

## Ga anders denken over die grootste schat, de medewerkers

Trude Maas

We zitten in een crisis. Sommige politici bezweren ons dat we er samen sterker uit zullen komen. Als ik dat hoor of zie, weet ik soms niet of ze zichzelf nog aan het overtuigen zijn of ons. Duidelijk is wel dat velen die Haagse mantra's niet nodig hebben om in actie te komen.

Dat is goed nieuws voor de burgermaatschappij, en leerzaam voor Den Haag. 'Bottom-up' wacht niet op 'top-down'. Dat is goud. 'United brains' in actie.

Onder druk wordt alles vloeibaar - dat uit zich in heel veel regionale initiatieven om de arbeidsmarkt stevig te houden. Concurrenten worden concullega's als het om het behoud van kennis in een regio gaat.

Het woord 'employability' wordt ineens een stuk vaker gebruikt, ook in de praktijk. Ik hoop dat we dat erin blijven houden als straks de zon weer voorzichtig gaat schijnen. 'Leven Lang Leren' is geen theorie meer, maar praktijk. Prima.

Maar laten we ook op een andere manier 'beter' uit de crisis komen, door een flinke slag te maken in het denken over toegevoegde waarde. Minder kosten, meer omzet - die les kennen we wel. Maar dat we het uiteindelijk moeten hebben van meer toegevoegde waarde, hoor ik iets minder. Toch was dat terecht de motor achter veel innovatie initiatieven. Maar de zoektocht naar die hogere toegevoegde waarde blijft een lastige.

Voor mij komen we beter uit deze pijnlijke dip als we juist op dat punt vorderingen maken. Dat doe je niet middels een strakke anorexia.

Dat doe je ook niet top-down. De zoektocht naar die hogere toegevoegde waarde doe je met united brains. Dat betekent dat we anders moeten gaan denken over die grootste schat die we over de vloer hebben: de medewerkers. We zullen niet alleen moeten afslanken her en der, we zullen ook organisatievormen moeten bedenken die maken dat we beter en sneller mee kunnen ademen met de immer bewegende omgeving.

Dit is een goed moment om organisaties responsiever te maken. Dat gaat niet vanzelf. Dat gebeurt ook niet door een goeroe in te huren, of door de boodschap flink hard vanaf de zeepkist de kantine in te blazen.

Er is maar één manier, en dat is via het aanspreken en mobiliseren van medewerkers. Iedereen zal zijn rol moeten nemen daarin. Van receptioniste tot wagenparkbeheerder, van informatiemanager tot controller.

Het zetten van een dergelijke sfeer is voor veel organisaties een cultuurverandering. Het betekent immers dat we manieren moeten bedenken om de voortgang te monitoren. En dat we ook moeten zoeken naar manieren om die united brains daarbij in te schakelen. Dat zijn twee belangrijke slagen die niet gemakkelijk zijn.

Want over groei van toegevoegde waarde rapporteren we niet maandelijks. Daar moeten nog goede methodes voor ontwikkeld worden. Over kosten rapporteren we natuurlijk wel. Maar doen we dat wel aan de juiste mensen?

Zeg mij hoe en aan wie u welke cijfers rapporteert, en ik zal zeggen wat uw cultuur is. Weet uw secretaresse hoeveel die koerier kost? Weet iedereen hoeveel hij mobiel verbelt? Doet u met een gemengd team de 'post mortem' evaluatie van een gemiste offerte? Weten medewerkers op welke contracten wel en op welke geen winst gemaakt wordt? En vraagt u hen te analyseren waarom dat zo is? En hebben ze de ruimte om het daarna anders te doen?

Of je het nu 'sociale innovatie' noemt of 'empowerment', er wordt hetzelfde mee bedoeld.

Er ligt in veel organisaties nog heel veel talent braak omdat we niet weten hoe we er een beroep op kunnen doen.

Als het ons lukt om nu ook die slag te maken, komen we inderdaad sterker uit de crisis dan we erin gingen.

Trude Maas beheert in het Zakenkabinet de portefeuille Schaal en Maat. Ze is ex-senator van de PvdA, commissaris bij bedrijven en lid van het curatorium van VNO-NCW.

Organisatievormen bedenken, zodat we beter en sneller mee kunnen ademen met bewegende omgeving

Copyright (c) 2009 Het Financieele Dagblad

---

#### Gerelateerde artikelen

---

25-05-09 **Ambtenaarschap ook van deze tijd**

---

25-05-09 **HRM: Kop noch staart**

---

25-05-09 **Hans Hemels**

---

25-05-09 **Jong talent en de crisis Voor het eerst flinke tegenwind**

---

#### Metadata

Katern/Bijlage	Het Financieele Dagblad, maandag 09 februari 2009
Pagina	Optiek (pag. 7)
Rubriek	Zakenkabinet
Auteur(s)	Maas, T.
Trefwoorden	<u>arbeidsmarkt</u> ; <u>werknemers</u> ; <u>arbeidsmarktpolitiek</u> ; <u>recessie</u> ; <u>negatieve</u> ; <u>groei</u> ; <u>economie</u>

**REACTIES** 0 van 0