

Wie de baan vindt die hem past, hoeft nooit meer te werken



Vroeger was alles simpel. Werk werd op kantoor gedaan en was een serieuze aangelegenheid. Je nam de baan die je kon krijgen, omdat er geld moest worden verdiend. Met een beetje geluk paste die baan bij je opleiding. Gelukkig begon na elke vrijdag het weekend... En ook het management van organisaties was overzichtelijk: de Directie bestuurdde de tent en had verlengstukken in de vorm van afdelingschefs en voormannen.

In deze setting heeft generatie na generatie zijn geld verdiend en niemand die het in zijn hoofd haalde om deze zekerheden ter discussie te stellen.

De grote wending

Eind vorige eeuw begon er op veel fronten een aantal zaken fundamenteel te veranderen. Nog maar net een tiental jaar over de drempel van de 21ste eeuw, stapelen deze veranderingen zich in steeds hoger tempo op. Ad random:

1. IT wordt *commodity* en de snelheid van ontwikkelingen verdubbelt elk jaar.

Gevolg: de werkomgeving verandert in hoog tempo en constant.

2. Enterprise Social Media (ESM) wordt volwassen en veel organisaties doen verwoede pogingen om het gebruik van externe tools als LinkedIn, Dropbox, Twitter, Google+ en WeTransfer in te dammen

Gevolg: door gebruik van social media en ESM-tools zijn organisaties in staat op een heel andere wijze samen te werken, zowel intern als met partners en klanten.

3. De mate waarin organisaties transparanter worden neemt toe, waardoor er meer langs de as van kennis, vaardigheden en netwerken wordt samengewerkt dan langs de as van functies en afdelingen.

Gevolg: organisaties worden verdeeld in de segmenten werknemers die met toenemende moeite met elkaar samenwerken.

4. Sturen op het uitvoeren van afgebakende taken en bevoegdheden in een structuur van processen en functies verschuift naar 'output sturing'. Volgende stap daarin is het sturen op output én toegevoegde waarde.

Gevolg: toenemende frustratie bij werknemers die meer vrijheid willen in hun werk en behoefte hebben aan Faciliterend Leiderschap, maar ook frustratie bij de leidinggevende die maar moeilijk kan veranderen.

5. Door de opkomst van *mobile*, is informatie altijd en overal beschikbaar en communicatie altijd en overal mogelijk.

Gevolg: een tweedeling in de maatschappij tussen de digibeten en de early adopters, waarbij organisaties geen idee hebben hoe hier een passende strategie voor te ontwikkelen.

6. De nieuwe generatie medewerkers stelt andere eisen dan de voorgaande en hecht meer waarde aan vrijheid in het werk, zelfontplooiing en een goede *work-life* balans, dan aan een vaste baan en een leaseauto.

Gevolg: werkgevers willen de boot met generatie Y (en straks Z) niet missen en worstelen met een HR-beleid dat zowel de generatie X, Y als Z tevreden stelt.

7. De opkomst van de nieuwe genetwerkte organisatie stelt de traditionele organisaties en het gros van hun medewerkers voor grote uitdagingen: samenwerking verandert in kennisdelen en cocreatie.

Gevolg: werknemers zoeken naar een nieuwe invulling van hun rol, het begrip 'baan' is uit.

Het Nieuwe Werken

Alle hierboven beschreven ontwikkelingen zijn in meerdere of mindere mate onderdeel van wat wij tegenwoordig Het Nieuwe Werken noemen en hangen sterk met elkaar samen. Elke ontwikkeling afzonderlijk proberen te sturen is dan ook een zinloze exercitie. In samenhang en balans de veranderingen beheersbaar maken leidt tot het optimale resultaat. Een 200pk turbomotor in een Fiat Panda plaatsen en ter beschikking stellen aan een chauffeur zonder rijbewijs op een zandweg is immers ook vragen om problemen. Wel gegarandeerd fun trouwens. Waarmee het dus nog complexer wordt om medewerkers in de rol te krijgen waarin ze het best passen.

Leuker werken is beter presteren

Vanuit HR-perspectief is langzamerhand het besef ontstaan dat de medewerker niet meer voor de functie moet worden opgeleid, maar dat er een rol (niet langer een functie!) moet worden gezocht waarbij de medewerker maximale toegevoegde waarde heeft voor de organisatie én zichzelf maximaal kan ontplooien. Een nuanceverschil met het oude denken dat het verschil maakt vanwege het respect dat de organisatie voor de intrinsieke toegevoegde waarde van het individu heeft.

Hier komt de spreuk van Confucius om de hoek kijken: *Wie de baan vindt die hem past, hoeft nooit meer te werken.* Dit zit dicht aan tegen de categorie mensen die van hun hobby hun beroep hebben kunnen maken, zoals musici en beroepssporters.

Twee stappen vooruit, één stap achteruit

De huidige economische situatie zorgt echter ervoor dat velen weer blij zijn met werk, wat dit ook is. De focus op de beste match tussen rol en werknemer komt daarmee weer wat op de achtergrond, waarmee het werkplezier en daarmee de motivatie en productie afnemen. Pas in een voorspoedige economische situatie waarin voldoende banen beschikbaar zijn, zal er weer ruimte zijn voor perfect matching.

Wout Bucker, Ondernemer, Veranderaar en Chief Fun Officer

Gepubliceerd op 5 februari 2013 op HNWBlog

<http://hetnieuwewerkenblog.nl/wie-de-baan-vindt-die-hem-past-hoeft-nooit-meer-te-werken/>