

We moeten gewoon ons werk beter doen.

ATIM - Nieuws jrg 10 sept 1983



Hans Wiegel zegt verstandige dingen. Het hatelijke 'soms' kan, bij het klimmen der jaren, vaker wegelaten worden. Misschien dat er daardoor minder naar hem geluisterd wordt. Een groep mensen denkt 'Het is Wiegel weer' en luistert niet. Een andere groep mensen denkt 'Wiegel zegt waar het op staat' en luistert ook niet. Hans Wiegel was voorzitter van een studiegroep over de wenselijkheid van departe-

mentale herindeling. Het advies was daarvan af te zien, omdat de totale kosten (financieel, organisatorisch, sociaal en menselijk) niet opwegen tegen de mogelijke baten. Wel jammer voor alle politici die van dit soort ingrepen een beter functioneren van de politiek verwachten. Sinds een aantal jaren wordt er door de Tweede Kamer gestudeerd op vernieuwingsvoorstellen, onder regie van de commissie Deetman, die dus allerlei subcommissies heeft opgericht (waaronder die van Wiegel). De adviezen variëren tussen 'alles veranderen' en 'alles bij het oude laten'. Een bekende bureaucratische taktiek: stop het probleem in een commissie en het verdwijnt weer van de agenda. Een effectief ritueel om onzinnige oprispingen in de doofpot te krijgen. Zinvol ook, het houdt een aantal mensen van de straat, die als ze niet bezig waren geweest het dwaze idee van een ander onder de commissietafel te krijgen, misschien zelf iets wilds hadden bedacht. Als politici de band tussen politiek en burger willen ver-

sterken, moeten ze ophouden vernieuwingen te bedenken, maar gewoon hun werk beter doen.

Wiegel zei verder dat reorganiseren vaak een ritueel is om gebrek aan echte beslissingen te maskeren. Een waarheid als Fries stamboekvee, ook voor heel wat managers in het bedrijfsleven. Door te reorganiseren geef je iedereen, jezelf in de eerste plaats, het gevoel dat jij actief bent met managen, dat jij het lichtbaken bent in sombere economische orkaanbuien, dat je er niet voor niets zit. Veranderingen zijn nodig, in elke organisatie, op elk moment. Zonder verandering en aanpassing geen levenskans. Het gaat om de manier waarop. Meestal is dat een lange, traag af te leggen weg. De manager moet de doelen aangeven, de weg wijzen, de strategie ontwikkelen. Het eigen functioneren is daarbij het (lichtend) voorbeeld. Als managers het functioneren van hun bedrijf willen versterken, moeten ze ophouden steeds maar na te denken over reorganisaties, maar gewoon

hun werk beter doen.

Medezeggenschapsorganen gaan regelmatig op cursus om het eigen functioneren te evalueren. Zinvol als het echt serieus gebeurt. Anders een terugkerend ritueel, waarbij de agendacommissie de ene keer meer moet en de andere keer minder mag. Diezelfde tijd kan gebruikt worden om de inhoudelijke deskundigheid te verbeteren, de eigen doelen te formuleren, enz. Als leden van medezeggenschapsorganen het functioneren van de medezeggenschap willen versterken, moeten ze ophouden veel aandacht te geven aan het intern functioneren, maar gewoon hun werk beter doen.

Tenslotte, u begrijpt het al, als werknemers de zekerheid over hun toekomst willen versterken, moeten ze ophouden anderen daarvoor verantwoordelijk te stellen, maar gewoon hun werk beter doen.

Jaap de Jong