



*Governing by Carrot and Stick. A Genealogy of the Incentive*

G. Dix

## **Governing by carrot and stick. A genealogy of the incentive**

De term ‘prikkel’ – of: *incentive* – komt veelvuldig terug in de verklaringen die managers, politici en wetenschappers van menselijk handelen geven. Tegelijkertijd worden mensen vandaag de dag in zowel de private en publieke sector bestuurd met een beroep op de prikkel. Een bonus is een prikkel voor de bankier om optimaal te presteren; het introduceren van marktwerking is een prikkel om efficiënter met belastinggeld om te gaan; het openbaar maken van prestaties van scholen levert een prikkel voor schoolbesturen en leraren om zich meer in te spannen. In dit proefschrift worden de verschuivingen blootgelegd in het denken over en gebruik van “de wortel en de stok” als instrumenten van bestuur. In methodologisch en theoretisch opzicht wordt daarbij gesteund op het werk van Michel Foucault (hoofdstuk 1).

Een van de kernthema’s in het werk van Foucault is de relatie tussen de ontwikkeling van kennis en het uitoefenen van macht. Soms is macht een bruut fenomeen maar vaker wordt het omkleed door vertogen die haar uitoefening van een zekere rationaliteit pogen te voorzien. Aan het eind van de jaren ’70 begon Foucault de geschiedenis van deze rationaliteiten van bestuur te onderzoeken. Meer specifiek ging het hem daarbij om twee gerelateerde zaken. Enerzijds bestudeerde hij hoe het object van bestuurlijk handelen werd vormgegeven door verschillende groepen experts. Anderzijds richtte hij zich op de ontwikkeling van technieken waarmee het handelen van individuen en groepen beïnvloed kon worden. In dit proefschrift worden drie opeenvolgende pogingen onderzocht om het ‘prikkelbare’ subject als object van kennis af te bakenen en de technieken te ontwikkelen waarmee dat subject van een adequate prikkel kon worden voorzien (hoofdstuk 2).

Amerikaanse ingenieurs opereerde dichtbij de werkvloer maar hadden ook toegang tot de hogere regionen van het industriële management. Als nieuwe professionele groep waren zij eind 19<sup>e</sup> eeuw de eersten die zich opwierpen als autoriteit inzake het gebruik van prikkels. Voor de ingenieurs stond het geven van een prikkel gelijk aan het introduceren van een variant van stukloon. Naarmate de reflectie op loonprikkels zich verder ontwikkelde werden ook de bestuurstechnieken verfijnder. Het wetenschappelijk management van Frederick Taylor en Henry Gantt’s systeem om prestaties in kaart te brengen zijn exemplarisch voor die ontwikkeling (hoofdstuk 3).

Vanaf de jaren '20 werd het gezag van de ingenieurs uitgedaagd door wetenschappers uit verschillende sociaalwetenschappelijke disciplines. Britse en Amerikaanse economen problematiseerden hun eenzijdige gerichtheid op materiële motieven. De kritiek vanuit economische hoek werd opgepikt door een groep managementwetenschappers. Vanuit een achtergrond in de psychologie, sociologie en antropologie gaven zij een nieuwe wending aan het industrieel onderzoek. Daarbij kwamen zij uit bij geheel andere verklaringen van het handelen van werknemers en een reeks alternatieve technieken om het individu meer in harmonie te brengen met zichzelf, met de hem omringende groep en met het management (hoofdstuk 4).

Het duurde tot de jaren '70 voordat er een nieuwe rationalisering van het bestuur met prikkels ontwikkeld werd. Ditmaal waren het wiskundig geschoolde economen die, vanuit een theoretisch debat over socialisme en kapitalisme, een reeks problemen afbakenden waar elke bestuurder zich mee geconfronteerd zag. In hun modellen brachten zij een verband aan tussen centraal economisch plannen en kennis die op decentraal niveau bij verschillende economische actoren aanwezig was. Om informatieasymmetrie het hoofd te bieden moest de planner (*principal*) elke actor (*agent*) een prikkel geven om laatsgenoemde tot eerlijkheid en inspanning aan te sporen. Zoals de introductie van prestatiebeloning in het Nederlandse onderwijs uitwijst, was *principal-agent theory* een belangrijk bron voor beleidsgeoriënteerde economen om problemen in de publieke sector te ontwaren en daar passende oplossingen voor aan te dragen (hoofdstuk 5).

Teruggrijpend op de analyse van deze drie onderscheiden rationaliteiten van bestuur, breng ik in het slothoofdstuk een aantal thema's meer specifiek voor het voetlicht. Het gaat daarbij om de wederzijdse versterking van kennisontwikkeling en machtsuitoefening; om verschuivingen in de afbakening van het 'prikkelbare' subject als object van kennis; en om de gemeenschappelijke elementen in de technieken om dat subject met behulp van prikkels te besturen (hoofdstuk 6).