

Een bedrijf als sociaal systeem

Zingeving en de menselijke maat zijn erg moeilijk vast te houden in de huidige mondiale crisis. Contracten worden opgebroken, mensen die jaren voor een bedrijf hebben gewerkt worden ontslagen omdat het ergens anders beter en/of goedkoper kan. De grenzen van veel organisaties zijn niet meer duidelijk en het lijkt wel alsof veel organisaties van de ene naar de andere reorganisatie rennen.

Dit is onder andere verklaarbaar vanuit het perspectief van de manager. Managers werken vaak drie jaar bij een bedrijf, afdeling of aan een opdracht binnen een organisatie en gaan dan weer naar de volgende klus. Vaak worden ze niet geconfronteerd met de lange termijn effecten van hun beslissingen. Om te kunnen managen (sturen/controleren) heb je een model nodig. Dit model klopt vaak niet met het mentale model van de manager(s). Het gevolg is dat er dus een structuurverandering plaats moet vinden, zodat de managers de controle kunnen houden over het bedrijf. Een manager is dus continu bezig met (re)organiseren of (re)modelliseren. Dat is wat een manager het beste kan. De mensen zelf snappen het dan vaak al lang niet meer en proberen gewoon hun werk te doen.

Het ligt natuurlijk niet alleen aan de managers: die doen gewoon hun werk. De kern van de zaak is dat de wereld erg snel veranderd. Om te kunnen bestaan zullen organisaties continu moeten bewijzen dat ze de beste van de wereld zijn. De beste van de wereld betekent in dit geval de beste onder de toeleveranciers waaruit de klanten kunnen kiezen. Waarbij men kan kiezen uit steeds meer zeer goede toeleveranciers die ook nog eens zeer concurrerend zijn. Dat proces gaat veel sneller dan gedacht, door de zeer snelle ontwikkeling van internet en communicatiemiddelen, maar ook de exportgerichtheid van de



Henco Pezy,
directeur Pezy Groep

bedrijven in lage lonenlanden als China, India, Oost Europa, etc. Kortom: een aanbod waar veel bedrijven geen nee tegen kunnen zeggen. Slimme hoogopgeleide mensen tegen veel lagere urenloons of producten tegen veel lagere kosten.

Bovenop de trend van het verschuiven van ontwikkelwerk en productie naar lage lonenlanden hebben we te maken met een vraagterugval die we niet eerder hebben gezien. Alle systemen lijken opeens met elkaar verbonden. Veel mensen snappen het niet meer en gaan op de rem staan. Die combinatie maakt het op dit moment voor erg veel bedrijven in Nederland moeilijk het hoofd boven water te houden. Managers zullen dus wel gedwongen worden om te reorganiseren, zodat de organisatie de crisis overleefd.

Een wijs man zei ooit tegen mij: om een verandering te creëren heb je een drama nodig, een man en een plan. Er zijn drama's en managers genoeg, nu nog de plannen. Geen plannen om te veranderen, maar plannen om een helder toekomstbeeld te schetsen voor alle stakeholders van de organisatie. Wat maakt jullie organisatie uniek voor vandaag en in de toekomst? Voor mij zijn dat de mensen die er nu werken en die samen de beste van de wereld willen worden binnen hun vakgebied. Laten we dat niet vergeten. ■