

Slow and fast management

Ik besef heel goed dat over bovenstaande bijna geen korte notitie gemaakt kan worden anders dan een grote-stappen-snel-thuis verhaal op één A4'tje.

Er wordt tegenwoordig veel gebruik gemaakt van het begrip *slow management*. Vaak bedoelt men dat er stil wordt gestaan bij het organiseren in een onderneming. In de begin jaren negentig heb ik zelf ooit een presentatie gehouden om het cultuurverschil uit te leggen tussen enerzijds Engelse en Amerikaanse en anderzijds Europese ondernemingen. Dit was belangrijk omdat zonder dat inzicht de oorsprong van de toegevoegde waarde van een onderneming niet goed werd doorzien. Met toen als bijnaam 'snelle Henkie' (omdat men vond dat ik nogal eens veel vaart achter actieplannen zette), is met opzet mijn voorkeurvariant *slow management* genoemd en de, in mijn ogen, slechte variant *fast management*.

Hieronder wordt duidelijk waar het toen om ging. Ikzelf had meer een voorkeur voor 'stakeholdership' dan voor 'shareholdership'. Later werd er in de bedrijfskunde al formeel onderscheid gemaakt tussen het Rijnlandse model en het Anglo-Amerikaanse model.

Met het onderstaande vergelijkingstaatje is veel verder geschrijf te vermijden wat overigens ten goede komt aan de duidelijkheid:

Anglo-Amerikaans	Rijnlands
<i>Fast Management</i>	<i>Slow Management</i>
Wie de baas is, mag het zeggen	Wie het weet, mag het zeggen
Mensbeeld: individualisme	Mensbeeld: solidariteit
Doelstelling als vertrekpunt (<i>soll</i>)	Hier en nu als vertrekpunt (<i>ist</i>)
Organisatie is geldmachine	Organisatie is werkgemeenschap
Zelf willen schitteren	Samen schitteren (teampay)
regelgedreven	principegedreven
Regels zijn regels	contextgevoelig
Functiesplitsing als norm (generalisatie, routine)	Vakmanschap als basis (specialisatie, improvisatie)
Coördinatie van bovenaf	Coördinatie vanaf de werkvloer
Staf(aan)gestuurd	Primair proces staat centraal
Voorspelbaarheid als norm (standaardisering)	Emergente strategie als norm (maatwerk)
Weten is meten (alleen wat we kunnen meten is waar)	Meten is weten (als je iets kunt meten, weet je meer)

Overgaan op Rijnlands?

Veel Nederlandse organisaties zijn Rijnlands, maar hebben gedurende de rit Anglo-Amerikaans gedachtegoed ingebed waardoor de Europese waarden naar de achtergrond zijn verdreven.

Is er nog een weg terug?

Stel uzelf de volgende vragen:

- Ziet u een organisatie als samenwerkingsverband of staat naar uw mening de organisatie primair ten dienste van de aandeelhouder?
- Legt u de nadruk op evenwichtige arbeidsverhoudingen of bent u van mening dat mensen gewoon moeten uitvoeren wat de baas (ceo) wil?
- Stimuleert u duurzame relaties of groeit het aantal kortlopende verbintenissen per kwartaal?
- Gelooft u dat mensen het verschil kunnen maken of gelooft u sterk in een normatieve en instrumentele manier van het managen van 'human resources'?

Gibs Consultancy helpt u graag met het beantwoorden van deze vragen.

Henk Meijer, 23 juni 2011

h.j.meijer@gibsconsultancy.nl

www.gibs-consultancy.nl