

Geef werknemers meer vrijheid, dan krijgen ze betere ideeën

Saskia Nijs

Hr is veel veranderd in de manier waarop ik werk. Ik heb geen eigen kantoor meer, de archiefkasten zijn ingeruild voor digitale systemen en ik vergader vaker online dan op een kantoor. Ik werk proactief en ben daarin creatief, zelfsturend en oplossingsgericht. Proactief betekent dat ik zelf mijn projecten bepaal en dat ik zoek naar taken die passen bij waar ik goed in ben en wat van invloed is op het succes van de organisatie. Door beter samen te werken met collega's zoek ik feedback en kan ik vernieuwen.

En toch ervaar ik iedere keer weer dat verouderde systemen het haast onmogelijk maken om echt te kunnen vernieuwen. Hoe komt het dat we mooie ideeën bedenken, maar dat ze uiteindelijk niet uitgevoerd worden? Dat we leiderschapsessies hebben die ons verbinden, maar dat we de dag erna weer tegenover elkaar staan als het gaat om resultaten en budgetten?

Door mijn onderzoek en werk met veel verschillende organisaties zie ik dat we onze innovatiekracht pas kunnen vergroten als we onszelf ook anders organiseren. Waarom kijken grotere organisaties zo jaloers naar start-ups? Omdat start-ups (nog) geen last hebben van onze verouderde organisatiesystemen. Systemen die in de 19de eeuw bedacht zijn om medewerkers in fabrieken aan het werk te zetten en houden. Systemen die verhinderen dat we als medewerkers onze innovatiekracht kunnen vergroten.

Allereerst de financiële systemen, waarin we dagelijks meten hoe goed of slecht het gaat en die een doel op zich zijn geworden. Medewerkers worden geacht alles te onderbouwen met financiële gegevens en doelstellingen. Daarmee wordt ieder risico weggenomen en dus ook ieder initiatief om iets anders of nieuws te doen. Daarnaast is er de technologie, die we nog steeds niet zo gebruiken als deze bedoeld is. Mail beantwoorden van collega's of klanten is ons werk geworden. Kunnen we de technologie niet anders gebruiken om beter samen te werken en het werk ook gedaan te krijgen? Door meer te skypen is het aantal mails in mijn mailbox gehalveerd. En iedereen cc'en, daar doe ik ook niet meer aan.

En we werken nog steeds vanuit verouderde hiërarchische structuren. Als je een goede medewerker bent die veel kwaliteit en vernieuwing brengt voor het bedrijf, word je meestal beloond met een managementtitel. Voor mij is management geen beloning maar een vak apart. Het gevolg van die verouderde beloningsstructuur is dat een groot deel van die medewerkers slechte managers zijn en ook niet meer kunnen doen waar ze zo goed in waren.

Door de ontwikkeling van technologie ligt de innovatiekracht veel lager in de organisatie: bij medewerkers zelf. Maar helaas wordt dit niet overal erkend. Vaak hoor ik van leiders en managers dat hun



ILLUSTRATIE: JACOB STEAD VOOR HET FD.

Slimmer werken

Door meer te skypen krijg ik nog maar half zoveel e-mails.

En iedereen cc'en, daar doe ik ook niet meer aan

medewerkers verteld moet worden wat en hoe ze iets moeten doen. En hoor ik van medewerkers dat hun manager niet veel begrijpt van wat ze doen of waarom ze dingen doen.

De kracht van vernieuwing en verbetering ligt bij de medewerkers. Hoe mooi is het voorbeeld van Toyota, dat fabrieksarbeiders de mogelijkheid geeft de fabriek stil te leggen als ze zien dat er iets niet goed gaat of beter kan. En daarmee dus zelf de verantwoordelijkheid krijgen en nemen om voor Toyota de kwaliteit te vergoeten. Het koord dat in de fabriek hangt om de fabriek stil te leggen was

ooit geel en is nu, door het vele gebruik, zwart. Vaak adviseer ik managers om voordat ze iets bedenken tussen de medewerkers te gaan zitten en vooral te kijken en luisteren wat ze doen en waarom.

Ik vind dat niet alleen de medewerkers anders moeten gaan werken, maar dat organisaties moeten willen vernieuwen. Dat ze medewerkers ruimte geven om nieuwe ideeën te realiseren en dat ze hen anders durven gaan belonen. Niet vanwege de positie in de hiërarchie, maar om de toegevoegde waarden voor het bedrijf. En ik hoop dat leiders daarin zelf het goede voorbeeld geven.

Tech Team

Om beurten schrijven vier columnisten over nieuwe technologie en wat ondernemers, bestuurders of werknemers hiermee kunnen.

Saskia Nijs

Technologie is belangrijk in het leven en werk van Saskia Nijs, die onderzoeker is aan de VU, bestuurslid bij TedXAmsterdamED en medewerker bij Philips. Als ervaringsdeskundige in het nieuwe werken is zij vooral betrokken bij projecten die mensen in de 21e eeuw kennis, tijd en technologische hulp bieden om het beste uit zichzelf te halen. Saskia woont samen en heeft twee dochters.



David Langley

Internet-, innovatie- en strategieonderzoeker bij TNO en RuG.

Jaap-Henk Hoepman

Computerwetenschap aan de Radboud Universiteit en wetenschappelijk directeur van het Privacy & Identity-Lab.

Valerie Frissen

Ceo SIDN Fonds en hoogleraar ICT & sociale verandering in Rotterdam.