

# De professionele hiërarchie is dood

Scheppen van welvaart gebeurt steeds minder binnen grote organisaties met een sterke functiedeling

Nanko Boerma

Niet alleen verdampen door de kredietcrisis de vele duizenden miljarden, maar ook verdwijnt de 'Leider' met hoofdletter L. De mannen met hun ogenschijnlijk patent op groei in 'double digits', verbijten zich met hun exitbonussen op de golfbaan. De 'Leider' valt zichtbaar. Minder zichtbaar, maar belangrijker is dat de professionele hiërarchie aan haar einde komt; het hele stelsel van verrijnde baas-knechtverhoudingen met functieomschrijvingen, rapportagelijnen en organisatieharkjes, met de 'Leider' als ultieme representant.

Sinds mensenheugenis zorgde hiërarchie voor coördinatie van arbeidsdeling en ongekende welvaart. Maar ze is niet van God gegeven. Hiërarchie was het concrete antwoord op de coördinatiebe-

hoefte in de samenleving na de boekdrukkunst. Waar de drukpers de verspreiding van informatie op ongekende schaal mogelijk maakte, moesten er wel specialismen komen om daar profijt van te trekken. Het opende de mogelijkheid van arbeidsdeling en dus de noodzaak van coördinatie. Dat vraagt juiste informatie. Die te vergaren, te verrijken en aan besluitvormers voor te leggen was de machtsbasis van de professionele hiërarchie.

Die machtsbasis valt weg. Niet alleen heeft iedereen nu de mogelijkheid om informatie te verspreiden, maar ook is ieders 'verwerkingscapaciteit' niet meer beperkt tot de eigen hersenpan: denk aan TomTom, simpel te downloaden programma's voor fotobewerking, genealogie, simulaties. Grote organisaties met sterke functiedeling kunnen we missen: exit de professionele hiërarchie dus.

Daarmee wordt de wereld over-

gens niet automatisch beter, of mooier. Wel anders. De ICT-revolutie leidt tot horizontalisering en maakt ons meer geïndividualiseerd, 'atomair'. Binnen dit nieuwe paradigma moeten we nieuwe vormen vinden voor coördinatie van arbeidsdeling. Als atomaire 'gelijken' moeten we wegen vinden om onze acties af te stemmen: Waar hiërarchieën verdwijnen, komen transactiesystemen tot leven.

Dié les achter de crisis moeten we nog leren. Sterker, we moeten ook de leerstof nog ontwikkelen. Veel van deze transactie-economie is al wel op gang gekomen. Bedrij-

**Narcistische ego's hebben het nakijken; welvaart ligt er voor hen die goedkoop en snel hun kennis delen**

ven en overheden concentreren zich op hun corebusiness.

Wat het bedrijf vroeger zelf deed, wordt nu ingekocht. Waar dienstorders gegeven werden, heersen nu contracten. En waar vroeger de kwaliteitscontrole in de hiërarchie lag, gaat het nu om 'compliance' aan standaarden. Een productie- en distributieketen heeft op dit moment zo veel schakels dat niemand ze allemaal kent.

Dat definieert een aantal kernbegrippen voor onze welvaartsvorming: succes vergt het vermogen snel en effectief waarde toe te voegen in allerlei ketens en daarop de eigen regie te voeren. Co-competition levert meer waarde op dan het opslokken en proberen te integreren van een concurrent. Snel en effectief transacties kunnen sluiten op alle continenten en ze vooral ook kunnen effectueren wordt een kernwaarde. Kennis van taal en cultuur is net zo belangrijk als ken-

nis van techniek, accounting en contracten. Standaarden kunnen transacties efficiënter laten verlopen: weggeven van kennis, zodat het een de-factostandaard wordt, is vaak voordeliger dan krampachtig vasthouden.

Economisch succes ná de crisis vergt andere competenties dan die van de 'Leiders'. Narcistische ego's hebben het nakijken. Welvaart ligt er voor hen die waarde vermenigvuldigen door effectief, snel en goedkoop hun kennis te delen.

.....  
Dr. N. Boerma is directeur van het Management Centrum en medeoprichter van het Expertise Centrum voor Trade & Transactionmanagement.

Wegens vakantie verschijnt de wekelijkse column van Ed Groot vandaag niet.