

Doe het goede in netwerken

Baker, Wayne, Netwerken. Over het waarderen, opbouwen en gebruiken van sociaal kapitaal, Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam, 2001. ISBN 90-57112-108-5

Tijdens een seminar even rustig een kopje koffie drinken kan bijna niet meer. Je herkent ze van verre, de eenzame netwerkers die, het visitekaartje in de aanslag, op je af komen om je te vertellen waar ze zelf mee bezig zijn. Beladen met de recente inzichten uit een gemakkelijk leesbaar boekje hoe je in tien minuten door het netwerken te bluffen. Het resultaat is een wat ongemakkelijk gesprek om de enthousiasteling niet helemaal teleur te stellen. Voortaan weet ik dat een goed netwerker zich vaak ongemakkelijk moet voelen. Dat bewijst dat je buiten de eigen veilige omgeving netwerkt en dus bezig bent met netwerkdiversificatie. En dat ik echt vriendelijk en belangstellend moet zijn. Want dat is de basis: het gaat er om dat je probeert het 'goede' te doen. Zonder direct eigenbelang investeren in 'menselijke momenten'. Wayne Bakers boek is meer dan de zoveelste instructie over netwerken. Natuurlijk biedt het praktische handleidingen. Die overigens niet zo verrassend zijn. Om het eigen netwerk te versterken moet je beginnen gebruik te maken van bestaande procedures en structuren. Dus dubbel-functies accepteren, vaak van baan veranderen, actief meedoen aan commissies, veel naar studiebijeenkomsten gaan en ook in de vrije tijd actief zijn in vrijwilligersfuncties.

Eigen initiatief is daarboven nodig. Richt een eigen belangengroep op, vorm gemeenschappen met praktijkgenoten, ga door de muren van eigen organisatie, koester oude contacten. Het invullen van de opgenomen werkbladen vraagt heel wat huiswerk.

Wel bijzonder is dat Baker zijn aanbevelingen baseert op een humanistische visie. Ook netwerken moet een bijdrage leveren aan de theorie en praktijk van een menselijker samenleving. De individualiserende samenleving werpt mensen op zichzelf terug. Daardoor verwaarlozen zij het belang van het sociale kapitaal waarover zij, via de eigen netwerken, beschikken.

Netwerken moet niet gericht zijn op het op korte termijn bereiken van eigen successen, maar op het scheppen van langer durende en volwaardige menselijke relaties. Netwerken doe je niet om te krijgen, maar om te geven. Geven moet je niet calculerend doen, omdat je zo snel iets terug verwacht. Dan krijg je een net zo gecalculeerde gift terug. Belangeloos geven, zonder eigen gewin, bijdragen aan het geluk van anderen is belangrijk. Het draagt direct bij aan het eigen geluk en de gezondheid en komt altijd weer op de een of andere, maar in ieder geval waardevolle, wijze terug.

Die prettige distantie in het boek draagt bij aan een menselijk moment voor de ene lezer, terwijl voor de lezer die dat 'zweverig' vindt er genoeg praktische aanbevelingen te vinden zijn. Maar voor beiden geldt: vergeet je visitekaartjes niet.

Jaap de Jong



Veranderingsmoeheid

Er waart een spook door het bedrijfsleven. Het spook van de veranderingsmythe. Bedrijven moeten steeds sneller veranderen om antwoorden te geven op de prestatiedruk uit de omgeving. De energie van de werknemers om te veranderen kent echter een natuurlijk einde. Het dilemma tussen veranderingsnoodzaak en veranderingsmogelijkheid wordt steeds groter. Bezinning op de noodzaak van stabiliteit dringt zich op.

Drie Nederlandse adviseurs en 'goeroe' Peter Scott-Morgan, allen verbonden aan het internationale consultancybureau Arthur D. Little, hebben lang geworsteld met dit dilemma. Na zeven jaar geven zij in dit boek hun antwoorden. Het basisprincipe is dat bedrijven zich niet moeten fixeren op verandering, maar moeten concentreren op het maximaliseren van stabiliteit. Met behulp van 'stabiele innovatie' zijn soepele overgangen mogelijk tussen stabiliteitsstructuren. Het boek werkt dat principe verder uit en biedt analysekaders en instrumenten aan.

Organisatieadviseurs denken snel in matrices waarbinnen vier vormen onderscheiden worden. In de inleiding worden al vier bedrijfsomgevingen met verschillende innovatiepatronen gedefinieerd. Dat leidt tot vier verschillende soorten stabiliteitsstructuren. Dan worden schokbrekerstrategieën beschreven om de veranderingsontwikkelingen te minimaliseren. Vier delen, 45 hoofdstukken, 231 pagina's lang worden de modellen verder verfijnd en ontwikkeld. Interessant voor de lezers die een conceptuele, modelmatige benadering waarderen.

Scott-Morgan, Peter, 'Het einde van de veranderingsmythe. Het dilemma tussen noodzakelijke verandering en veranderingsmoeheid'. Pearson Education Uitgeverij BV, Amsterdam, 2001, ISBN 90-430-0441-3

Investeren in mensen

Dat werknemers in de kennisintensiverende samenleving steeds meer het werkelijk kapitaal van ondernemingen vormen is een groeiend besef. Het kon bijna niet uitblijven dat daarvoor ook standaarden ontwikkeld worden. Ondersteund door het Ministerie van Economische Zaken wordt een nieuw keurmerk, *Investors in People (IiP)* in Nederland geïntroduceerd. Dat keurmerk waardeert organisaties openlijk wanneer zij de ontwikkelingen van medewerkers op een systematische, coherente en effectieve wijze aanpakken.

Dit boek is geschreven om inzicht te verschaffen in dat nieuwe kenmerk. Achter het kenmerk ligt de filosofie dat een organisatie alleen wendbaar, weerbaar en innoverend kan zijn wanneer de medewerkers het ook zijn. Nadat die filosofie verder is uitgewerkt, wordt inzicht gegeven in de praktische methodieken en de betekenis van het keurmerk. Waardevol is de vergelijking van IiP met andere kwalificatiesystemen (ISO 9000-normen en INK). Natuurlijk ontbreken Nederlandse case studies niet. Verder worden ervaringen in Groot-Brittannië met IiP getoetst.

Lezers kunnen bepalen of de geest en de bijbehorende methodieken, procedures en de te bereiken toegevoegde waarde aansluiten bij de ambities van de eigen onderneming. Daarmee realiseren de schrijvers hun doelstelling.

Gaspersz, Jeff B.R. en Hoven, Norbert H.L. van (redactie) 'Investors in People. De sleutel tot het talent in uw organisatie'. Samsom, Alphen aan den Rijn, 2000, ISBN 90-140-6812-3