

Flexiewerkers als motor om een cultuur te voeden

Flexibiliteit krijg je niet voor niets. Je moet er iets voor willen doen. Daar moet een voedende cultuur voor aanwezig zijn en daar moet je leiding aan geven. De toekomst vraagt om meer flexibiliteit en meer daadkracht. Hoe kunnen we nieuwe cultuurelementen toevoegen aan het bestaande en er tegelijk voor zorgen dat het waardevolle van het oude niet verdwijnt? Flexibele schillen bieden een broedplaats voor het voeden van de cultuur.

Peter van den Boom
www.boomtrainingandconsultancy.nl

Flexiewerkers als motor om een cultuur te voeden

De economie trekt aan en dus uitbreiding van personeel. Het inzetten van uitzendkrachten, ZZP'ers en eerder uitgetreden personeel houdt culturen scherp en flexibel. Mensen ontwikkelen cultuur werkenderwijs. Het zijn emotioneel beladen betekenissen en symbolen die hen richt op wat belangrijk is. Cultuur ordent het werkbestaan en reduceert onzekerheden. Maar dan komen er opeens flexiemensen bij met andere opvattingen. Hoe krijgen hun nieuwe cultuurelementen een plaats en behouden we het waardevolle? Welke broedplaatsen richten we daar voor in?

Er zijn drie soorten broedplaatsen. Een broedplaats van verbazing is een bijeenkomst met flexiemensen: wat verbaast hen in die organisatie? Zó krijgt de bestaande garde een spiegel voor: hoe komen kennelijk “zo zijn onze manieren” over? Een broedplaats voor socialisering heeft juist als doel de flexiemensen te hechten aan de kleefstof. Gedreven organisaties zorgen ook geregeld voor ontwikkelbroedplaatsen. Actuele of toekomstige vraagstellingen staan dan centraal: een afgehaakte opdrachtgever, haperende interne leveringen of het verandertraject. Het doel is oplossingen genereren om de bestaande cultuur te voeden met nieuwe elementen. Het proces begint meestal met reflectie op oorzaken van de actuele situatie en gaat over in een debat. Vanuit verschillende perspectieven geven mensen oplossingen. Hier komt de kracht van de flexiesamenstelling naar voren. De niet aan “zo zijn onze manieren” gebonden kijk van flexiemensen schuurt bij reflectie en debat tegen het perspectief van de bestaande groep. Vervolgens contracteren aanwezigen de implementatie van de vernieuwing die een bepaalde mix is van ideeën van flexiemensen en de bestaande opvattingen. Op die wijze ontwikkelen mensen nieuwe ideeën en laten verouderde uitslijten.

Een organisatie is geen monoliet. Dat zou alleen maar leiden tot inteelt en implosie. Het is eerder een diamant met pluriforme facetten en dat moet je benutten. Flexiemensen bekijken uitdagingen anders dan bestaande groepen. Pluriformiteit houdt de boel scherp en gedreven. Voorwaarden voor effectieve broedplaatsen: veilig voelen om te spreken en erop vertrouwen dat er iets mee gedaan wordt bewerkstelligen openheid. Dergelijke broedplaatsen voeden een cultuur. Ze illustreren het principe dat een cultuur nooit af is; cultuur is altijd in wording (Van den Boom 2007). Het is een combinatie van reflecteren, leren, socialiseren én openstellen voor de “vreemdeling” met zijn andere benaderingen. Dat heeft een cultuur nodig om te overleven. Ze steekt in elkaar op een geheel eigen manier maar moet ook raken aan andere ideeënwerelden om overlevingsimpulsen te krijgen. Daar zorgen flexiemensen voor: ze voeden organisatieculturen. Een prachtige opgave voor organisaties en voor onze samenleving ...

Literatuur

Boom, Peter van den Touwtrekken om Organisatiecultuur WEKA, Amsterdam. (2007)

Peter van den Boom is zelfstandig interim-manager en adviseur voor organisatieontwikkeling sinds 1988. Tevens is hij docent voor MBA en masterleergangen. Geregeld publiceert hij over effectieve en humane organisaties.

peter.v.d.boom@planet.nl

www.boomtrainingandconsultancy.nl