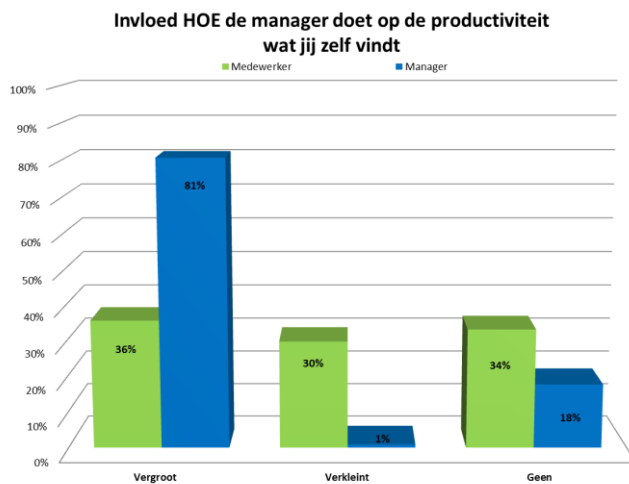


## Gelukkig, het maakt allemaal niet uit ...

Enige tijd geleden heeft Professor Willem F. Bontekaas, u kent hem ongetwijfeld, de erkende, bejubelde, gevreesde en verguisde autoriteit op het gebied van de relaties tussen medewerkers en managers (en tevens een begenadigd Organisatie Archeoloog en Leiderschap Antropoloog, maar dit geheel terzijde) de resultaten van zijn onderzoek naar de vraag of de wijze waarop de manager zijn of haar werk doet, dus HOE, invloed heeft op de productiviteit van de medewerkers.

De resultaten waren opmerkelijk. Ter opfrissing de belangrijkste conclusies kort op een rijtje (lees [hier](#) het gehele onderzoek).



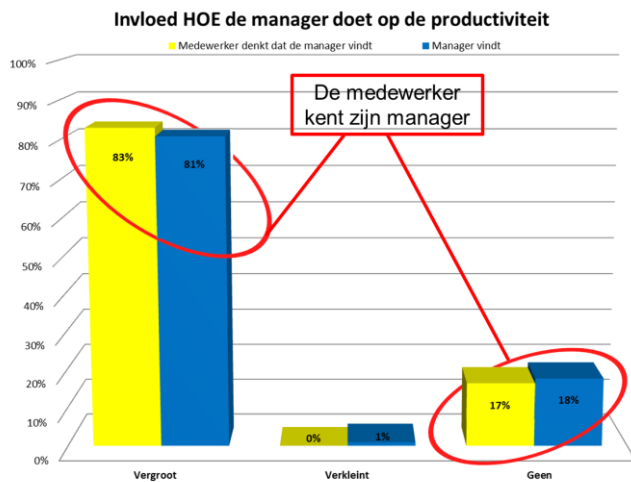
Iets meer dan 1/3<sup>e</sup> van de medewerkers (36%) vindt dat de manier waarop de manager zijn werk doet, productie-verhogend werkt. Van de managers vindt meer dan 4/5<sup>e</sup> (81%) dat de wijze van werken een productiviteit vergrotende werking heeft.

Bijna 1/3<sup>e</sup> (30%) van de medewerkers denkt zelfs dat hoe de manager doet de productiviteit negatief beïnvloed.



Wat men denkt dat de ander vindt laat grote verschillen zien.

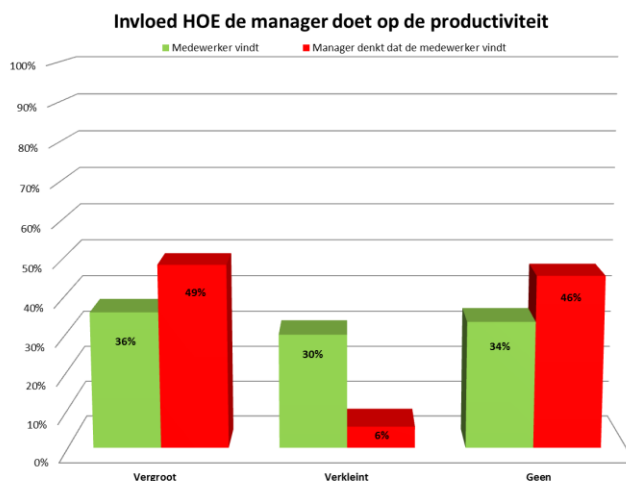
Denkt bijna de helft van de managers (46%) dat de medewerker zal zeggen dat het HOE de manager zijn werk doet geen invloed heeft, is de medewerkers juist van mening dat hij verwacht dat HOE de manager doet wel degelijk bedoeld is om de productiviteit positief te beïnvloeden.



Interessant is te zien dat meer dan 4/5<sup>e</sup> van de medewerkers denkt dat de manier waarop zijn manager iets doet, bedoeld is om de productiviteit te vergroten. Dat is bijna net zoveel (81%) als, zoals uit de vorige grafieken blijkt, de managers het ook bedoelen.

Ook aan de andere kant van het spectrum schatten de medewerkers de bedoelingen van hun manager goed in: 17% denkt te weten dat hun manager zelf denkt dat HOE hij iets doet productiviteit verlagend werkt.

Nou, dat denkt 18% van de managers ook van zichzelf, dus dat komt mooi overeen.



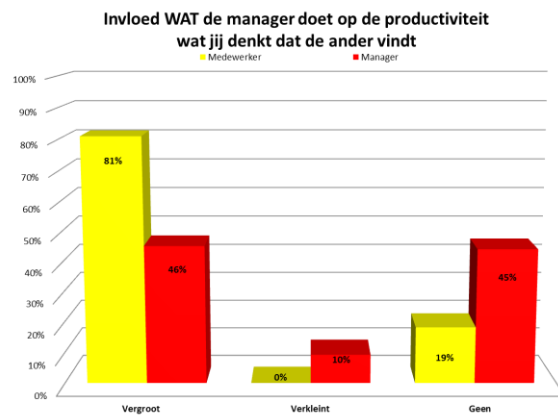
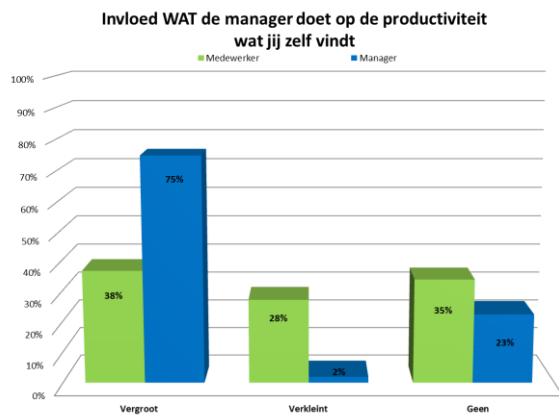
Managers blijken de mening van hun medewerkers veel slechter te kennen. Zij denken dat bijna de helft (49%) van de medewerkers van mening is dat HOE de manager zijn werk doet, productiviteit verhogen werkt, terwijl dat in werkelijkheid voor slechts 36% geldt. En zij schatten de negatieve invloed van hun wijze van werken veel lager in (6% versus 30%).

Tot zover de resultaten naar de invloed van HOE de manager zijn werk doet op de productiviteit van de medewerkers.

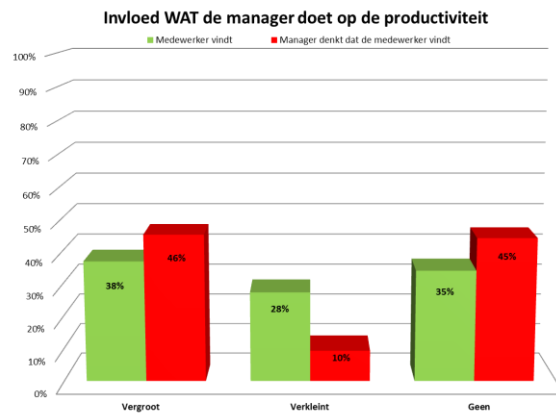
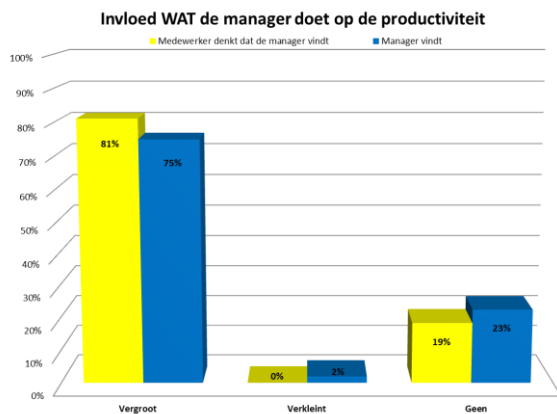
### Als het HOE er niet toe doet, dan hopelijk toch wel het WAT?

Dus werd in dezelfde enquête de vraag gesteld aan de medewerkers: welke invloed op uw productiviteit heeft het werk van uw manager (WAT hij doet). Aan de managers werd gevraagd: welke invloed op de productiviteit van uw medewerkers heeft het werk dat u doet (WAT).

Helaas.



Net als bij de HOE vraag is het antwoord op de WAT vraag: ongeveer 1/3<sup>e</sup> (38%) van de medewerkers ervaart een positieve invloed, 1/3<sup>e</sup> (28%) een negatieve en voor 1/3<sup>e</sup> (35%) maakt het allemaal niet uit. En ook nu weer hebben de managers een veel positiever beeld over zichzelf. 3/4<sup>e</sup> denkt dat WAT zij doen een positieve invloed heeft op de productiviteit van hun medewerkers.



En ook nu weer: medewerkers weten veel beter wat de intentie achter het handelen van hun managers is, dan andersom.

### Conclusies:

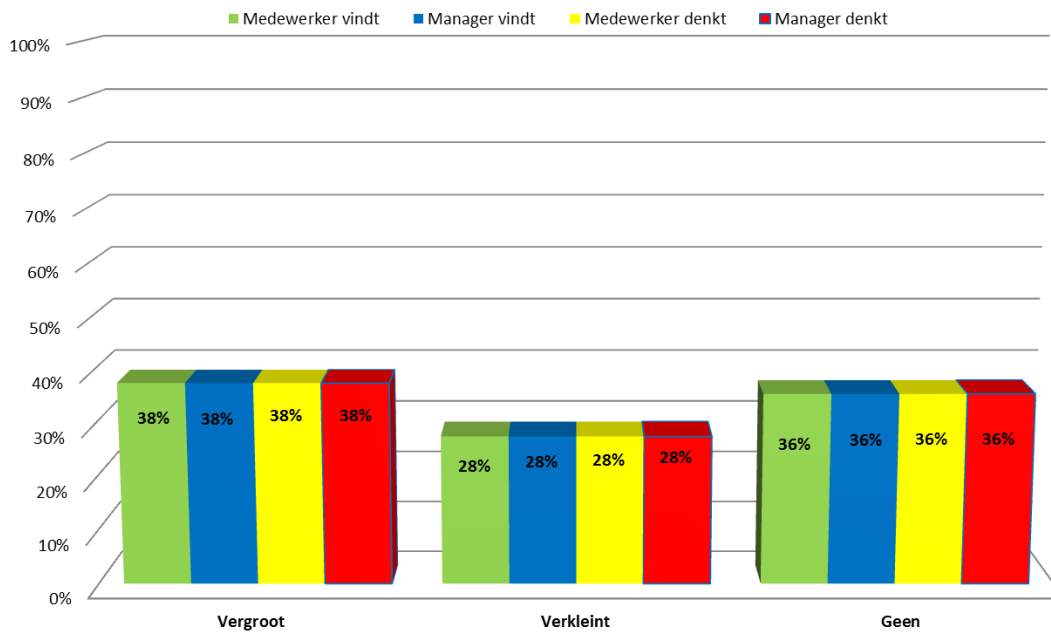
Voor de productiviteit van de medewerkers maakt het dus echt allemaal niets uit. WAT de manager ook doet, en HOE hij het ook doet, 1/3<sup>e</sup> van de medewerkers vindt het prachtig, 1/3<sup>e</sup> helemaal niks, en 1/3<sup>e</sup> haalt de schouders op en blijft z'n ding doen.

### Aanbevelingen:

Dezelfde aanbevelingen die de Professor gedaan heeft naar aanleiding van de resultaten van het [HOE onderzoek](#), zijn van toepassing op deze WAT resultaten.

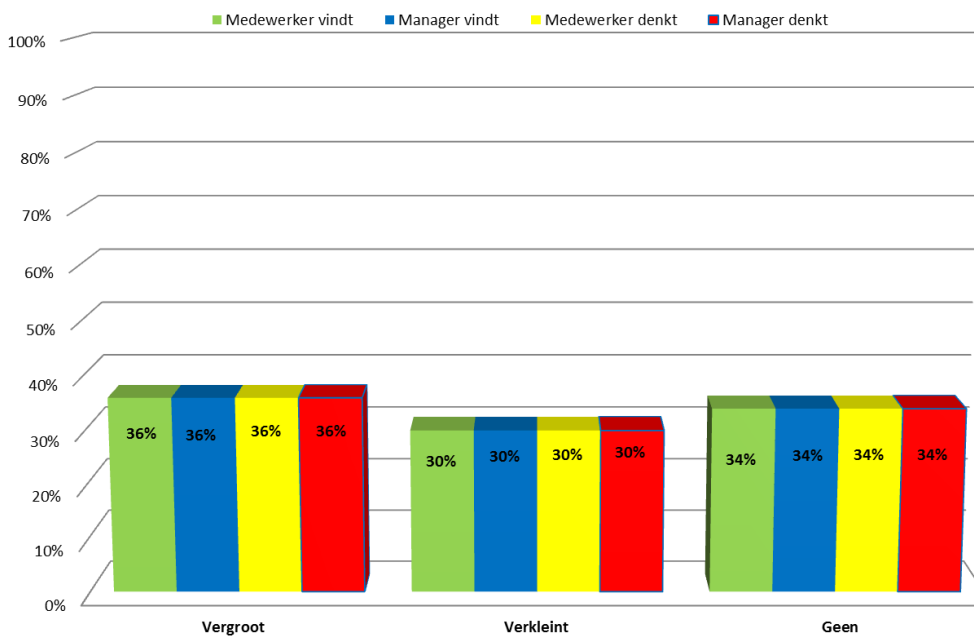
De manager moet gaan praten met zijn medewerkers over WAT hij doet en HOE hij dat doet. Zodat iedereen dezelfde verwachtingen heeft over het effect van dat WAT en HOE op de productiviteit. Met als best haalbare resultaat de onderstaande grafiek.

### Invloed WAT de manager doet op productiviteit



En die lijkt wel heel erg veel op het best haalbare resultaat voor de HOE vraag:

### Invloed HOE de manager doet op productiviteit



De manager hoeft niet van de ene hype naar de andere nog meer belovende goeroe te springen. Hij kan gewoon zichzelf blijven: hoe hij ook is, welke management methode hij ook toepast, wat hij ook doet: het maakt allemaal niet uit.

Een hele opluchting.