



El Salvador

Op de dag dat ik dit schrijf wint Ajax met 3-0 van Heracles en blijft het in de race voor de landstitel. Een opsteker, want de Amsterdamse club bevindt zich, het zal u niet ontgaan zijn, in zwaar weer. In de publiekelijk gevoerde machtsstrijd tussen het bestuur en Johan Crujff heeft het Orakel van Betondorp aan het langste eind getrokken. Bestuur en raad van commissarissen zijn opgestapt en 'El Salvador' Crujff mag verlossing bieden. En dat gaat niet zonder slag of stoot. Een van de twistpunten is de zeggenschap die Johan Crujff eist over het personeelsbeleid. De oudgedienden binnen de technische staf die niet passen in zijn visie, moeten weg. Goedchiks of kwaadschiks. Want deze mensen mogen dan hun sporen hebben verdiend, in de visie van Crujff biedt dat geen enkele garantie voor de toekomst. Crujff is – als vanouds – zo rotsvast overtuigd van zijn eigen gelijk, dat hij geen tegenspraak duldt en de mensen om zich heen verzamelt die hem daarin compromisloos volgen. En dat zijn er nogal wat. Eén van Crujffs onnavolgbare uitspraken luidt: 'Toeval is logisch' Dat belooft wat voor de beursgenoteerde onderneming AFC Ajax N.V. Beleggers houden doorgaans niet zo van toeval (ook niet als het logisch is). Zij hebben baat bij een duurzaam bedrijfsbeleid dat hen een zo goed mogelijk rendement biedt op hun investering.

Voor een voetbalclub is dat uiteraard één-op-één gekoppeld aan de prestaties op het veld, maar zonder een professionele bedrijfsvoering komt ook daar niet veel van terecht. Uiteindelijk wint diegene die de gehele organisatie het beste op orde heeft. Modern personeelsbeleid is daarin cruciaal. Want talentidentificatie en -ontwikkeling, om maar eens wat te noemen, zijn doorgaans niet de onderwerpen die je er 'op goed gevoel' even bijdoet. Op de effectenbeurs heeft Ajax niet zo veel sportieve concurrenten.

Bovendien neemt de liefde voor de club in menig hart een bijzondere plaats in. Maar feit is ook dat een professionele belegger zich in het algemeen niet zo laat leiden door sentiment. Hij kiest voor een zo groot mogelijke winst(verwachting) per aandeel. Als je het zo bekijkt zijn er momenteel genoeg bedrijven die 'aantrekkelijker spel' spelen dan Ajax. Succesvolle bedrijven die zonder uitzondering investeren in professioneel HR. Ofwel, een HR-strategie voeren die weinig ruimte laat voor goed gevoel, simpelweg omdat het een slechte raadgever is. Deze bedrijven concentreren zich liever op de objectieve feiten als het gaat om het inschatten van toekomstig resultaat. En dat is tegenwoordig steeds beter mogelijk. Bijvoorbeeld met *workforce analytics*, op basis waarvan al in een vroeg stadium kan worden voorspeld wat het resultaat is van investeringen in HR. Niet door sec personeelsinformatie te verzamelen, maar door deze diepgaand te analyseren zodat patronen en trends kunnen worden ontdekt waarop een zo effectief mogelijk HR-beleid kan worden geënt. Crujff en data-analyse, niet bepaald een voor de hand liggende combinatie. De visie van Crujff op 'personeel en organisatie' binnen Ajax staat inderdaad ver af van wat er binnen een professionele HR-functie mogelijk is. Maar dat is ook helemaal niet erg, want ook *workforce analytics* gaat Ajax niet de zekerheid bieden op een nieuwe Wesley Sneijder. Maar als je niet over de gawe beschikt van Crujff ('Voordat ik een fout maak, maak ik die fout niet'), doe je er als bedrijf goed aan om je toch maar vooral te baseren op de feiten. Dat leidt niet automatisch tot de landstitel, maar je talenten koesteren blijft voorlopig nog wel even het beste vertrekpunt. Al was het maar om de belegger tevreden te stellen.

Patrick Houtkamp, Bright & Company | HR Strategy