

Gung Ho!

© 1999, Coert Visser

Bespreking van Ken Blanchard & Sheldon Bowles (1998). Gung Ho! Increase Productivity, Profits and Your Own Prosperity. HarperCollins Business

Motiveren van personeel

Boeken over het motiveren van personeel en de effecten die dit heeft op organisatiesucces zullen altijd blijven verschijnen. Hier is er weer een. Gung Ho!, het nieuwste boek van Ken Blanchard heeft lang bovenaan de bestsellerlijst gestaan van The New York Times en The Wall Street Journal. Blanchard wordt daar waarschijnlijk niet warm of koud meer van, want zijn vorige boeken, waaronder The One Minute Manager en Raving Fans verkochten in totaal 12 miljoen maal. Dit boek gaat over de vraag hoe je een succesvolle organisatie kunt maken door personeel te motiveren. De centrale boodschap van het boek is - heel kort gezegd - dat werknemers geïnspireerd kunnen worden door drie kernideeën: 1) werk moet worden gezien als belangrijk, 2) werknemers moeten zelfsturend zijn en 3) managers moeten medewerkers aanmoedigen. Toepassing van deze drie ideeën leidt volgens de auteurs tot een toestand van Gung Ho!

Gung Ho!

In de Tweede Wereldoorlog leidde Luitenant Kolonel Evans F. Carlson een divisie van de Amerikaanse Marine die bekend stond om het enthousiasme van de manschappen, het teamwork en de uitstekende resultaten. Over deze unit werd het boek Gung Ho! geschreven (W.S. Le Francois), dat later werd verfilmd. De uitdrukking Gung Ho!, Chinees voor samen werken, werd onderdeel van de Amerikaanse vocabulaire en staat voor grenzeloos enthousiasme, energie en toewijding in de uitvoering van taken.

Het verhaal

Het boek is geschreven in verhaalvorm. Het gaat over een manager, Peggy Sinclair, die werkt in het bedrijf Walton. Na een botsing met haar baas krijgt ze de twijfelachtig eer leiding te mogen gaan geven aan Walton Works #2, een divisie in het bedrijf die slecht presteert en waar de sfeer om te snijden is. Twee dagen na haar komst krijgt ze te

horen dat de resultaten binnen enkele maanden positief moeten zijn. Zo niet dan wordt de tent gesloten. Daar komt Andy Longclaw in het verhaal, manager van de afdeling Finishing. Zijn afdeling is als enige zeer productief. Hieraan blijken enkele Native American wijsheden ten grondslag te liggen (Andy is Indiaan), namelijk:

Geest van de Eekhoorn

WERK DAT DE MOEITE WAARD IS

1. Weten dat je een bijdrage levert aan het verbeteren van de wereld
2. Iedereen werkt toe naar een gedeeld doel
3. Waarden geven richting aan alle plannen, beslissingen en acties

Wijze van de Bever

ZELFSTURING NAAR HET DOEL

1. Een speelveld met duidelijk afgebakend territorium
2. Gedachten, gevoelens, behoeften en dromen worden gerespecteerd, beluisterd en er wordt iets mee gedaan
3. Capabel maar uitgedaagd

Gave van de Gans

ANDEREN AANMOEDIGEN

1. Actieve of passieve felicitaties moeten TRUE zijn (Timely, Responsive, Unconditional, Enthusiastic)
2. Als je de score niet bijhoudt is er geen spel, bejubel de vooruitgang
3. E=MC² : Enthusiasm=Mission times Cash and Congratulations

Licht verteerbaar maar niet ongezond

De inzichten in dit boek worden op een smeuiige, licht verteerbare manier opgediend. Het verhaaltje leest gemakkelijk weg, heeft voldoende vaart en is, ondanks de misschien wat te utopische boodschap, voor een nuchtere Nederlander nog wel te verdragen. De kernideeën worden op een beeldende en super-eenvoudige manier beschreven, maar zijn wel theoretisch verankerd.

Hoewel in het boek nergens wordt verwezen naar organisatietheorie of -psychologie, kan iedere lezer waarschijnlijk meerdere geïmpliceerde theorieën herkennen (van zelfsturende teams en reinforcement theorie tot organisatieveranderingstheorie). De aanbevelingen die worden gedaan lijken mij goede, hoewel sommige ervan wat minder van toepassing lijken in de Nederlandse context (bijvoorbeeld het uitbundige aanmoedigen). Al met al denk ik dat er in Nederland wel een markt is voor dit boek. Het zal velen aanspreken.