

Hoe functioneer je in een bedrijf zonder baas?

Veel bedrijven in de techsector lijken ideale werkgevers. Ze bieden goede salarissen of zoiets als een chef-kok die een gratis lunch bereidt. Iedereen kent de verhalen van Google. Maar in alle lijstjes van favoriete-bedrijven-om-voor-te-werken komt één bedrijf zelden voor: Valve Software.

Deze Amerikaanse game-ontwikkelaar is gevestigd in de staat Washington en staat bekend als uitgever van games als Half-Life, Counter-Strike en Portal en is de beheerder van het succesvolle game-distributieplatform Steam. Valve is echt de ideale werkgever. Meer nog dan allerlei (secundaire) arbeidsvoorwaarden biedt het bedrijf iets wat veel waardevoller is: volledige vrijheid. Medewerkers mogen hun eigen werkdag indelen.

Google kent een vergelijkbaar idee: elke vijfde werkdag mogen Googlers aan een project naar keuze werken. Bij Valve is dat percentage 100 procent. Een Valve-medewerker mag zelf beslissen waaraan hij werkt door simpelweg zijn vrijrijdbare bureau te verplaatsen naar een groep gelijkgestemde collega's. Of naar een lege plek om een nieuw project op te zetten. Dat kan een game zijn, een nieuwe functie voor het Steam-platform of iets anders.

Klinkt bijna te mooi om waar te zijn. Toch is het zo. En, sterker nog, werknemers zijn niet alleen vrij om hun dag in te delen, er is ook geen baas. Dat staat haaks op bestaande management- en organisatie-opvattingen die uitgaan van enige vorm van hiërarchie. Bij Valve is iedereen gelijkwaardig. Hoewel oprichter Ga-

be Newell expliciet wordt genoemd als oprichter en bestuursvoorzitter, is hij toch vooral 'niet de manager'.

In het Valve Handbook for New Employees staat op humoristische wijze beschreven hoe te functioneren in wat 'Flatland' wordt genoemd, een organisatie zonder leider.

Je zou denken dat keuzes maken over games het belangrijkste is wat je ooit kan doen bij Valve, maar nee. Dat is het vinden van goede nieuwe medewerkers. Immers, de unieke cultuur is wat het bedrijf succesvol en winstgevend maakt.

Werkt het Valve-model dan ook voor andere bedrijven? Het is lastig, beamen alle medewerkers. Juist vanwege de uitzonderlijke vorm van het beslissingsproces en het feit dat elke medewerker forse verantwoordelijkheid draagt voor het hele bedrijf. Het Valve Handbook erkent dat er mensen bestaan die juist wel een baas willen die zeggen wat je moet doen. Of mensen die misbruik maken van de totale vrijheid. Die mensen moeten dus vooral niet aangenomen worden.

De nadruk op zoveel vrijheid is volslagen logisch als je bedenkt wat de kerntaak van Valve is, namelijk mooie games maken. Getalenteerde, creatieve mensen vertellen wat te doen, 'vernietigt 99 procent van hun waarde', zo is te lezen in het Valve Handbook. En zo is het ook.

DAVID NIEBORG



In deze rubriek schrijven gamewetenschapper David Nieborg en gamejournalist Niels 't Hooft over games