

# DE HARK OP DE SCHOP

'Eén man maakt één speld per dag; tien mannen maken er op diezelfde dag samen 48.000.' Dat lijkt onvoorstelbaar. Maar het kán, als ieder van die tien mannen zich toelegt op één specifieke taak. Adam Smith geeft dit voorbeeld in zijn *Nature and Causes of the Wealth of Nations* uit 1776<sup>1</sup>. Daarin laat hij overtuigend het voordeel van arbeidsdeling zien. Die arbeidsdeling was ook het uitgangspunt van Henry Ford toen hij begin twintigste eeuw de eerste lopende band ontwierp voor de T-Ford – geïnspireerd door *Principles of Scientific Management* van Frederick Winslow Taylor (1911).

Het principe van arbeidsdeling heeft tot op de dag van vandaag tot onmiskenbare economische vooruitgang en welvaart geleid. Het daarbij horende industriële organisatiemodel van de piramide of de hark bepaalt nog vaak ons denken over de inrichting van organisaties. U weet wel: die verticale hiërarchische structuur van directie, managers en medewerkers.

Een tijdje geleden zag ik op LinkedIn een prachtig plaatje van de beperkte betekenis van die organisatiehark<sup>2</sup>. Op die keurige hark waren allerlei persoonlijke relaties ingetekend die de hiërarchie op veel plaatsen volledig kortsloten: mensen aan de top hadden (verbroken) verhoudingen met medewerkers aan de basis, of hun kinderen zaten op dezelfde school, of collega managers waren lid van dezelfde sportclub, enzovoort. Datzelfde geldt voor de positie van professionals in hedendaagse organisaties: hun vakmanschap, 'drives', agenda's en (externe) contacten zijn belangrijke succesfactoren voor de organisatie als geheel. Achter de formele en starre hark bestaan steeds vaker effectieve, informele en dynamische netwerken die zich ook uitstrekken

buiten de grenzen van de eigen organisatie. Frederic Laloux laat ons in zijn boek *Reinventing Organizations* (2014) zien dat er voor de hark inmiddels veel concurrerende en succesvolle organisatie-modellen bestaan. Laloux geeft veel voorbeelden, waaronder het typisch Nederlandse *Buurtzorg* waar teams en zelfredzaamheid belangrijke uitgangspunten zijn. Maar ook voor klassieke productie-omgevingen geeft hij overtuigende voorbeelden van die andere aanpak. Ondertussen zit de hark ons nog wel tussen de oren. Leiderschapstrainingen lijken veelal voorbehouden aan managers, terwijl we ook van professionals visie en sturing verwachten. Ziekteverzuim, functioneringsgesprekken en beloning zijn nog vaak het exclusieve domein van de baas en zijn medewerker, terwijl er in teams ontzettend veel kansen liggen om samen resultaten te bereiken en successen te vieren. Kijk in uw organisatie eens waar de hark op de schop kan en deel af en toe een speldenprik uit om de discussie te starten. Spelden genoeg...



Drs. ing. Ouke J. Pijl

<sup>1</sup> Zie [www.econlib.org/library/Smith/smWN1.html](http://www.econlib.org/library/Smith/smWN1.html).

<sup>2</sup> Zie [www.linkedin.com/pulse/real-organizational-chart-lisa-waite](http://www.linkedin.com/pulse/real-organizational-chart-lisa-waite).