

Ha fijn, een nieuwe manager.



Uit onderzoek van Professor Willem F. Bontekaas ('Lijnmanagers veranderen te snel', juni 2012) blijkt dat een medewerker gemiddeld iedere anderhalf jaar een nieuwe manager krijgt. Daaruit trekt de Professor een aantal belangwekkende conclusies. Helaas is Dhr. Bontekaas vergeten te vragen of diezelfde medewerker dat veelvuldige wisselen eigenlijk wel erg vindt.

Ik heb stellig de indruk dat, ondanks allerlei management theorieën over leiderschap en consistentie in beleid & stijl en verantwoordelijkheid nemen en niet als een meeuw schreeuwend & schijtend overvliegen en zo meer, medewerkers het eigenlijk wel prima vinden dat ze geregeld een nieuwe baas hebben.

Om overigens heel erg uiteenlopende redenen.

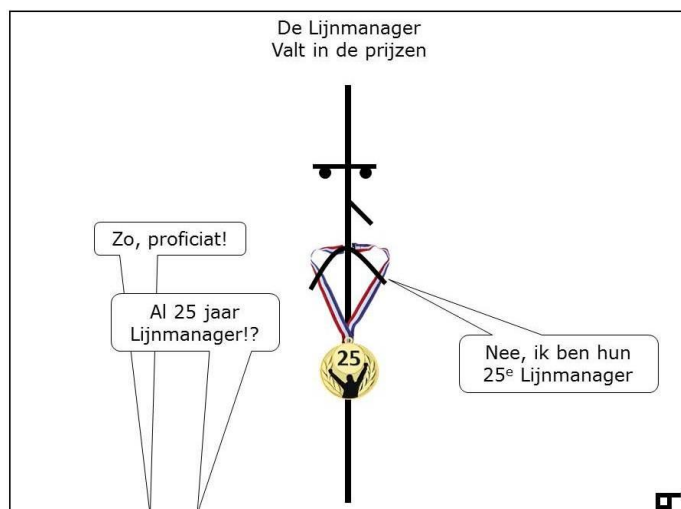
Er zijn medewerkers die misbruik maken van de discontinuïteit van hun management. Na een aangenaam planningsgesprek met concrete afspraken over te behalen doelen en te tonen competenties, een al heel wat minder aangenaam voortgangsgesprek over bijsturing van niet gehaalde doelen en niet getoonde competenties met een dreigement van sancties en vooruitzicht op een slechte beoordeling, vertrekt die vervelend consequente en vasthoudende manager vlak vóór beoordelingstijd en heeft hij, met wat extra geluk, niets vastgelegd.

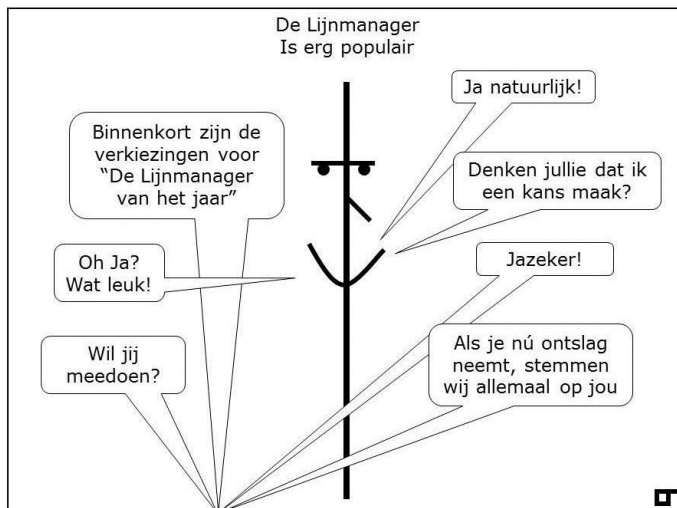
Of wel vastgelegd maar geen handtekeningen gevraagd waardoor het formeel allemaal niet waar is. Of wel vastgelegd en wel handtekeningen verzameld maar geen overdracht gedaan omdat zijn opvolger er nog niet was. Of... enfin, die nieuwe manager kan hoe dan ook alleen maar beter zijn dan die oude.

Misschien is er zelfs wel ruimte voor de nooit gekregen en door alle voorgaande managers ook nooit beloofde maar wel al heel lang heel erg verdiende doch door die incompetenten geen-wonder-dat-ze-vertrokken-zijn-managers nooit gegeven omdat zij hem nooit begrepen en op waarde in wilden schatten promotie?

Meteen bij de kennismaking over beginnen, want daarna wordt de kans snel kleiner.

Oude rotten, al lang aan het einde van hun financiële, professionele, promotionele en competentitatieve mogelijkheden, maar niet oud genoeg om te mogen stoppen, doen hun zelfde ding al jaren hetzelfde, geheel onafhankelijk van welk type manager dan ook;





Man/Vrouw, Ervaren/Onervaren, Vast/Interim, Master/Titelloos, Bullebak/Servant, ze kennen ze allemaal, hebben ze allemaal zien komen en gaan, in ongeveer de frequentie die uit het onderzoek van die Professor Bontekaas blijkt.

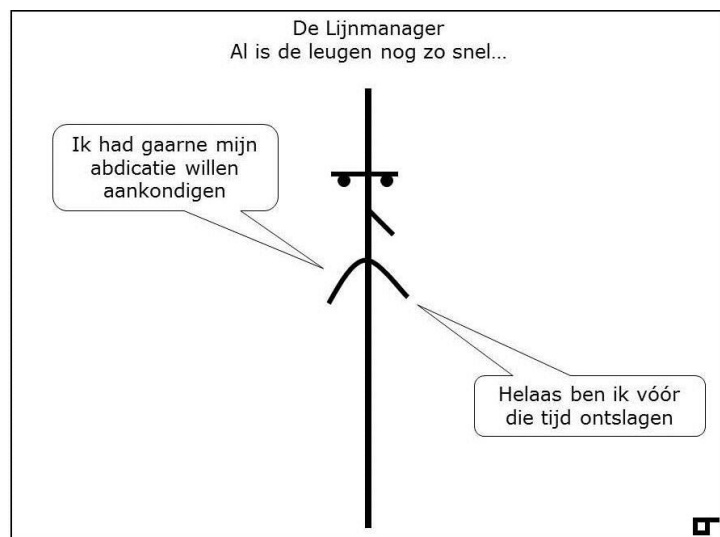
Sterker nog, ooit waren zij het zelf: Lijnmanager. Seen it, Been there, Done that. En wordt een van die management-snoeshanen té opdringerig, té bemoeizuchtig, dan zorgt het oude-rotten-

roddelnetwerk er wel voor dat de energie van die manager zich snel keert naar het redden van zijn eigen hachje. En als dat niet werkt, vertrekt de oude rot zelve naar een andere afdeling, met dus een andere manager. Zijn werk neemt ie gewoon mee.

Jonge honden, aan het begin van hun financiële, professionele, competentitatieve en promotionele mogelijkheden, zijn snel uitgekeken op hun manager. Ze erkennen dat ze veel van hem zouden kunnen leren, ware het niet dat ze hem bijna nooit zien, hij te weinig verstand heeft van wat zij doen, hij met voor hen volstrekt oninteressante zaken zoals administratie, budgetten, vergaderingen en plannings- en beoordelingsgesprekken bezig is. En in de schaarse bilaterale gesprekken vooral over zijn eigen Lijnmanager roddelt, waarvan dus ook al niet veel goeds te verwachten valt.

Een klein deel van de jongelingen denkt 'dit kan ik ook, én beter' en treedt toe tot die zelfde veelvuldig wisselende groep van Lijnmanagers. Het overgrote deel denk 'dit wil ik nooit' en wordt onderhevig aan de veelvuldig wisselende groep van Lijnmanagers.

Ik beschouw mijzelf als een oude rot Lijnmanager. Ik heb heel vaak nieuwe bazen gehad, ik ben zelf heel vaak van werkgever, afdeling of team gewisseld. Mijn medewerkers daardoor een nieuwe manager bezorgend. Ik heb deze week afscheid genomen van mijn teams. Na tien maanden. En in die tien maanden zelf twee managers gehad.



Ik verheug mij op mijn nieuwe werk, nieuwe collega's, en ja, een nieuwe manager. En ik ga ook nu weer leiding geven aan medewerkers die ongetwijfeld bij mijn binnenkomst dolenthousiast zullen zijn, springend, dansend, roepend en klappend en stampend en zingend in koor "Ha fijn, een nieuwe manager!"