

'managementteams' heten van nu af anders...

John Roos

Er bestaan even zoveel managementteams in gemeenteland als er misvattingen over bestaan.

In de mij toebemeten ruimte in dit blad behandel ik de vijf meest ernstige misverstanden. Meer en meer spelen de misvattingen het functioneren van ooit goedbedoelde teams parten. Allereerst het veelgehoorde bezwaar van het mogelijk zijn van een 'schaduw-college'. Onzin natuurlijk! Degene die deze klacht uit, wijst eerder op de zwakte van het zittende college dan op de sterkte van het bestaande managementteam. Dus dit misverstand valt nog wel mee. Erger wordt het bij de volgende: de secretaris is bij zo'n managementteam per definitie 'primus inter pares'. Grote flauwekul! Om de voorkomen dat leden van het managementteam bij beleidskwesties al vechtend B&W komen binnenvallen (waardoor het College tegen wil en dank in de rol van scheidsrechter wordt gedrukt) is naar mijn mening te allen tijde één ambtelijke 'afstopper' in de hoedanigheid als eerste adviseur van het bestuur nodig. Dat hoeft wat mij betreft niet per sé de gemeentesecretaris te zijn, maar dat is formeel zo geregeld. En: het 'zijn-van-de-eerste-onder-zijn-(of haar)-gelijken' wil nog niet zeggen dat je alléén consensusbeslissingen op dat niveau in de organisatie moet nemen. Nog bonter wordt het bij deze misvatting: het bestaan van een managementteam zou de geïntegreerde beleidsadvisering maken tot een grijze eenheidsworst waarin alle beleidsalternatieven in het voorbereidingsproces zijn weggepoetst. Toegegeven, dit wil weleens voorkomen. Maar dat zegt meer wat van de angsthazigerigheid van de managementteamleden dan van het instituut als zodanig. Bovendien hebben deze lieden een ietwat merkwaardige opvatting over beleidsvoorbereidings processen in termen van geïntegreerd besturen. Openheid van zaken over de reeks van afwegingen in de ambtelijke beleidstoelevering hoort daar nu eenmaal bij. De vierde vind ik ergerlijk maar nog geneens het meest storend.



Deze misvatting is echter wel een voorbode van de vijfde maar daar kom ik zo meteen op. Nummer vier is namelijk: het managementteam is verworden tot een soort collectief leiderschap dat eerst gesondeerd moet worden, uitspraken moet doen of waarbij zaken 'in de week moeten worden gelegd'. Getverderrie. Kijk, dat er voor bepaalde zaken zo iets geldt als een collectieve verantwoordelijkheid van de leiding (bijvoorbeeld voor de procedurele toets van de mate van beleidsintegratie), dát kan ik nog begrijpen. Maar het effect is vaak wel dat hetgeen op bilateraal niveau door twee leidinggevendenden kan worden afgedaan soms moet wachten op 'het MT'.

Zo kom ik tot mijn laatste meest storende misvatting: een managementteam is géén extra hiërarchische schijf in de ambtelijke organisatie die zaken van de afzonderlijke onderdelen uit de organisatie kan 'overrulen'. De meeste managementteams die ik tegenkom zeggen dit niet te bedoelen maar hebben wel een dergelijk effect in de praktijk. Met alle ruzies van dien. Het tast ook de eigenstandige beleidsverantwoordelijkheid van een afdelingschef, sectorhoofd of dienstdirecteur aan. Dus het grote voordeel moet eruit (gaat u even zitten voordat u verder leest). Laat ik het nu maar voor eens en altijd zeggen: het managementteam is slechts een afstemmingsorgaan. Niet meer, niet minder. Gezien de taak, functie en positie in de organisatie is het dan ook een verkeerde benaming. Van nu af aan heten alle 'managementteams' dus 'coördinatieteams'. Of iets dergelijks. Als de suggestie van 'managen' maar niet wordt gewekt.