

Zachte heelmesters

Aukje Nauta

Laatst hoorde ik over een technisch tekenaar, die als enige van zijn afdeling, ja zelfs als enige van zijn hele bedrijf, zijn werk doet achter een ouderwetse tekentafel. Al zijn collega's werken al bijna twintig jaar achter een computer. Maar deze man weigert dat systematisch.

Het kan natuurlijk zijn dat de tekenaar in kwestie zeer speciale tekeningen maakt, die onmogelijk met een computer te fabriceren zijn. In dat geval: petje af voor hem en het bedrijf. Want zij zijn er samen in geslaagd om een waardevolle afspraak-op-maat te maken: de tekenaar levert uniek werk dat voor de organisatie van bijzondere waarde is. Helaas kan ik u verzekeren dat van dergelijke speciale vaardigheden hier volstrekt geen sprake is. Onze man tekent vanachter een tafel omdat hij niet wil en niet kan computeren, en elke computercursus tot nu toe systematisch heeft geweigerd. Zo kan hij blijven doen wat hij kennelijk het fijnst vindt: lekker fröbelen achter de tekentafel. Zijn manager heeft al die jaren, tot op de dag van vandaag, niet het lef gehad om hem hierop aan te spreken. En ook zijn collega's zeggen er niks over, ja hooguit achter zijn rug om.

Zulk leven-en-laten-leven klinkt sociaal. Immers, de beste man wordt een zogenoemd

'plekje in de luwte' gegund. Maar is het eigenlijk wel zo sociaal? Ik vind deze arbeidsrelatie behoorlijk armoedig, met aan beide zijden partijen die het conflict uit de weg gaan. Het voorbeeld staat in elk geval ver af van wat vandaag de dag zo hard nodig is: duurzame inzetbaarheid. De man is niet productief, participeert maar half, en ook zijn vitaliteit trek ik ernstig in twijfel, althans zijn psychische vitaliteit. Het kan niet anders of hij vergelijkt zichzelf met zijn whizzkids van collega's. En concludeert dan dat hij hun mindere is. Van zulke sociale vergelijkingen kunnen mensen behoorlijk somber worden. De kans is al met al groot dat als hij een nieuwe baas krijgt, of als het bedrijf onverhoopt reorganiseert, hij er onmiddellijk uitvliegt. Met als risico dat hij nooit meer aan de bak komt.

Wil het ooit wat worden met inzetbaarheid, dan moet het gedaan zijn met dergelijk zacht heelmesterschap. Werkgevers en werknemers moeten beiden verder kijken dan hun neus lang is. Verder kijken dan de dag van vandaag, om ervoor te zorgen dat mensen ook morgen nog werk kunnen houden. Verder kijken dan het eigenbelang, door als werknemer te zorgen dat je van waarde blijft voor het bedrijf. En door als werkgever oprecht te investeren in mensen. Inzetbaarheid gaat

niet vanzelf. Dat is helaas een sprookje. Het doet soms zelfs een beetje pijn: werknemers en werkgevers verdienen op z'n tijd allebei een schop onder hun achterste. Want wrijving geeft glans, managers en medewerkers die op z'n tijd de spanning opzoeken en elkaar uitdagen om beter te worden, halen het beste in elkaar boven. Zo vergroten zij de kans om nog lang, gelukkig en productief samen te werken.

Prof. dr. A. Nauta is bijzonder hoogleraar Employability in Werkrelaties vanwege de NSvP aan de Universiteit van Amsterdam en oprichter van Factor Vijf (www.factorvijf.eu).