

mijn onderzoek op exact dezelfde wijze over kunnen doen. Vandaar deze voor de leesbaarheid van het geheel niet zo relevante informatie. Het gaat er puur om dat het gedocumenteerd is. Voor het geval dat...

Tot slot, een opmerking over geld als drijfveer. Mevrouw Ham stelt terecht dat ik topmanagers die zeggen dat zij niet door geld gemotiveerd worden, geneigd ben te geloven. Het gaat hen niet om het geld 'an sich'. Zij verdienen in de meeste gevallen al zo veel geld met hun activiteiten, dat zij dat in de rest van hun leven niet meer opgemaakt krijgen. Een beetje meer of minder maakt dan echt niet uit. Geld als betaalmiddel is dus geen motiefactor. Geld als statussymbool daarentegen wél. Bij de hoogte van de salarissen van topmanagers gaat het niet om hun koopkracht, maar om de pikorde. En dan wordt geld ineens weer héél belangrijk. Dat schrijf ik ook (in tegenstelling tot wat de opmerkingen van mevrouw Ham doen geloven) in mijn proefschrift. Geld is belangrijk als symbool van status en macht en omdat macht de belangrijkste motiefactor is van topmanagers, is ook de hoogte van de financiële remuneratie van belang. In het kader van de beloningsdiscussie die naar aanleiding van de kredietcrisis en de oorzaken daarvan wordt gevoerd, is dit een gegeven om terdege rekening mee te houden.

Dank voor de geboden mogelijkheid om te reageren.

Dupliek

Hilde Ham

De repliek van Ber Damen is op diverse punten verhelderend. Graag wil ik nog reageren op het punt van de laagdrempeligheid van interviews voor (top)managers. De heer Damen koppelt laagdrempeligheid aan de kernactiviteit van praten en vertellen van de managers en 'het gemakkelijk in de loop van de dag inpassen' van een interview. De fundamentele rolwisseling tussen de manager en de (sociaalwetenschappelijke) interviewer tijdens het interview kan mijns inziens wellicht ook hoogdrempelig werken. De mate waarin hiervan sprake is hangt daarbij mede af van de capaciteiten en competenties van de interviewer. Sterker nog: als eenmaal medewerking is verkregen voor het interview, zou het inspelen en aansluiten op hun dagelijkse gewoontes van praten en vertellen vooral vanwege de gewenning contraproductief kunnen werken. De uitdaging is dan om de managers juist afstand te laten nemen van hun dagelijkse praktijk en hen te laten bezinnen, stilstaan en reflecteren. Mijn verwachting is dat topmanagers wellicht juist eerder voor een vragenlijst zouden kiezen, als zij vaker door de wol geverfde (sociaalwetenschappelijke) interviewers zouden tegenkomen. Een goed interview is hard werken!