

ARBEIDSCULTUUR CITY

Strikte hiërarchie, lange dagen en veel verloop

De Londense financiële sector kent een spartaanse werkcultuur. Maar of dat de productiviteit ten goede komt, is de vraag

Mathijs Schiffers
Londen

In de Londense City is er een woord voor: 'facetime'. Het staat voor de tijd dat je aanwezig bent op kantoor, in het zicht van je baas. Een medewerker van een groot private-equityfonds in Londen, die enkele zomers terug stage liep bij een City-bank, doet er cynisch over. 'Ach, hoe gaat dat?' zo begint hij zijn relaas. 'De meest senior manager vertrekt als eerste, zeg om halfacht. De volgende in rang pakt om negen uur zijn biezen, en zovoorts. De junior zit er dus het langst, geregeld tot na middernacht.'

Hij vertelt over een vriend van hem die maling had aan deze ongeschreven wet.

'Een vriend ging kort na negenen naar huis. De dag daarna zei zijn baas: ik zie dat je het niet zo druk hebt'

'Die zei: "Ik doe er niet aan mee, ik ben klaar, ik ga naar huis." Dat was om iets na negen 's avonds.' Die vriend heeft het geweten. 'De dag daarna zei zijn baas: "Ik zie dat je het niet zo druk hebt, hier heb je nog wat extra werk." Zat ie er tot drie uur 's nachts. Daarna is hij nooit meer als eerste vertrokken.'

De anekdote verraadt een diepgeworteld hiërarchisch systeem, dat zich op meerdere terreinen laat voelen en werkprocessen kan vertragen. Dat beaamt de private-equitymedewerker. 'Iedere managementlaag voelt zich verantwoordelijk voor het werk dat zijn mensen hebben aangeleverd. En door het grote verloop weet hij vaak niet goed wat voor vlees hij in de kuip heeft. Dus wordt er

extra goed gecontroleerd, zeker na alle schandalen.'

Over de werkcultuur in de City is al veel geschreven, onlangs nog in het boek *Dit kan niet waar zijn*, van Joris Luyendijk. Twee jaar geleden stond de kwestie in de spotlights, omdat een stagiair bij Bank of America Merrill Lynch dood onder de douche werd aangetroffen, na enkele nachten doorwerken. De stagiair leed aan epilepsie, zodat er debat blijft over de ware reden van zijn overlijden. Maar de risico's van lange werkdagen zijn sindsdien een heikel punt.

Toch moet de arbeidsintensiteit in de City niet overschat worden, zegt Rob Marx, directeur van de Londense Dulwich Group, die bedrijven in de City

helpt bij het vinden van bestuurders en senior managers. 'Het hele idee dat in de City zo hard gewerkt wordt, is een beetje een mythe', zegt Marx. 'Je moet een onderscheid maken tussen de 10% aan de top, die heel hard werkt, vooral in de eerste jaren van hun carrière, en de rest, die gewoon om vijf uur naar huis gaat.'

Marx werkte twee jaar op personeelszaken bij Barclays. Op de vraag naar de impact van de hiërarchische werkcultuur op de productiviteit, zegt hij: 'Het kan verlamdend werken. Het is uit den boze om zonder goedkeuring van de manager boven jou wat te gaan ondernemen. Vergeet ook niet dat de grote banken een heel complexe structuur hebben. Er bestaan veel silo's, mensen kunnen zich makkelijk verstoppen.'

Karin Peeters, carriërccoach bij het Londense Vitalis Coaching, dat veel klanten uit de financiële sector heeft, wijst erop dat productiviteit lastig te meten is. Ze wil niet zonder meer aannemen dat er een probleem is, hoewel ze aanwijzingen signaleert. 'Over het algemeen geldt: als

De City, het hart van de Londense financiële sector, is sterk hiërarchisch. Eerder naar huis gaan dan de baas is een doodzonde.

34%

Een derde van de werknemers zegt zelf (deels) zijn werktijden te kunnen bepalen.

53%

Ruim de helft zegt geregeld thuis te kunnen werken.

BRON: ASTBURY MARSDEN

de productiviteit te wensen overlaat, dan heeft dat vaak als onderliggende oorzaak dat de betrokkenheid van de medewerker met zijn of haar bedrijf laag is. En dat is wel een probleem in de financiële sector.' Peeters noemt een gebrek aan baanzekerheid en de toegenomen angst-

cultuur, doordat de sector onder een vergrootglas ligt na alle schandalen, als mogelijke redenen. 'Er is geen collectief gevoel meer van: we zetten de schouders eronder.' Ze zegt veel mensen te coachen die de sector willen verlaten. 'Het past niet meer bij wie ze echt willen zijn.'

Voor wie blijft rest waarschijnlijk weinig anders dan zich aan te passen. Zeker voor de junior zakenbankiers betekent dat geregeld nachtbraken, ook al bestaan er soms twijfels over het nut daarvan.

Een anekdote van de private-equity-medewerker illustreert dat. 'Dan stuur je om drie uur 's nachts je spreadsheets op en meld je je 's ochtends vroeg weer keurig op kantoor. Maar dan duurt het nog wel even voordat je feedback hebt.'

Het midden in de nacht aangeleverde werk zal immers eerst nog even doorgenomen moeten worden. 'Dan moet je dus wachten. Ik heb gezien dat mensen een roman lezen of voor uren de sportschool in duiken, omdat ze niets anders te doen hebben.'

'Als de productiviteit te wensen overlaat, dan is vaak de betrokkenheid van de medewerker laag'

