

## **Beleid anno 2011 is vaak ad hoc of door pilots iets proberen**

De laatste jaren lijkt er steeds minder sprake van beleid gebaseerd op analyse, overleg en strategische keuzen. Management is als een TomTom die steeds zegt: herberekenen, herberekenen omdat van het eerder gestelde doel wordt afgeweken.

Voor werknemers en management is het belangrijk te weten waaraan je werkt.

Een bedrijf met visie en duidelijk gecommuniceerde doelen kent meer betrokkenheid, toewijding en productiviteit. Onderzoek bewijst dat.

Veel beleid lijkt ad hoc, incidenteel of via pilots dwz experimenten opgezet en ingezet.

De waan van de dag regeert. Managers laten zich sturen door incidenten, systemen en techniek. Ze denken nauwelijks creatief en open minded.

Het is juist de taak van uw bestuurder te zorgen voor een missie (voor 5 tot 10 jaar)n visie (3 tot 5 jaar) en een strategie (2 tot 5 jaar). Overigens kost de vertaling van een strategisch doel in concrete stappen bijna 2 jaar. Steeds weer inbreken op de weloverwogen doelen en route kost dus veel tijd. Veel activiteiten -druk zijn- betekent nog niet dat je doelgericht werkt aan resultaten.

Juist de medezeggenschap kan helpen bij die noodzakelijke en creatieve helicopterview.

Antwoord op de vraag: waar zijn we goed in? Maar ook: als de OR de visie en strategie niet kent of snapt wat mag je dan van de gemiddelde werknemer verwachten? De helft van het management zegt zelf de visie en strategie niet te kennen. Wat wil je dan?

Er is dus terecht grote kritiek op informatie en communicatie.

Doelen en strategie werken slechts als ze van-zelf-sprekend zijn. Ieder werknemer moet eigenlijk op nieuw beleid reageren met: natuurlijk, dat had ik ook kunnen verzinnen. Dan klopt het en werkt het.

De OR kan vragen om scenario's, opties, benchmarks, analyses, evaluaties, alternatieven en keuzen. Zoals onze Tweede Kamer doet. Dat is een manier om tot beleidsvorming te komen.

Evalueren kan helpen leren. De basis voor toekomstgericht beleid ligt in het verleden.

In de bureaulades en archiefkasten liggen vaak stapels goede ideeën klaar. Destijds was er geen geld of prioriteit voor. En goede analyses + scherp overleg dwingen als vanzelf tot de broodnodige beslissingen. Zorg voor leiderschap, visie, lef en daadkracht. Leiding geven is immers de weg wijzen, gidsen en richten. Help je directie daarbij.

### **Tips**

- Evalueer alle gemaakte beleid en trek daaruit lessen.
- Neem initiatief: vraag om scenario's, opties, benchmarks en ideeën die in het archief liggen
- Zorg voor inbreng bij begroting en jaarverslag. Bij het verdelen van het geld worden de keuzes gemaakt. De richting bepaald.
- Beleid dwing je af, net zo als in de Tweede Kamer.