

Creatie

Jos van Snippenberg

Het moment dat het voor mij duidelijk werd dat het allemaal anders zou kunnen, was in juni 2002 nadat ik de kolossale messing deuren aan de Pascalstraat in Ede van de Kimberly Clark Corporation achter mij dicht trok. Ervaringen van ruim twaalf jaar corporate life zijn voldoende om de stoute schoenen aan te trekken en het zelfstandig ondernemerschap te omarmen en de wereld wat mooier te kleuren.

Het einde van mee te moeten lopen in de wereld van het hysterisch vasthouden aan het verhogen van aandeelhouderswaarde. Het dagelijks ontduiken van het 'zo doen wij het hier al jaren' virus en het bekrompen idee dat het niveau van genoten opleiding bepalend is voor toekomstig succes.

De jaren van economische terugval deden de puzzelstukjes verder op hun plaats vallen en schenen nieuw licht op mijn kijk naar de wereld, welvaart en geluk.

Voor mij staat de C voor de Creatie van WAARDE door de Complete mens.

Droom

Er kristalliseerde zich een droom en een visie uit over mijn bijdrage aan het vormen van een mooiere wereld. Een wereld waar mensen de kans krijgen om met plezier hun potentieel te ontwikkelen en waarde toe te voegen. Waar zij hun passie kunnen volgen en met een positief zelfbeeld kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Hier beweging in brengen noodzaakt dat bedrijven uit de PAIN zone moeten komen en zich naar een PLAY zone gaan bewegen.

De PAIN-zone

Een bedrijf dat acteert in de PAIN zone kent enorme verspilling van het potentieel van haar medewerkers. Cijfers op wereldwijde schaal geven aan dat slechts twaalf procent van de werkende mensen echt 'happy' zijn, dit is tenen krommend (bron: Human Capital Institute).

Het overgrote deel van de beroepsbevolking kan namelijk zijn of haar maximale energie en enthousiasme niet in het werk kwijt. Berekeningen tonen aan dat er hierdoor gemiddeld per medewerker per jaar zo'n € 3.900,00 'weglekt' aan productiviteit.

Dat het werkklimaat zo verslechterd is komt mijns inziens onder meer door dat bedrijven nog te veel vasthouden aan dat wat was. In de laatste zeventig jaar zijn modellen om te komen tot economische groei, de wijze waarop bedrijven zich organiseren en leidinggeven, grosso modo niet veranderd.

Veel bedrijven zijn nog steeds op traditionele wijze georganiseerd, hanteren methoden en opvattingen waardoor zij zichzelf veel tekort doen.

Binnen bedrijven acterend in de PAIN zone waait een vreemde wind. Zij kennen een top van bestuurders met daaronder verschillende managementlagen en een werkvloer. Een werkvloer waar, naar mijn mening, mensen nog te veel geacht worden s 'morgens te verschijnen om na acht uur weer huiswaarts te mogen keren. Daartussen wordt zij geacht taken volgens omliggende processen en met vastgelegde targets uit te voeren. Waar wekelijks of maandelijks de gerealiseerde prestaties individueel of per afdeling worden besproken,

gevolgd door halfjaarlijkse functioneringsgesprekken en als de kers op de taart het jaarlijkse beoordelingsgesprek.

Hier zijn sollicitatiegesprekken net kruisoverhoring en lijken op huwelijkskruistochten naar de beroemde Brad–Pitt-en-Angeli-Jolie-match. Hier is sociaal acteren en het hoog houden van menswaarden een garantie tot aan de deurmat. Hier wordt bij tegenvallende resultaten de loyaliteit naar medewerkers rücksichtslos verworpen. Waardoor het uitgedragen goed werkgeverschap als ‘window-dressing’ fungeert op de website en het jaarverslag.

Hier mag je blij zijn om voor te werken en word je verteld wat je moet, mag en op welk moment dit dan wel is. Hier wordt het leiderschap gekenmerkt door instrueren en controleren omdat het vertrouwen in medewerkerskwaliteit ontbreekt. Een kweekvijver voor ‘alleen praten als het je gevraagd wordt’. Waar medewerkers bang zijn hun mond te roeren en zich overwerken in angst voor represailles. Binnen bedrijven in de PAIN-zone regeert de angst, raken mensen door de jaren heen burned-out en uitgeblust om vervolgens met een afkalkend pensioen te kunnen gaan.

Genoeg daarmee! Kantelen met die handel!

PLAY-zone

Bedrijven met toekomst zijn een speelruimte waar mensen gezamenlijk met plezier waarde kunnen creëren. Bedrijven met een missie waar maatschappelijke relevantie geloofwaardig verknoopt is met geld verdienen. Bedrijven waar medewerkers kunnen acteren in de PLAY-zone en waar ertoe kunnen doen telt. Waar mensen hun passie en creativiteit dagelijks voor willen in blijven zetten. Waar mensen geloven in hun eigen capaciteiten en openstaan voor delen en het ontwikkelen van persoonlijke groei. Hierdoor leveren zij een beter resultaat en hebben meer plezier in het werk.

Een krachtig gegeven dat voortkomt uit wetenschappelijk onderzoek (T. Notenboom) naar de voorspellers van werkeffectiviteit en satisfactie. Hierbij werd met de begrippen passie, overtuiging en groei-motivatie uiting gegeven aan het begrip flow. Deze uiting van flow liet een additionele voorspellende waarde zien op werkeffectiviteit en tevredenheid dan het al eerder geoperationaliseerde begrip ‘engagement’. Zelfs ten aanzien van de bekende Big Five dimensies bleek het door mij ontwikkelde model ‘Dantefactor’ een significante additionele voorspellende waarde te hebben. Een waardevolle sturingsfactor om medewerkers actief te houden in de PLAY-zone.

Bedrijven acterend in de PLAY-zone leggen een ultieme focus op het individu om wie hij is en om de uniekheid die het meebrengt. Daar werken mensen vanuit intrinsieke motieven om hun talent tot bloei te kunnen brengen en worden gezien als kernpijler voor het realiseren van economische groei. Daar wordt gewerkt aan waarde, ambitie, groei en is genoten opleiding, mobiliteit of leeftijd geen maat. Daar werken zelfstandig professionals, is vast dienstverband geen must, maar wel het willen bijdragen in de rol die hij of zij kan vervullen.

Bedrijven in de PLAY-zone zijn wendbaar en kunnen zo snel mee veranderen als een willekeurige verandering zelf. Hier brengt leiderschap de juiste persoon op de juiste plaats door continu oog te houden voor welke kwaliteit op welk moment het best past bij de rolvulling. Waar oprechte dialoog bestaat tussen leiderschap, individu en teams. Waar leiderschap individu en team verbindt op de intrinsieke drijfveren en faciliteert om werkcontext dusdanig in te regelen dat de intrinsieke motor van medewerker en teams blijft excelleren. Waar gestuurd wordt op de gezamenlijk overeengekomen bijdragen aan het realiseren van de organisatie ambitie.

De toekomst gaat om het verbinden van de complete mens met een waarde creatie die, voor het gemak, nog maar even 'werk' genoemd wordt.

Het Kantelingsalfabet

Dit is het hoofdstuk Creatie uit Het Kantelingsalfabet, geschreven door Jos van Snippenberg. Een unieke co-creatie van meer dan 100 auteurs, redacteuren en partners die, vanuit de gedachte 'Verandering begint met delen, binnen vier maanden samen een boek realiseerden met meer dan 90 hoofdstukken over kantelen en veranderen. Deelnemende auteurs zijn onder andere Jan Rotmans, Guido van de Wiel, Nynke Schaaf, Richard van der Lee, Sabine van Baal, Henkjan Smits, Bruno Rouffaer, Crystal Kwee en Arko van Brakel. De hoofdthema's zijn; persoonlijk kantelen, samenleving, onderwijs en organisatievernieuwing. Lees meer over dit ludieke initiatief op onze partner De Alfabetboeken (www.dealfabetboeken.nl) of bestel het boek bij de boekhandel of de bookshop van De Alfabetboeken voor € 7,49, door [hier](#) te klikken.