

Denken in afdelingen en functies of in aandachtsgebieden en competenties?

Regelmatig lees ik literatuur, waarin bijvoorbeeld het belang van Strategisch HRM of het denken in logistieke ketens, wordt aangekaart. Onderwerpen die mijn interesse in hoge mate hebben. Immers strategisch nadenken over hoe een organisatie zich het beste kan en moet ontwikkelen om in de toekomst een blijvende rol van betekenis te kunnen spelen, de discussie over hoe mensen zich zo goed mogelijk kunnen ontplooiën om zo een (meer dan verwachte) grote bijdrage kunnen gaan leveren, denken in de netwerken en ketenverbanden om kennis te koppelen en efficiëntie te verbeteren, het zijn belangrijke en boeiende onderwerpen. Ik ga er dan ook echt even voor zitten.

Vervolgens lees je dan een klaagzang over de aanval op de HRM (of logistieke) afdeling. Een pleidooi om toch vooral de HRM- afdeling, de logistieke- afdeling of respectievelijke managers uit te nodigen voor managementteam- en directievergaderingen. De afdeling HRM zou zich te veel bezig houden met personeelszaken en de logistiek manager bemoeit zich alleen maar met fysieke distributie. Dat kan toch niet? Dat is toch verspilling van de grote potentie die deze afdelingen hebben. Onze afdelingen verdienen toch een strategische rol? Met veel woorden en argumenten wordt het belang van de functie of afdeling uiteengezet en worden argumenten aangedragen tegen dreigende inkrimping van de afdeling. De afdeling wordt opgepoetst en krijgt een zogenaamd strategisch jasje aan.

Dergelijke geluiden als hierboven geschetst komen van afdelingen die hun toegevoegde waarde niet kunnen aantonen. Alsof het er om gaat dat afdelingen een strategische rol hebben; alsof het om managers gaat. Waar het wel om gaat is dat er op topniveau in een organisatie aan strategisch HRM wordt gedaan. HRM (niet per definitie de HRM manager) hoort wel degelijk een onderwerp te zijn van voortdurende aandacht aan de bestuurstafel. Evenzo logistiek. Waar het om gaat is dat netwerken worden versterkt en partners worden gezocht om een grotere meerwaarde te leveren en daarmee de concurrentie voor te zijn. En dat in deze discussie soms extra specialistische handen en hoofden nodig zijn, is duidelijk. Ook een 1-mans zaak of kleine BV moet strategisch met HRM bezig zijn. Maar is daar dan een HRM afdeling voor nodig?

Kortom: Als een strategische rol zo belangrijk is, pak die rol dan. Bewijs je meerwaarde!

Schaf afdelingen en functies af. Ontsla managers. Maak plaats voor mensen die positief willen bijdragen aan belangrijke vraagstukken, zonder de eigen positie op de eerste plaats te stellen. HRM zonder een HRM afdeling, Logistiek geïntegreerd in de bedrijfsvoering. Ga aan het werk om een high performance organisatie te ontwikkelen.

“Semco is still very alive”¹

¹ Semco stijl. R. Semler 9789049200831