EERST BLIJ, DAN RIJK

Ken je ze ook, uitspraken als: 'Onze belangrijkste assets zijn onze mensen'; 'We willen de oorlog om talent winnen'; 'Ons bedrijf is zo goed als de mensen die er werken' en meer van dat soort onzinnige managementprietpraat? Ik zeg 'onzinnige prietpraat', omdat er legio bedrijven zijn die dit soort taal uitslaan, maar bedroevend weinig die echt de daad bij het woord voegen. Nadat je bent aangenomen, zijn de meeste organisaties helemaal niet zo leuk om voor te werken. Meestal is de vrijdagmiddag heel wat meer welkom dan de maandagmorgen. En dat terwijl er toch echt goed geld te verdienen valt aan blije werknemers. Mijn collega op de London Business School - *finance*-professor Alex Edmans - onderzocht het effect op de aandelenkoers wanneer een bedrijf op de door *Fortune Magazine* gepubliceerde lijst kwam van '100 Beste Bedrijven om voor te Werken'; bedrijven met zeer tevreden werknemers. De koersstijging van zo'n bedrijf was vervolgens jaarlijks 3,5 procent hoger dan bij andere bedrijven.

FREEK VERMEULEN is Associate Professor of Strategy and Entrepreneurship aan de London Business School. Hij gebruikt wetenschappelijk onderzoek om te laten zien hoe organisaties en het bedrijfsleven werkelijk in elkaar steken.

'DE VRIJDAGMIDDAG IS MEESTAL HEEL WAT MEER WELKOM DAN DE MAANDAGMORGEN'

Uit deze bevinding kun je twee dingen opmaken: 1. Het werkt: blije werknemers leiden uiteindelijk tot hogere winsten; 2. De aandelenmarkt onderschat het effect van blije werknemers. Want beleggers worden toch nog verrast door deze hogere winsten, hoewel al bekend was dat het ging om heel goede werkgevers (want *Fortune's* lijst is openbaar).
Laatst bezocht ik in Londen een bedrijf waar ze het medewerkers naar de zin maken wel echt serieus nemen, sterker nog: het is de basis van hun businessmodel. Eden McCallum werkt met zo'n 500 strategieconsultants (meestal ex-McKinsey, BCG of Bain), maar er staat er niet één op de loonlijst; ze werken allemaal freelance. En omdat het allemaal mensen zijn die makkelijk iets anders zouden kunnen doen – sterker nog, velen doen er al wat anders naast - moet Eden McCallum echt concurreren om hun tijd.
Dus als een heel goede consultant maar 8 maanden per jaar wil werken? Prima. Maar 3 dagen in de week, en niet te veel vliegen? Oké. Alleen strategieprojecten? Gaan we regelen. Eden McCallum kan heel ervaren consultants aan zich binden tegen een schappelijke prijs, omdat het bedrijf maatwerk levert voor zijn medewerkers. En *guess what?* Blije werknemers leveren doorgaans nogal goed werk af: Klanten ook blij!
Niet verrassend dat Eden McCallum stevig groeit: ze houden nu ook al kantoor op de Zuidas en maken plannen binnen afzienbare tijd de deuren te openen in Manhattan. Wel een beetje paradoxaal, dat een bedrijf zonder werknemers ons moet leren hoe cruciaal die werknemers nu eigenlijk zijn...
Maar is het echt verrassend? 's Werelds meest toonaangevende bedrijven - Pixar, Southwest Airlines, Google - laten al jaren zien dat financieel succes begint met het creëren van een omgeving waarin werknemers echt plezier hebben in hun werk. Rijk worden door je mensen blij te maken; ik heb wel eens een slechter idee gehoord.

Het honorarium voor deze column wordt geschonken aan The Dream Tree; School for Children with Autism, Somerset West (South Africa)