

Binden en beven

Een stevige crisis zorgt altijd voor beweging. De huidige crisis is daarop geen uitzondering. Organisaties hebben ingrijpende maatregelen moeten nemen en verhoudingen zijn fors onder druk komen te staan. Reputaties en vertrouwen zijn niet zelden beschadigd. Organisaties hebben nieuwe kleefstof nodig om het vertrouwen terug te winnen. Van klanten en medewerkers.

Tal van organisaties zijn opgeschud, veel werknemers hebben onverwacht hun baan verloren. Imago en integriteit van veel organisaties hebben een forse deuk opgelopen. Traditionele bolwerken waar klanten en werknemers een rotsvast vertrouwen in hadden blijken te zijn verworpen tot wankel ijsschotsen die elk moment kopje onder kunnen gaan. Verbindingen tussen mensen zijn onder druk komen te staan en soms wreed verbroken. Maar laten we wel zijn, ook voor de huidige crisis was er al sprake van veranderende verbindingen tussen bedrijven en individuen en nieuwe arbeidsrelaties. Er is veel geschreven over 'binden en boeien' van talent en duurzame verbindingen met voor de organisatie waardevolle medewerkers. Maar het binden en boeien-verhaal wordt voor HR steeds meer een struggle. Traditionele vormen van binding en loyaliteit maken meer en meer plaats voor nieuwe mentale verbindingen tussen partijen. De 'homo economicus' oftewel de calculerende werknemer die weet waar hij zich aan bindt. Primair gericht op belangen op de korte termijn en vanuit het principe what's in it for me. De enorme groei van het aantal ZZP'ers is daar een uiting van. Ook jongeren organiseren zich momenteel zichtbaar anders. De formele corporate structuren hebben inmiddels plaatsgemaakt voor meer informele netwerken zoals de bekende sociale (digitale) netwerken.

De trend is dat werknemers minder loyaal aan hun organisatie worden en vice versa. Een vorm van onthechting die onomkeerbaar lijkt. Door de huidige crisis is deze trend versneld en zijn er nieuwe dimensies bijgekomen. Individualisering, desintegratie, rationalisering en verzakelijking van arbeidsverhoudingen. Niets aan de hand en een logische ontwikkeling gezien de tijdsgeest? Jazeker is er wel iets aan de hand. Niet alle vernieuwing is verbetering. Organisaties kunnen niet zonder verbonden medewerkers, nu niet en in de toekomst ook niet. Het gevoel tot een groep te behoren en bedrijfstrots zijn belangrijke factoren voor succes. Verbonden voelen met hart en ziel en niet alleen via de linker hersenhelft. Hier is een schone taak weggelegd voor HR in de rol van verbindingsofficier. Een rol in het herstellen van vertrouwen door het expliciet maken van verwachtingen tussen partijen. Geen schijnzekerheden maar heldere afspraken over en weer. En met loyaliteit, respect en integriteit als belangrijke cultuurwaarden voor organisaties. Cultuur als menselijke kleefstof en het verzilveren van kleefkracht, zoals dat in de vakliteratuur wordt genoemd. Juist in onzekere tijden.

Bob de Groot

bob.degroot@ebbinge.nl

Bob de Groot is als consultant en partner verbonden aan Ebbing & Company.