



De paus als topmanager

Auteur(s):

Beugelsdijk, S.

*Sjoerd Beugelsdijk is verbonden aan de Katholieke Universiteit Brabant.***Verschenen in:**

ESB, 86e jaargang, nr. 4298, pagina 227, 9 maart 2001

Rubriek:**Trefwoord(en):**

management

Recentelijk heeft de paus veertig nieuwe kardinalen benoemd. Hoe valt dit vanuit de managementtheorie te verklaren?

Buiten het feit dat kardinalen als regulier onderdeel van het personeelsbestand van het Vaticaan ook vervangen moeten worden, bevat de recente benoemingenreeks van paus Johannes Paulus II enkele elementen die goed verklaarbaar zijn met inzichten uit de managementliteratuur¹. Er is sinds enige jaren veel aandacht voor de kwestie van opvolging van topmanagers. Veelal gaat het daarbij om grote, multinationale ondernemingen. Ook de kerk als organisatie kunnen we kenschetsen als een multinational. De structuur van parochies, dekenaten, bisdommen en uiteindelijk Rome blijken goed te vergelijken met de divisiestructuur en de verschillende afdelingen binnen Shell².

Topmanagers

Maar ook op het punt van management zijn parallellen te trekken³. In de eerste plaats is bekend dat naarmate een topmanager langer op zijn plek blijft zitten, hij de neiging vertoont zijn blikveld te vernauwen. Als gevolg van de lange duur van het uitoefenen van zijn functie treden er cognitieve beperkingen op. In de tweede plaats is vastgesteld dat naarmate de zittingsduur van een topmanager toeneemt, hij of zij een steeds grotere behoefte voelt, de potentiële opvolger te kneden naar eigen inzichten. In de literatuur wordt dit ook wel aangeduid met de veelzeggende term 'homosociale reproductie'⁴. Dat wil zeggen dat een topmanager naarmate hij of zij langer zit, in het algemeen de neiging vertoont iemand als opvolger naar voren te schuiven die op hem of haar lijkt (zelfkloning).

Opvolgingskenmerken

De opvolging van een paus is volgens eeuwenoud gebruik vastgelegd in het kerkelijk recht. Naast de bekende witte rookpluim die uit het Vaticaan omhoog kruipt ten teken dat er een nieuwe paus is gekozen, zijn er enkele andere kenmerkende zaken. Zo wordt een paus pas opgevolgd nadat hij is gestorven. Dat betekent dat een paus geen directe invloed op zijn opvolging kan uitoefenen. Bovendien is er de regel dat de kardinalen ouder dan tachtig jaar niet mogen meestemmen bij de keuze voor de opvolger van de paus. Op dit moment zijn er ongeveer vijftig kardinalen die zich in deze positie bevinden. Het totaal aantal kardinalen staat sinds de benoemingen van afgelopen week op 185. Van de kardinalen die permissie hebben om te stemmen is het merendeel door de huidige paus benoemd. Omdat de paus geen invloed kan uitoefenen tijdens de periode dat de opvolging geregeld wordt, is het in zijn eigen belang dat hij zich tijdens zijn ambtsperiode al met de mogelijke opvolging bezig houdt. Gelet op de zittingsduur van paus Johannes Paulus II valt het benoemen van 44 kardinalen aan het einde van zijn regeerperiode prima samen met de bevindingen omtrent topmanagers. Door zelf de medewerkers te benoemen die zijn opvolger moeten kiezen, is er in zekere zin sprake van homosociale reproductie.

Wat betreft de relatie tussen zittingsduur en de toenemende cognitieve beperkingen van een topmanager, zijn ook parallellen te trekken. Hoewel de paus op het eerste gezicht enkele progressieve stappen lijkt te hebben gezet, zoals recentelijk het verbeterde contact met Joodse gelovigen, valt een ontwikkeling te bespeuren in de katholieke kerk die wel degelijk als conservatief te betitelen valt. Zo is één van de recentelijk benoemde kardinalen lid van Opus Dei. Dat is een semi-geheime vereniging van rooms katholieken met bijzonder conservatieve opvattingen. Tot voor kort werd vanuit het Vaticaan officieel elk contact met Opus Dei ontkend. Maar ook de negatieve reactie op het recente initiatief van bisschop Muskens van Breda tot het bijeenroepen van een bisschoppelijk college is hiervan een indicatie. Het starten van nieuwe initiatieven, zo blijkt uit de managementtheorie, wordt over het algemeen niet gewaardeerd door een topmanager die reeds lang op zijn plek zit.

Tot slot

De hoop op een radicale verandering in de rooms-katholieke kerk is waarschijnlijk vals. De mogelijkheden voor vernieuwingen zijn vanwege de specifieke organisatiestructuur en met name de regelgeving omtrent de topmanager van de Kerk zeer beperkt. Maar zoals bekend kunnen mensen radicaal veranderingen ondergaan, en zoals bovenstaande analyse duidelijk maakt, is ook de Paus niets menselijks vreemd

¹ Zie <http://www.vatican.va>

2 F. Nieuwenhuis, *Monseigneurs en managers*, Ad. Donker, Rotterdam, 1995.

3 Zie S. Finkelstein en D. Hambrick, *Strategic leadership: top-executives and their effects on organizations*, West, Minneapolis/Tt. Paul, 1996.

4 Zie D. Hambrick, M.A. Geletkanycz en J.W. Frederikson, Top executive commitment to the status quo: some tests of its determinants, *Strategic Management Journal*, 1993, blz. 401-418.