwe order zou betekenen dat dit veel tijd van de manager gaat vergen en het gezinsleven kan schaden, ook al levert het wel veel geld op, dan is daar de keuze mogelijk heel duidelijk die order niet te laten doorgaan'. De hoeksteen van de samenleving als toetssteen. Maar is het economisch niet onverantwoord deze beslissingen te nemen, mogelijk ten koste van toekomstige bedrijvigheid en werkgelegenheid? Daar ligt een moeilijk punt, want economisch gezien lijken er bijna geen grenzen meer. Bedrijfsinterne aspecten als een overwerkcultuur, de vervaging van de grens werk-privé door moderne communicatietechnologie, evenals de bedrijfsexterne ontwikkelingen als de 24-uurs en de groeiende zondagseconomie, werpen juist de vraag van waar de grens ligt ook bij niet-gelovigen op. Van Luijk: 'Deze interne en externe processen leggen druk op de uitoefening van een levensovertuiging die veel waarde hecht aan het gezin.

WANDELEN OF VERANDEREN?

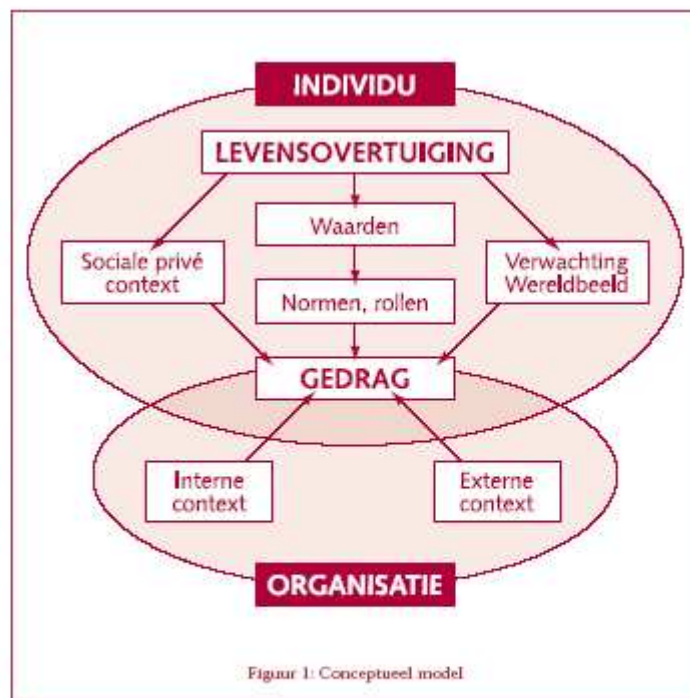
Wat doe je als de waarden voortvloeiend uit je levensovertuiging binnen de organisatie in toenemende mate onder druk komen te staan? Voor leidinggevenden zijn de mogelijkheden mogelijk groter om de situatie nog te veranderen, maar voor de normale werknemer zijn die er mogelijk minder. Ook daarin bestaan 2 bekende mechanismen. Van Luijk: 'Je kunt weggaan vanwege de mismatch met je eigen geloofsovertuiging, of je blijft juist vanuit je geloofsovertuiging dat het niet goed is wat er gebeurt en probeert

juist je waarden door te laten klinken in de organisatie. Deze laatste is meer de missionaris, de evangeliserende melging. Vergelijk het met een predikant in het leger welke in miserebele tijden van oorlog toch geestelijke steun wil blijven geven aan soldaten die het moeilijk hebben.'

MODERNE GELOVIGEN

Hoe gaat jongere generatie om met een actieve levensovertuiging en verdere carrièreplannen? Van Luijk, zelf baptist, ziet vooral dat vrienden met christelijke waarden voor de sociale sector kiezen. 'Mogelijk dat ze ook een streepje voor hebben bij sollicitaties, vanwege de actieve geloofsovertuiging. Ik kan me voorstellen dat werkgevers de sterke morele en sociale waarden vanuit de geloofsovertuiging op prijs stellen.' Maar je moet

voorzichtig zijn met dit soort stellingen zegt van Luijk, het geen ook voor zijn onderzoek geldt. 'Wat van belang is is dat uitkomsten van het onderzoek descriptief gezien en gebruikt worden. De verleiding kan komen om het normatief te gebruiken'. Dit omdat het vergelijken van verschillende levensovertuigingen en uitkomsten daarvan op het gedrag een eigen verhaal kunnen krijgen, als je niet oppast. 'Ik moet afstand blijven nemen als onderzoeker, maar ik heb daarbij ook zelf een sterke levensovertuiging die dat mogelijk moeilijk maakt.' Om te toetsen of het model ook straks in Van Luijks eigen toekomstige werksituatie van toepassing is laat nog even op zich wachten, want Van Luijk zal er na zijn studie PEW en filosofie nog een studie aan vast plakken. Theologie. ■



Figuur 1: Conceptueel model