

55. Reorganisatie

1 januari 2009

Laten we het nieuwe jaar goed beginnen. Met reorganisatie. Medisch tekstbureau O.K., ontstaan uit de fusie van O. (onderkast) en K. (kapitaal), en daarom meestal alleen als K. aangeduid, dreigt verlies te lijden; de winst is namelijk minder dan in de voorgaande jaren.

Tot nu toe was de situatie als volgt. Werknemers A, B en C hielden zich bezig met de basisteksten, K, L en M met die van de aandoeningen van de luchtwegen, en X, Y en Z met de eindteksten. Inmiddels was het bedrijf gegroeid naar 26 werknemers. De interim-manager, mevrouw Pravda met haar mantelpakje en haar Vuitton-tasje stelde vast dat het nu veel efficiënter was als A alle a's in de teksten controleerde, B alle b's in alle teksten, enzovoort. Dat was punt 1. Tweede punt van het driestappenplan was dit: Voor het contact met de tekstleveranciers werd een automatische telefoonbeantwoorder met keuzemenu's ingevoerd. Dat voorkwam dat werknemers en tekstleveranciers ongewenste contacten zouden kunnen ontwikkelen. Verloren tijd dus; ten koste van de efficiëntcy. En dan hebben we het nog niet eens over het besmettingsgevaar. De relatie met de werkvloer werd - uiteraard na invoering van stap 1 en 2 - in stap 3 geregeld volgens de communicatie-cirkel van Bechterew: Het personeel werd vanuit de visie van de directie met hulp van subcutane achtergrondmuziek, periodieke re-animatiefilmpjes en twee-wekelijkse prietpraatjes voortaan beter aangestuurd. Daar tegenover stond dat eventuele klachten door het lagere echelon konden worden ingediend bij het eersthogere echelon, deze gaf de klacht door aan het middenkader, het middenkader goot de klacht in de juiste formulering en benaderde daarmee de directie. Middels deze wel doordachte, getrapte methode, waarbij top-down en bottom-up elkaar niet in de weg zaten, was de directie er altijd van verzekerd geen tijd te verliezen met het moeten aanhoren van mensen die minder verdienden, en die dus blijk hadden gegeven over minder inzicht te beschikken, zoals ze dus ook minder geschikt waren om carrière te maken. "En als er een afdeling is die zonder klachten functioneert?" "Dan is de kans groot dat de mensen daar hun eigen werkwijze hanteren, dat hindert de uniformering en is schadelijk voor de partijlijn, de strategie, zoals die door de directie is ontwikkeld. Brede inzetbaarheid, daar gaat het om, en naar buiten toe ´´n gezicht tonen, dat geeft zekerheid voor de cliënt. Trouwens, als mensen ergens goed samenwerken dan ondergraaft dat de gezagsverhouding, dan moet je ze sowieso uit elkaar halen opdat iedereen ervan profiteert." Dit eenmaal geregeld zijnde, streek de interim-manager een fixe bonus op - hetgeen mede mogelijk was gemaakt door een injectie van minister Bos - en verdween in oostelijke richting uit zicht. "Profiteren, van wat?" vroeg ik nog, en ik wachtte geduldig tot de tune over was. - "U krijgt nu een keuzemenu."

Nota bene: elke overeenkomst met een bestaand tekstbureau berust op louter toeval.

Uw columnist, V.L.