



Vechten tegen de bierkaai

Toen: De bierkaai, was de kade waar de vaten bier werden gelost. Dat waren vaten van wel 100 liter, er werkten daar alleen maar mannen die oersterk waren. Grote kerels, handen als kolenschoppen, spieren als kabels, simpele geesten. Je kon daar maar beter geen ruzie mee krijgen Want dan vocht je een verloren strijd!

Nu: Vechten voor een zaak die je niet denkt te kunnen winnen.

Bedrijven, organisaties, landen, alle systemen hebben wel een bierkaai. Dat zijn vaak gebruiken, gewoontes, patronen die diep verankerd zijn. Waar we, soms onbewust, last van hebben. We willen er eigenlijk allemaal wel van af maar het lijkt maar niet te lukken.

Dit verschijnsel doet zich in kleine en grote groepen voor en het maakt deze groepen minder krachtig.

De manier waarop de bierkaai zich toont kan heel verschillend zijn.

Zo zijn er teams die prima functioneren, ze zijn ondernemend, ontwikkelen initiatieven en zijn creatief in het benaderen van probleemsituaties.

Echter als er een teamlid doorstroomt naar een andere functie of iemand is langdurig ziek, dan heeft zijn vervanger vaak grote moeite om het werk goed voort te zetten.

'De Nieuwe' heeft moeite om afspraken met collega's en klanten goed na te komen, weet niet precies wat er van hem wordt verwacht en onderneemt soms acties die voor verwarring zorgen. Collega's worden ontevreden, de nieuwe medewerker wordt steeds onzekerder en klanten haken af.

De prestaties van het team lopen terug.

Als dit verschijnsel, door de jaren heen, zich vaker voordoet, dan kun je spreken van een bierkaai.

In dit geval: het patroon in dit team om zich vooral te richten op ondernemen, het zien van nieuwe kansen, actie en beweging en het onvoldoende aandacht besteden aan het vastleggen van afspraken en protocollen om op deze manier op langere termijn het werk te kunnen voortzetten.

"We hebben dat wel eens geprobeerd, 2 jaar geleden, dat is toen niet gelukt dus het zal nu ook wel niks worden" zijn uitspraken die wijzen op een bierkaai.

Gelatenheid en vooraf al denken dat het toch niet gaat lukken om verandering in de situatie aan te brengen zijn de meest essentiële kenmerken van bierkaaien in een organisatie.

Andere voorbeelden van bierkaaien:

Het niet accepteren van vrouwen op belangrijke posities in het bedrijf.

Managers die niet functioneren bij banken of multinationals met torenhoge bonussen laten vertrekken.

Grote kledingmerken die in lage lonenlanden het land en de medewerkers structureel uitbuiten en als excuus aanvoeren: "De anderen doen het ook allemaal"!

Is er een standaard, een recept om succesvol te vechten tegen de bierkaaien in de wereld? Nee!

Ook hier geldt: maak je druk om datgene waar je invloed op hebt.

Op teamniveau kan het verhelderend zijn om met elkaar te onderzoeken welke bierkaaien er in het team zijn, wat dit patroon oplevert en wat het kost.

En wat een eerste stap kan zijn om hier verandering in aan te brengen.

En wat betreft de bierkaaien in de wereld?

Er is inmiddels geen discussie meer over de oorzaak van onweer, de vorm van de aarde, het nut van heksenverbranding etc.

Grote bierkaaien hebben vaak een crisis tot gevolg en ook een crisis nodig om overwonnen te worden. Wij zitten nog midden in de crisis.

Laten we er gebruik van maken..