

# Stop met domme regels

**Kort geleden schreven we al over Netflix waar ze hélemaal gestopt zijn met bedrijfsregels. Weliswaar zeer inspirerend, maar niet voor elke organisatie haalbaar. Daarom vind je hier vijf bedrijfsregels die je in elk geval moet zien te vermijden.**

Veel bedrijven barsten van de regels, om het management maar het gevoel te geven dat alles onder controle is. Maar de bijwerkingen zijn dodelijk. Want waar regels de baas zijn, verdwijnt creativiteit door de achterdeur. En bovendien geven regels ruimte aan middelmatigheid. De eersten die je bedrijf verlaten bij een teveel aan regels, zijn vaak ook de besten. Simpelweg omdat zij de beste carrièrekansen elders hebben. Wie overblijven, zijn de middelmatigen, die elders niet zo makkelijk aan de bak komen, en dus eerder bereid zijn tot compromissen met niet-werkende systemen. Stop als eerste met de overduidelijk domme regels. Het is immers al 2016.

## 1. Domme regels voor performance management

Laten we eerlijk zijn, performance management is in de meeste organisaties een verspilling van tijd. Goede mensen verdienen beter dan elk jaar een uurtje op vijf standaardpunten beoordeeld te worden. Het levert nauwelijks waardevolle feedback op en het is gewoon een jaarlijks ritueel waar iedereen doorheen moet. Dus waarom doen we het dan? En waarom staan werknemers het toe? Als je mensen niet vertrouwt, waarom heb je ze dan aangenomen? Gooi alle rituelen overboord en ga gewoon in gesprek met je medewerkers. Spoor ze aan om zelf doelen te stellen en hoge standaarden na te streven, en steun ze in de uitvoering. Vertrouw ze, en als ze het niet waarmaken, neem je afscheid.

## 2. Domme regels over aanwezigheid

Als je slimme mensen hebt aangenomen, waarom zou je ze dan lastigvallen met domme regels over aanwezigheid op kantoor (liefst ook nog van 9 tot 5)? Professionals zijn slim genoeg om in te schatten dat ze vandaag veel overleg op kantoor moeten voeren en dat ze morgen dat rapport beter thuis even ongestoord af kunnen tikken. Mensen die deze vrijheid niet aankunnen, kun je best begeleiden en ondersteunen. Maar standaardregels?

### **3. Domme regels over akkoord-geven**

Stel dat je thuis – in je privéleven – voor álles toestemming aan je partner zou moeten vragen. Hoeveel initiatief zou je dan nog tonen? En waarom is het dan in sommige organisaties zo gebruikelijk dat werknemers voor de kleinste dingen toestemming moeten vragen? Als je een nieuw project opstart, kan toestemming zinvol zijn. Maar voor alles toestemming vragen, is krankzinnig. Het vertraagt het werk, verspilt geld en laat mensen zien dat je ze niet vertrouwt in hun oordeel.

### **4. Domme vragenlijsten over engagement**

Wat is er gebeurd met het goede gesprek? Als je wil weten wat mensen van je organisatie vinden, waarom loop je dan niet af en toe rond en vraag je het aan ze? Gewoon face-to-face, in een eerlijk en open gesprek? Als dat onmogelijk is, dan heb je een flink probleem met verbinding en communicatie, de twee hoofdinstrumenten van de manager. Spreek het hart van mensen aan. Zij hebben geen vragenlijst nodig om tot de kern te komen. Dat kunnen ze veel beter in een persoonlijk gesprek, met genoeg veiligheid, als je ze daar de kans maar toe geeft.

### **5. Domme regels voor telefoon- en internetgebruik**

Waarom mensen verbieden af en toe wat privédingen te doen tijdens werktijd? Ze doen toch ook weleens wat werk in privétijd? Als we in een netwerksamenleving leven, waarom snijden we werknemers dan af van allerlei netwerken? Natuurlijk is het zinvol om porno- en goksites te verbieden, daarover geen misverstand, maar mensen anno 2016 afsnijden van informatie en netwerken?