

Normen..... en waarde toevoegen



column

Dennis en Koos in gesprek, beiden met hun drijfveren en passie. Zin geven en zin nemen. Waar loop je warm voor? Waar word je gelukkig van?

Kun je je beter ontwikkelen als je verstand hebt van je eigen drijfveren? Kan je passie in de loop van de tijd veranderen? En, is dat afhankelijk van je leeftijd of van je werk- of leefomgeving? Begrippen en vragen die ik veelvuldig hoor. Explorierend, zoals dat hoort bij professionals. Geluiden die ik ook signaleer: wat een onzin, blijf er vanaf het is het enige privé dat een mens nog heeft. En: al die boeken met persoonlijke getuigenissen over hoe de auteur weer de zin van zijn leven ziet, zijn eigen kern vindt. En ze hebben dan ook nog het lef om een model of theorie te presenteren op basis van die getuigenissen. Ze rechtvaardigen die theorie dan door elkaar over en weer te citeren. En dan die hypocriete aandacht vanuit organisaties om aandacht te besteden aan zingeving. Zogenaamd praten over persoonlijke ontwikkeling terwijl je manager gewoon wil dat je beter presteert. Al die mooie verhalen over het beste met je voor hebben, dat je werk moet aansluiten bij je talent. 't Is gewoon een bedrijfskundig principe: zorgen voor de juiste condities zodat mensen in hun werk nu en in de toekomst goed functioneren. Kritische opmerkingen dus, zoals het professionals betaamt.

Een fragment uit het gesprek.

“Ik voel me zeker in de inhoud. Cijfers spreken klare taal en bieden managers houvast. Ik heb er behoefte aan vooral de systemen op orde te krijgen. Orde brengt overzicht en overzicht geeft me de mogelijkheid in dit bedrijf eindelijk een bijdrage te leveren aan sturing op resultaten. Ik wil ook aantonen wat ik toevoeg aan de managers in dit bedrijf.” Koos praat gedreven over zijn ambities. Voor Dennis wordt het nu spannend. Hoe past hij nu zijn eigen principes toe in dit gesprek: vakinhoud combineren met samenwerken? “Als ik je goed begrijp maak ik het werk nu extra moeilijk voor jou doordat ik een aantal van je taken bij je heb weggehaald. Je mist nu het overzicht. Wat me in je verhaal aanspreekt is dat je een bijdrage wilt leveren aan de sturing. En managers sturen. Daar zit onze gemeenschappelijkheid in. Ik wil graag dat we onderling beter uitwisselen en zo effectiever onze know how kunnen aanbieden aan de managers in onze onderneming. We hebben allebei echter een andere aanvliegroute. Hoe kunnen we die combineren?”

Dennis legt de vraag nu open voor. Er volgt een intensief gesprek. Dennis brengt zijn norm in: “Ik verwacht van jou als manager bij Planning & Control dat je actief in gesprek gaat met je eigen mensen en de managers over hoe jouw expertise bijdraagt. Want daar heb ik wel een norm op. Overzicht en systemen moeten ondersteunend zijn aan het werkproces en niet andersom.”

Dat is toch nog even slikken voor Koos. Aantrekkelijk is het wel om toegevoegde waarde op dit aspect te leveren. “Ik ben soms niet zo handig in gesprekken, vaak wat kort door de bocht.” Dennis biedt aan hem juist daarop te willen begeleiden. En zegt ook met Koos te willen bepreken hoe het werkpakket na het inslaan van deze koers er uit kan zien zodat Koos het overzicht kan houden.

Kunnen bedrijfskundige principes wel samen met de oprechte wens om mensen de gelegenheid te geven zich te ontplooiën volgens hun eigen inzichten? Ik vind van wel. Het gesprek van Dennis en Koos is voor mij een mooi voorbeeld dat deze twee perspectieven elkaar kunnen vinden.

Robert van Noort