



*Bijeenkomst Beleidsgroep Onderneming, Ethiek en Maatschappij, woensdag 22 april 2009*

## **Richard, Koos, Monica en Susan**

Richard Florida, auteur van het eertijds spraakmakende boek "The Rise of The Creative Class" hekelt overheden die de uitweg uit de economische malaise uitsluitend zoeken in investeringen in infrastructuur en het overeind houden van bedrijven. Hij spreekt over de noodzaak van de Great Reset, de grote omschakeling naar een economie die draait om kennis en innovatie. Waar blijft de discussie over talent?

Ik gebruikte deze uitspraak van Florida voor de opening van de BOEM-bijeenkomst met de tartende titel "Minkukels en pluspunten, mensen op de balans".

Koos van Oord, voormalig directeur van het wereldwijd actieve baggerbedrijf Van Oord NV, nam direct afstand van die titel, maar evenzo van dikwijls loze slagzinnen als: "we care about people". Hij pleitte voor respectvol omgaan met mensen, voor een cultuur die mensen helpt hun bestemming te vinden. Met duidelijke waarden en normen, met respect voor historie. Dat vraagt om zichtbaar en bezielend leiderschap. Zonder dat blijft talentontwikkeling kansloos. Koos heeft dan ook niets met medewerkers die na twee of drie jaar al weer vertrekken.

Monica Milz, directeur communicatie Rabobank Nederland, kan evenmin uit de voeten met de benaming minkukels; in haar opvatting zijn slechte medewerkers vaak het gevolg van slecht management. Ze wees op het boek van Hans van der Heijden en Salida Bochhah "De WERKelijkheid van morgen", waarin zeven trends worden beschreven die werk en werken veranderen: digitaler, grenzelozer, pluriformer, onzekerder, verantwoordelijker, vitaler en ondernemender. De Rabobank reageert met het traject "Rabobank Unplugged". Het gaat in essentie om een verandering van gedrag met elementen als: van regels naar afspraken, van input naar output, van vertellen naar dialoog, van management naar talentmanagement. Door de digitalisering kent de bank eigenlijk geen "dom" werk meer. Daarbij komt dat een andere generatie onderweg is, een generatie die weigert met verouderde werkmethoden aan de gang te gaan. Dat klinkt goed, maar het management moet eerst zelf een transitie doormaken. Een goede organisatie heeft immers contact met haar talent, want als je spreekt over mensen op de balans, is de werkelijke waarde loyaliteit en groeipotentie. Monica toonde het You Tube-filmpje van de opvallende Engelse Susan Boyle, die de ongeïnteresseerde jury van Britain's Got Talent verbijsterde met haar zangkunst. "The biggest wake up call ever", noemde een van de juryleden haar. Monica sprak van een minkukel die in enkele seconden heldin werd.

Managers moeten evenzeer hun helden herkennen.

In mijn openingswoord vertelde ik ook over een tweetal seminars waarvan ik een brochure kreeg. De eerste heeft als titel "Werken met moeilijke mensen" (600 euro), de tweede "Leidinggeven aan mensen die geen zin hebben" (1000 euro).

De deelnemers aan de BOEM-bijeenkomst bespaarden die middag 1600 euro ...

Andries Greiner,  
Voorzitter Beleidsgroep Onderneming, Ethiek en Maatschappij  
(gedeputeerde economische zaken provincie Flevoland)

***Dit verslag verschijnt als column in Middelpunt, juni 2009.***