

Management is 'to-get-things- done' (2)

Wat is er mis met die oude waarden in het geven van leiding? Zoals daar zijn: rechtvaardigheid, wederkerigheid en je niet laten leiden door de laatst ervaren emotie. Niets toch? In vervolg op mijn column in dit blad van december vorig jaar moet mij weer iets van het hart. Namelijk: waarom worden sommige fundamentele waarden van het management van organisaties tegenwoordig met handen en voeten getreden? Neem nou zo iets tamelijk voor de hand liggend als rechtvaardigheid. Waarom krijgen medewerkers, ook al hebben ze iets grondig verpest, onder bepaalde stringente voorwaarden niet de kans tot rehabilitatie? Dit lijkt mij toch één van de grondregels van een rechtvaardige behandeling. Een medewerker, hoe vervelend je die man of vrouw ook vindt, heeft recht op minstens één herkansing. Uiteraard onder begeleiding van de betrokken manager, gebonden aan concrete en haalbare functioneringsdoelstellingen, de vorderingen periodiek evaluerend per kwartaal. Mocht er dan toch geen verbetering ontstaan in de functie vervulling, dan kun je altijd nog de 'diehard'-achtige manager uithangen. Ja toch? Het druist in tegen mijn rechtvaardigheidsgevoelens wanneer iemand bij disfunctioneren (of onder zijn niveau functioneren) niet het voordeel van de twijfel van het betrokken management kan krijgen. Iemand eruit werken is en blijft de weg van de minste weerstand. En je toont pas je kwaliteiten als manager als je van 'onvoldoende' nog een 'zes plus' weet te maken. Niet dan?

Laten we die sociale reversibiliteit eens nader in ogenschouw nemen. Ook zo'n grondregel die heden ten dage aan de laars wordt gelapt. Waar dit op neer komt is dit: kennelijk mag een manager in zijn of haar gedragingen jegens ondergeschikte medewerkers zich meer veroortloven dan omgekeerd. Gek is dat eigenlijk. Alleen omdat iemand in de organisatie meer macht heeft mag die jou onheus bejegenen, zich onbeschoft gedragen en zelfs in het ergste geval handtastelijk worden. Andersom zouden de meeste managers dergelijke uitingen van medewerkers in hun organisatie niet pikken. Maar blijkbaar geldt dat niet voor zo'n manager. Eruit met die vent! Laat die patat gaan verkopen! In elk geval is iemand die dit soort gedrag vertoont (en in een meer machtige positie verkeert) volgens mij pertinent niet geschikt om leiding te geven aan mensen in een organisatie. Vindt u ook niet?



John Roos

Het stomste wat ik tegenwoordig her en der tegenkom is die emotionele baas. Let op: hiermee bedoel ik niet emotievol met je werk bezig zijn, want dat lijkt mij een goede eigenschap (bovendien zou ik mijzelf verloothenen). Nee, waar ik hierop doel is dat de laatst ervaren emotie een slechte impuls is voor beslissingen van een manager. Hoezeer hij of zij zich dan ook persoonlijk gekrenkt, gepakt, bij de neus genomen, geschoffeerd etc. etc. etc. voelt, je mag je naar mijn smaak nooit laten leiden door de eigen primitieve persoonlijke gevoelens van afkeer, afgunst, antipathie en gaat zo maar nog een tijdje door. Potverdriël! Je zit er als manager om het hoofd koel te houden. Te allen tijde.

Hang maar een boksbal in de hoek van de werkkamer. Rij maar lekker hard op de hoofdweg. Schop eens tegen je bureaustoel (alleen het zachte gedeelte). Tel eens tot tien. Kortom, je zorgt maar dat je een uitlaatklep voor je eigen persoonlijke ongenoegens hebt. Je bent een slechte manager als je je medewerkers de dupe laat worden van je laatst ervaren emoties. Gewoon stom, niet waar?