

Our Common Future

Jong Management dateert van 1916. Ik kan op weg naar het honderdjarig bestaan slechts iets zeggen over de tijd dat ik voorzitter van de Katholieke Jonge Werkgeversvereniging was. Dan praten wij over eind zestiger jaren van de vorige eeuw en hoe ik nu tegen de wereld aankijk.

Daar ligt een halve eeuw tussen. En nu vraagt uw voorzitter (Marijke Van kan) mij: 'Welke rol ziet u voor jonge werkgevers weggelegd als het gaat om de toekomst van Nederland en met welk onderdeel zouden wij ons, wat u betreft, specifiek moeten bemoeien?' Bemoei jullie met 'Our Common Future' is mijn antwoord. Maar terwijl ik dat opschrijf, denk ik: 'Wat is dat in Godsnaam?'

Toen ik jong werkgever was, bestond dat begrip niet. Net als het woord 'globalisering' toen nog uitgevonden moest worden, terwijl wij Nederlanders al vele eeuwen de wereld-zeeën bevaren en naar verre landen waren gegaan. Laat ik jullie een paar minuten terugnemen in de geschiedenis en uitleggen hoe het eind tachtiger jaren, de eerste vrouwelijke minister-president van Noorwegen Gro Harlem Brundtland, kwam tot de intrigerende titel 'Our Common Future' voor haar VN-rapport.

Schrik niet, ik maak het niet te lang. Ik begin niet met Adam en Eva, maar met President Roosevelt en zijn vrouw Eleanor. Die schreven na de Tweede Wereldoorlog opvallend geschiedenis. Al in de Tweede Wereldoorlog begonnen zij Amerikanen te mobiliseren om te gaan voor de 'Four Freedoms all over the World' en daar was eerder in hun Amerika al een Burgeroorlog aan voorafgegaan die als inzet de afschaffing van de slavernij. Na de Tweede Wereldoorlog kreeg het een vervolg met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de afschaffing van het kolonialisme.

In mijn tijd als werkgever, begin zeventiger jaren, was het thema 'Limits to Growth' van de Club van Rome actueel. Daarin werd voorgerekend dat als het inderdaad zou lukken om alle volkeren te bevrijden van onderontwikkeling en armoede – de 'Freedom from Want' – de mensheid zou stuiten op grenzen van groei vanwege aantasting van ons natuurlijk leefmilieu. Een halve generatie verder, was het tijd voor 'Our Common Future' en nu in 2015 gaat het om 'Climate Change'.

Ongelooflijk hoe decade na decade nieuwe technologieën, met name op het terrein van informatie en communicatie, de mensheid 'common' maakten en ons is gaan doen spreken van 'Our Common Future'. Tegelijk blijkt het steeds moeilijker de sociale dimensie van het mens-zijn hier en nu, gestalte te geven. Precies daar ligt de rol voor jullie als jonge werkgevers. Daarom schrijf ik: bemoei jullie met 'Our Common Future'.

Dat is de realiteit van een moderne wereld, waarbij nieuwe technologieën ons steeds uitdagen. De sociale dimensie van het ondernemerschap vergt daarbij tevens dat jullie door samen te werken de toekomst gestalte kunt geven.

Tussen dat rapport 'Our Common Future' en het moment dat ik deze editorial schrijf, ligt een kwart eeuw waarin gebleken is dat de mensheid niet getuige werd van het einde van de geschiedenis, zoals Fukuyama na het einde van de Koude Oorlog schreef om te markeren dat het vanaf dat moment om markteconomie wereldwijd zou gaan; socialisme en onderontwikkeling voorbij.

Nee, de geschiedenis van 'Our Common Future' leek net begonnen. In die kwart eeuw zagen wij met name door ICT en andere technologieën de geschiedenis van ons mensen wereldwijd sneller en grondiger veranderen dan ooit tevoren. Lehman Brothers en 9/11 maakten duidelijk dat wij het tegendeel van de 'End of History' beleven. En aan deze vooravond van 100 jaar Jong Management zijn IS en Climate Change barre realiteiten.

Als het gaat om de toekomst van Nederland wil ik melden dat 'jonge werkgevers' in de sociale dimensie van hun werk hun weg in een nieuw Nederland moeten vinden. Een Nederland waarin de politieke component van onze samenleving, dat wat wij plechtig onze constitutionele democratische rechtstaat noemen, grondig verzwakt is. Daardoor staat de (jonge) werkgever er meer alleen voor en dat is eigenlijk maar goed ook.

Jong Management heeft een lange traditie van 'mensen hebben boodschap aan elkaar'. Bij ondernemen en ondernemingen gaat het bij hen niet om de korte termijn. Integendeel, de traditie van familiebedrijven is niet uitgestorven en die gaat steeds weer voor eigentijds vernieuwen en voor de 'long haul'.

Zorgdragen voor de toekomst begint dicht bij huis. Dat weten wij allemaal. En daarbij hoort het ondernemen. Dat moet hoe dan ook competitief, maar dat gaat beter als het met en voor mensen gebeurt. Sterker, het gaat ook beter als wij voor een houdbare toekomst gaan. Dan praat ik dus over zaken als circulaire economie. De transitie naar CO₂-arme economie is niet alleen broodnodig, maar inspireert ook medewerkers die voor Corporate Social Responsibility willen gaan.

Daarom schreef ik hierboven: 'Bemoei jullie met Our Common Future'. Dat is eigentijds sociaal en richtinggevend. Het haalt het beste uit jezelf en uit de mensen met wie en voor wie je werkt.

Ruud Lubbers

