

# Als lemmingen

Tekst: Andries Bongers

De HR-wereld is dol op nieuwe kreten voor oude begrippen. Kostbare seminars met weer een goeroe uit de VS brengen meestal een boodschap die helemaal niet nieuw is. Wel de kretologie, de verpakking. Als je tot de kern doordringt, blijkt het gewoon oude kost te zijn.

Workshops dienen vaak niet om iets te leren, maar om te inspireren; een bevestiging van wat je allang wist. Helaas blijft menig HR-professional hierin hangen en komt er niet aan toe om 'oude waarden' nu eindelijk ook eens praktisch te gaan uitvoeren.

Voor het fileprobleem hebben we al veel oplossingen bedacht. De een nog noodlottiger dan de ander. De carpoolstrook bijvoorbeeld, bij uitstek een uitvinding die veel heeft gekost en niets heeft opgeleverd. Vaak staat ook nog de verkeerde rijrichting open en is het meer een obstakel dan een voorziening.

Daarom zou ik bepaalde vernieuwingen 'carpoolstrookcultuur' willen noemen. Het is nieuw, het werkt niet en de schuldigen worden beloond.

Zo ook het nieuwe werken. Al meer dan tien jaar geleden schreef ik al over het zogenaamde 'telewerken' en de vele voordelen, zoals terugdringen van ziekteverzuim en files, maar ook fiscale voordelen van meer dan negenhonderd

euro netto (!). Ik vergeleek de automobilisten met lemmingen die massaal van een klif storten op zoek naar voedsel. Nu begrijp ik beter dat die lemmingen een hele goede reden hebben. Maar automobilisten hebben altijd nog een keuze. Lemmingen niet.

Tegenwerpen waren er ook door de jaren heen: "Hoe kan ik ze controleren? Kun je wel zonder sociale contacten?" Het geeft vooral het gebrek aan (zelf)vertrouwen weer, want het gaat meestal slechts om een of twee dagen per week. Opmerkelijk dat de tegenstanders van toen nu voorstanders zijn. En omdat het in hun ogen nu ineens nieuw is, hebben ze het over het nieuwe werken.

Ben ik er dan tegen? Nee natuurlijk niet, maar wel tegen de naam die suggereert dat het "nieuw" is. Voor een deel is het techniek, maar dat is al meer dan tien jaar gemeengoed geworden. Voor een deel ook flexibiliteit, bijvoorbeeld in werktijden. Maar het allerbelangrijkste uitgangspunt waar we al jaren op hameren, is de autonomie van de medewerker. Gewoon een medewerker die zijn job als zijn eigen winkeltje beschouwt en zonder de klassieke baas kan werken. Die in zichzelf en de organisatie investeert, met een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Eentje die je niet permanent hoeft te controleren, maar mee-communiceert. Sneu voor die baas, maar wel de basis voor het succes van de onderneming. Gewoon een onderneming waar het personeelsbeleid en de doelstellingen afgestemd zijn op de strategie van de onderneming. Wanneer u dat IIP (Investment In People) wilt noemen, vind ik dat best, maar denk nou niet dat het meer is dan GMP: Gewoon Modern Personeelsbeleid.

U weet niet wat de strategie van uw onderneming is? Dan is het nieuwe werken beslist iets voor u. U kunt dan weer een nieuwe carpoolstrookcultuur invoeren.

**Andries F. Bongers is directeur van FreeBeans BV, [www.freebeans.nl](http://www.freebeans.nl), [www.hr-kiosk.nl](http://www.hr-kiosk.nl)**

