

Inzending 6 Joost Koomen

Gerbrand,

Die prijs hoef ik niet maar ik kan het niet laten te reageren. Ik heb geen twee A4'tjes nodig. Het antwoord is eenvoudig, de uitwerking echter niet.

Rapapaaaa: breng een nadrukkelijke koppeling aan tussen prestatie/productiviteit en positieve en negatieve prikkels. Nu ontbreekt die koppeling nagenoeg geheel. Kortom, goede prestatie, hoge arbeidsproductiviteit en het leveren van kwaliteit moet lonen. Matige prestatie, falen, lage productie moet consequenties hebben. Zowel op medewerker niveau als organisatieonderdelen. Door het ontbreken van deze koppeling ligt de productiviteit lager dan mogelijk is. Kortom, er valt veel meer uit mensen te halen dan nu het geval is. Dat heeft ook te maken met de juiste mensen op de juiste plek. Veel mensen blijven hangen op een plek. Iedereen weet dat ze daar niet goed zitten, maar niemand doet er iets aan. Zowel voor de medewerker zelf, als voor de werkgever als voor de omgeving is dit slecht. Dat aanpakken leidt tot een grote verbetering. Ook zou in iedereens functie, naast de reguliere taak, ook de taak van bureaucratiebestrijden en vernieuwing realiseren moeten worden opgenomen. Maak iedereen verantwoordelijk voor bureaucratiebestrijding en vernieuwing/verbetering, en niet alleen een de paar mensen die er nu uit functie of persoonlijke gedrevenheid mee bezig zijn. Maak het onderdeel van de reguliere taak van iedere ambtenaar. Net zoals integriteit onderwerp is geworden van ieder functioneringsgesprek (toch?) zou bureaucratie bestrijden en vernieuwing/verbetering leveren dat ook moeten zijn.

Om dat concreet te maken. Als je het goed doet en ook veel goede "productie" levert dan groei je meer en sneller door, krijg je complimenten en waardering en ook staat daar een hogere beloning voor. Durf verschil te maken. Gelijkheid is niet altijd rechtvaardigheid en leidt ook tot een lager totaalresultaat. Let op: ik bedoel geen prestatiebeloning. Dat is slechts incidenteel een paar centen voor een "bijzondere" prestatie. Ik bedoel juist een structurele koppeling tussen prestatie en waardering en beloning. Er zijn meer prikkels denkbaar dan alleen geld.

Concrete mogelijke acties: bij reorganisaties mogen de meest geschikte mensen blijven. Dat is het criterium, en geen andere zoals het aantal dienstjaren. Voor de anderen wordt een geschikt alternatief gezocht. Van werk naar werk zodat mensen niet bang hoeven te zijn voor verlies van baan. Je kan ook starten door een deel van het salaris (extra, wat er komende jaren bij komt) koppelen aan prestatie. De prestatie wordt vooraf gezamenlijk geformuleerd en kan tussendoor worden bijgesteld. Niet enkel de leidinggevende bepaalt of de prestatie wordt gehaald maar ook de collega's en indien mogelijk de "klanten". Dit idee kan in de onderhandelingen worden meegenomen.

Je kan meer dan twee A4's schrijven over "mitsen en maren" zoals kwalitatief management of perverse prikkels, maar dat zijn details die je kan uitwerken en het betekent niet dat het niet mogelijk is. Waar een wil is is een weg en voor vernieuwing heb je lef nodig.