

HET BESTE VAN PODIUM

Herken de types

Praters, meelopers, Queen Bees, cijferneukers, sloddervossen en lichte autisten: vergadertypes zijn er in soorten en maten. Sigrid Helbig, werkzaam bij Van Huët, onderscheidt er tien en weet hoe met ze om te gaan.

Ijsjes tegen de pijn

Onze herinnering wordt gevoed door twee belevingsmomenten: die van de piek en die van het eind. Daarom heeft Ikea ná de kassa nog goedkope ijsjes. Zo vergeet je de pijn van het doolhof dat je doorgeweest bent en kweek je een waardevolle klantrelatie, schrijft Martine Waakhuisen van De Klantenbinderij.

Doelloos innoveren

Veel innovatieideeën komen nooit tot wasdom, omdat ze te veel uitgaan van het einddoel, schrijft Wim Joosten van Calypso Innovatie. Teamleden kunnen beter de ruimte krijgen om af te wijken van de gekozen route, stelt hij, dan lukt er meer.

Leve de sneeuwbal

In traditioneel leiderschap staat macht centraal. Petrosjan Damen van Kirkman Company zegt meer te zien in 'snowball leadership', waarbij je mensen met elkaar verbindt door een gedeelde behoefte. Zulk leiderschap heeft drie voordelen, legt hij uit: het houdt zichzelf in stand, doordat het de intrinsieke motivatie van mensen aanboort, het is adaptief en het kan over de tijd toenemen in kracht.

mt.nl/podium

Op mt.nl/podium schrijven lezers artikelen over hun expertisegebied. De beste bijdragen verdienen een plek in MT-'papier'.



door Arjan Hamberg

Stop de banenmoord

Een gemiddelde baan en een gemiddelde opleiding, dat is tegenwoordig op de arbeidsmarkt niet meer genoeg. Tijd dus om te **specialiseren** en beter samen te werken.

“Vroeger konden mijn leerlingen bij scheepswerf X terecht”, zei laatst een leraar op een vmbo-school tegen me. “Nu niet meer. Ik snap dat niet, want er moeten nog steeds bordessen op die schepen gemonteerd worden.”

Iedere hr-professional of lijnmanager kent dit soort verhalen natuurlijk. Een gemiddelde baan en gemiddelde opleiding zijn nu zelden meer genoeg om een gezin te onderhouden. In het artikel *Average is Over* schrijft Thomas Friedman over start-up E la Carte, dat een soort iPad voor restaurants heeft ontwikkeld waarmee je kunt bestellen, kunt zien hoe lang het duurt voor het gerecht wordt geserveerd, een spelletje kunt spelen, en waar je na afloop ook kunt betalen. De console zou 100 dollar per maand kosten. Friedman rekent ons voor dat de kosten per uur per tafel daarmee uitkomen op 42 dollarcent. Daar kan geen ober tegenop! Ook die is dus niet meer zeker van zijn gemiddelde baan en inkomen...

De banenvernietiging versnelt steeds meer. Adam Davidson schrijft in *Making it in America* dat in het afgelopen decennium in de industrie in de VS meer banen verloren gingen dan er in de 70 jaren ervoor zijn gecreëerd. En het is geen typisch Amerikaans fenomeen. Productiebanen gaan naar China, servicegerelateerde

banen worden geautomatiseerd. Wie komt nog in een bank of koopt een treinkaartje aan de balie? Zelfs functies die draaien om persoonlijke aandacht gaan dankzij eCoachingsprogramma's online.

Wat nu te doen om aan het werk te blijven? Begin ermee te ontdekken wat de top is op je eigen niveau, en hoe je zelf bovengemiddelde waarde kunt bieden. Zo kan de ober bijvoorbeeld voortaan uit proberen te blinken in kennis over wijn, gastheerschap of iets anders. Probleem daarbij is natuurlijk wel dat er minder leerplekken zijn waar deze ober die kennis kan opdoen.

Ook hr- en lijnmanagers moeten daarom dringend in actie komen. Bouw bijvoorbeeld aan regionale netwerken om overschotten en tekorten aan mensen regionaal op te vangen. Of onderzoek hoe binnen een keten van bedrijven kan worden samengewerkt. Denk aan de timmerman die na afronding van het bouwproject in dienst treedt bij de eigenaar van het pand als gebouwbeheerder. Samenwerking en continu leren, dat zijn de sleutelwoorden om de banenmoord te stuiten.

Dit artikel is geschreven door Arjan Hamberg, strategisch hrd-adviseur bij Lumax Producties.