



I N B E D R I J F

Adagio in bedrijf • Eikensingel 12 7213 WJ Gorssel • www.adagioinbedrijf.nl

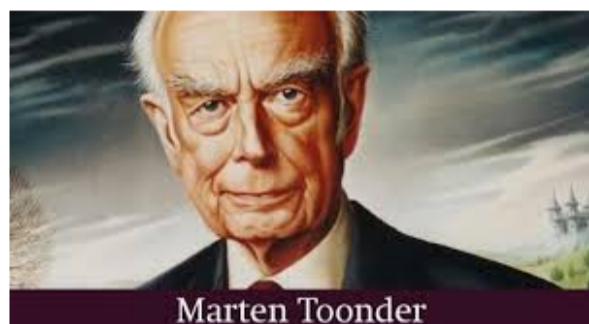
2015, woekeren met tijd en talent

De tijd verglijdt als een razende, en soms vraag ik me af of dat een goede manier van leven is. Men moet woekeren met de talenten en zo, en men moet zijn tijd goed gebruiken.

Maar wat is goed?

En hoe woekert men het beste?

Marten Toonder



Toonder is al jaren een belangrijke bron van inspiratie voor mij en is bekend van de verhalen van Ollie B. Bommel.

Het woekeren met tijd en talenten is aan de orde van de dag.

Organisaties worstelen met beperkte middelen en zoeken naarstig naar manieren om de juiste projecten te kiezen, kansen te benutten en hoofd en bijzaken te scheiden. En binnen die organisaties woekert de één nu eenmaal succesvoller dan de ander.

Een zorgmanager moet bezuinigen. Het hoogst noodzakelijke onderhoud mag niet gepleegd worden en zij ziet met lede ogen aan hoe er elders geïnvesteerd wordt in grote nieuwbouwprojecten terwijl de eigen afdeling nergens geld voor krijgt. De cliëntenraad voert intussen de druk op. De gammele voorzieningen, slechte rolstoelen, aftandse gordijnen en gebrekkige beveiliging zijn hun een doorn in het oog.

De zorgmanager en de cliëntenraad hebben een moeizame relatie opgebouwd in het verleden. De cliëntenraad neemt zijn rol serieus en komt op voor belangen van cliënten en bestrijdt de manager.

'Wij zijn er voor cliënten, jullie voor de zakelijke kant.'

De manager heeft al genoeg op haar bord en kan 'het gezeur' van de cliëntenraad er niet bij hebben.

Herkent u de situatie? Twee partijen die elkaar bestrijden en zich alleen en niet gesteund voelen in hun worsteling?

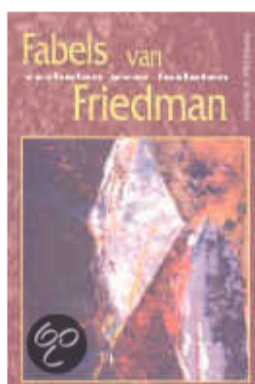
Ik heb vervolgens de vraag gesteld: *Wat zou er gebeuren als uw vijand uw bondgenoot werd? Zou u dan beter weten hoe u met tijd en talenten moet woekeren?*

Dat hielp. Deze omslag was nodig om wat was 'vastgedacht weer 'los te denken'. Door een aanvankelijke 'vijand' medeplichtig te maken kwam er schot in de zaak.

De manager heeft de cliëntenraad aan het werk gezet om de prioriteiten in beeld te brengen en deze bij het bestuur te melden. Zo vonden ze de juiste argumenten en invloed op het bestuur om te doen wat nodig was. De noodzakelijke aanpassingen zijn inmiddels gedaan.

Loslaten

Edwin H. Friedman pleit in zijn 'Fabels' (verhalen over loslaten) voor een speelse benadering. Niet rechtstreeks maar via een omweg.



Het woekeren met tijd, geld en talenten vraagt een speelse en alternatieve route. Het vraagt om risico's nemen en om van het eerder ingeslagen pad af te wijken. 'Wat is goed? En hoe woekert men het beste?' Daarbij is ook de vraag wat er tot op heden goed gewerkt heeft en wat het heeft opgeleverd. Is dat niets? Dan is het een idee om te stoppen en een ander plan te volgen.

En dat vraagt wel iets van degene die woekert, want kennelijk hebben wij er als mens moeite mee om:

- een oude vijand als vriend te gaan zien
- tijd vrij te maken voor iets nieuws terwijl 'het oude' nog niet op orde is
- mensen van plek en rol te verwisselen, ook als we zien dat zij vastlopen met hun talenten
- op afstand van de zaak te blijven om er niet door opgeslokt te geraken

En nu?

"Het is 2 voor 12", zei een directeur in wanhoop. "Klanten lopen weg vanwege te late en slechte leveringen en nog steeds maken medewerkers zich druk om bijzaken. Ik ga de rotte appels ontslaan!"

"Misschien wordt het tijd om de boel om te draaien." Riep ik optimistisch. "Wat zou u doen als u zelf de oorzaak hiervan was?"

Deze invalshoek was nieuw voor de directeur. Hij werkte zich te pletter om alle fouten van anderen weer recht te breien en zag niet hoe hij deze crisis zelf had veroorzaakt.

Er was ongemerkt een vervelende sfeer ontstaan waarbij de directeur regelmatig bulderde over zijn ongenoegen. Onder die druk gingen medewerkers hem ontwijken. Dat lukte slecht want hij zat er bovenop nu het steeds slechter ging.

We hebben samen gekeken naar een alternatieve en meer speelse aanpak. Een aanpak waardoor de energie zou terugkeren en medewerkers weer kans zouden zien te leveren wat klanten verwachten.

De directeur is weer van controleur/brulaap een leider geworden. Hij maakte een aantal medewerkers verantwoordelijk voor klanttevredenheid. Sommige klanten hoefden helemaal geen snelle levering of vonden een vervangend apparaat voor het moment voldoende. Zo kon de productieafdeling de aandacht weer richten op een efficiënt productieproces terwijl klanten zich gezien en gehoord voelden.

De aanpak waarover ik u schrijf is niet ingewikkeld. Het gaat over een stap achteruitzetten en uzelf de vraag stellen hoe het makkelijker, leuker en speelser kan. Het is zaak te herkennen wanneer er een ploeterige sfeer ontstaat waarin hard werken tot uitputting en uitval leidt, en die om te buigen tot eveneens hard werken maar dan wel met het voldane gevoel van een goed resultaat. Als u uw processen stroomlijnt, een nieuwe visie en strategie implementeert of aan BPR doet, denk dan nog eens aan deze nieuwsbrief. Ik kijk met alle plezier met u mee om te ontdekken waar de kansen liggen voor een andere aanpak.



Hartelijke groeten,
Ada Jongkamp

www.adagioinbedrijf.nl ada@adagioinbedrijf.nl 06-50887640

[uitschrijven uitsluitend hier klikken!](#)

