

Big data en de pornografische werkorganisatie

Sinds 'the war on terrorism' is uitgeroepen, onttrekt de burger zich niet meer aan transparantie eisen en beveiligingsapparatuur. Veel burgers beginnen het normaal te vinden. Ik noem dat een proces van de "glijdende schaal van normaliteit". Dus geen protesten bij biometrische en visuele controle of bij af luisterpraktijken. We moeten het normaal vinden want terroristen zijn het kwaad van de 21^{ste} eeuw. Waar het publieke domein kenmerken krijgt van een volledig transparante samenleving doet de burger in het privé domein driftig mee met zijn beveiligingsapparatuur. Transparantie, controleerbaar en beheersbaar zijn de sleutelbegrippen om iets te doen aan onze collectieve angsten. Hoe is dat op de werkplek?

Aan het einde van een examengesprek vragen we een kandidaat een stelling toe te lichten; "predictive analytics as a must!". Meer dan ooit komt het aan op 'big data', gegevens verzamelen en koppelen. Doel: efficiëntere bedrijfsvoering en verhoging van de performance. Je kunt zelfs voorspellende uitspraken doen. De kandidaat is enthousiast want dit wordt de kernrol voor HR. Wie weet, komt HR dan wel echt aan de besluitvormingstafel. De 'HR metrics and analytics' bieden het handvat.

Vele little brothers op werkplek

Recent stond in de Volkskrant wat 'life logging' is (8 februari 2014). Met een camera (postzegel grootte) je hele omgeving, de hele dag vastleggen. Nooit de angst iets te vergeten want je kunt het opzoeken in je fotoarchieven, je hebt controle. Je maakt alles altijd transparant. Dus naast de 'big brother' camera's in het publieke domein, leg jij jouw privé levenssfeer vast. Je doet dat met vele anderen. Allemaal 'little brothers die hun verzamelingen in 'a cloud' opslaan. Transparantie is het toverwoord. En daar streven managers ook naar: transparante processen, gedragingen en resultaten. Moet je kijken hoeveel bedrijfskundige kennis dat genereert als iedereen zo'n camera om zijn nek heeft tijdens het werk, kraait iemand uit in de krant. Een manager weet dan twee keer per minuut precies wat iedereen doet. "Daar is enorm veel efficiency uit te halen".

De hel van het gelijke

Volgens de in Duitsland werkzame filosoof Byung-Chun Han (2012) creëer je door volledige transparantie een "hel van het gelijke". Ieder voegt zich als marionet naar de eisen die ontwikkeld zijn door machthebbers. Er ontstaat een wereld ontdaan van zin en betekenis, zonder enige ruimte voor eigenheid en diversiteit. Alles wordt uitgedrukt in 'voor ieder geldende transparante eisen'. Het unieke, onvergelykbare wordt afgeschaft. Het gaat om een storingsvrije machines die bestaat uit transparante processen, helder eisen en voor ieder geldende meetmomenten. Alles wat verborgen wil blijven wordt blootgelegd: de onttoverde samenleving is naakt en transparant. Maar de transparantiedwang is de basis voor een pornografische samenleving waar de mens nivelleert tot een functioneel ding dat alles bloot geeft. Vrijheid, spontaniteit en creativiteit delven het onderspit. Wat rest is de burn-out van de ziel.

De transparante samenleving en haar pornografische voorstellingen

Voor lezers die de pornowereld niet zo goed kennen volgt een kort college. De artiesten hebben niets meer te verhullen. De vrouwen hebben vaak dezelfde ziellose lege blik: geen eigenheid maar volledig gemechaniseerd doen zij hun act. Zij tonen ons een gezicht alsof zij vragen; "zal de werkster de eetkamer al hebben gezogen?" Of zo u wilt; "mijn pistoletje is vandaag niet zo knapperig". In die hel

van het gelijke is haar lichaam een instrument. Het is in elk opzicht een eendimensionale, ziellose en zinledige wereld. Bij die onverhulde naaktheid, zegt Byung-Chun Han is het wezenlijk schone, het uniek erotische verdwenen. Er blijft slechts expositiewaarde over. Bewerkstelligen we dat ook met medewerkers in een volledig transparante organisatie?

Kritische HR reflectie

In die transparante werkoorden is de mens dus ontdaan van zijn uniciteit. Geen eigenheid, niets verrassends; hij is volledig blootgelegd door 'analytical en predictive data'. Ik denk dat enige kritische reflectie van HR-ers noodzakelijk is. HR accounting moet in een spanningsvolle relatie gebracht worden met HR ethics. Dan volstaat een eenzijdige positiekeuze van strategie gedreven HR policies and practices niet. HR moet haar basis vinden in een resource-based view die rekening houdt met verschillende stakeholder en belangen. Winstmaximalisatie is niet de enige zaligmakende waarde (Van den Boom & Vinke, 2012). We moeten voorkomen dat de porno-organisatie de menselijke maat dooft.

Reageren? Graag! Peter.v.d.boom@planet.nl OF www.boomtrainingandconsultancy.nl

Literatuur

Boom, P. v. d. en R. Vinke (2012). *Kleefstof van de menselijke maat; een nieuw perspectief voor het ontwikkelen van effectieve organisaties*. Van Gorcum: Assen.

Byung-Chul Han (2012) *De transparante samenleving*. Van Genneep: Amsterdam.

Persson, M (2014) *Little Brother legt uw leven vast*. Volkskrant, 8 februari 2014.

Peter van den Boom is organisatieadviseur bij BTC, Vorden en docent masteropleidingen bij Business Schools: AOG, Universiteit Groningen, Maastricht University School of Business and Economics, Universiteit Twente, NCOI, BSN. Touwtrekken om Organisatiecultuur (2007). Met Rob Vinke schreef hij *Kleefstof van de Menselijke Maat* (2012). In maart 2014 verschijnt *De Interne veranderaar*, met Peter de Roode.

