

Wegwerpacties

*H*et was bij de glasbak dat ik even sprak met die vroegere buurtgenoot. Uit een linnen draagtasje viste hij lege flessen en potjes om deze, gesorteerd naar kleur, behendig weg te werpen.

Ik had hem lange tijd niet gezien. Hij was zo iemand die uit het montere soort gebakken is, vol dadendrang, en voor zijn mensen op het werk altijd als een vader voor zijn kinderen. De geboren mentor, zou je zeggen.

Hij vertelde mij dat hij vorige maand 57 jaar was geworden. Het was alweer twee jaar geleden dat hij zijn grootse afscheid bij het bedrijf had gevierd als gevolg van een riante regeling waar hij kennelijk geen nee op kon of mocht zeggen. Nee, het was eigenlijk geen vut want dat mag niet meer, maar de directie noemt het 'SOP', het 'senioren-opteer-plan'. Hoe dat precies in elkaar zat wist hij eigenlijk niet. In ieder geval ging hij er kennelijk nauwelijks op achteruit. In de bedrijfskantine was deze faciliteit al onderwerp van taalgrappen: 'het ruime SOP kiezen', 'het SOP dat de kool waard is'.

Ik vroeg hoe dit vrije leventje hem beviel. Hij gaf aan dat hij een soort nieuwe draai had gevonden. In ieder geval kon ik uit zijn verhaal afleiden dat hij en zijn hond de buurt veel beter dan vroeger hebben leren kennen, dat de televisie te veel herhalingen uitzendt, en dat zijn kapper al voor de tweede keer dit jaar in tarief omhoog is gegaan.

Na mijn vraag of hij nog wel eens terugkomt op het bedrijf, knikte hij wat mistroostig. In het afgelopen jaar was dat drie keer: bij het koperen jubileum van de verkoopdirecteur, bij de officiële opening van de nieuwe parkeergarage, en bij het afscheid van een 54-jarige collega die kennelijk ook voor 'het ruime SOP' had gekozen.

Hij schamperde dat het in het bedrijf overigens niet meer zoals vroeger is. De directie vraagt steeds meer van haar mensen en stuurt deze steeds meer op cursus. Steeds meer op cursus sturen? Dat vond ik eigenlijk best positief. Het bedrijf toont hiermee immers de verantwoordelijkheid daadwerkelijk in zijn mensen te willen investeren! Ik begreep de scepsis van mijn vroegere buurtgenoot niet.

Hij voegde eraan toe dat het bedrijf moeilijke tijden doormaakt omdat ze merken dat de mensen minder voor hun taak zijn berekend. De directie wijt het aan een gebrekkige onderlinge coördinatie en te weinig doelgerichtheid binnen de afdelingen. Vandaar allerlei peperdure cursussen 'Doelmatig Plannen', 'Effective Time Management', 'Optimaal Interactief Communiceren', en zo. Verder vertelde hij dat het ene na het andere organisatieadviesbureau de bedrijfspoort plat loopt, omdat gemeten moet worden of de mensen van deze cursussen wat hebben opgestoken. En onlangs heeft het hele personeel, inclusief directie, een weekend lang ergens in Gelderland een motivational workshop gehad van een zogenoemde transitionale tutor die werkt volgens de oeroude inzichten van een Birmese goeroe.

Mijn vroegere buurtgenoot haalde zuchtend zijn schouders op, vouwde het linnen draagtasje slordigjes op, groette mij en liep weg van de glasbak. Ik staarde hem nog even na, en opeens borrelde in mij op een pasklare definitie van het begrip brain drain: 'een van de meest schaamteloze en kostbare wegwerpacties van menselijk talent van deze tijd...'





We leven in de tijd waarin een opvallende verschuiving van de verantwoordelijkheid voor de invulling van de loopbaan waar te nemen is. Vroeger voltrok loopbaanplanning zich onder de bevoogdende vleugels van een en dezelfde werkgever, die gewoonlijk de loopbaan van de werknemer uitstippelde. Tegenwoordig wil het individu zelf steeds meer verantwoordelijk zijn voor de inrichting van de eigen carrière, en zal dus doelbewust ook zelf stappen moeten zetten te blijven bijsturen. Loopbaanoriëntatie betekent vandaag dus niet meer statisch "het eenmalig kiezen van een beroep", maar steeds meer dynamisch "het ontwerpen, herontwerpen en blijvend gestalte geven aan een loopbaan". Human Resource expert Norman Schreiner spreekt o.a. over deze onderwerpen.

Voor nadere informatie mailt u naar: normanschreiner@speakersacademy.nl