

Maatschappelijke ontwikkelingen, nieuwe regels en trends: geen dag is hetzelfde in HR-land. In elk nummer geven drie ondernemers hun reactie op een prikkelende stelling uit het werkveld.

TEKST WILBERT GEYTENBEEK

# 'MANAGERS HEBBEN GEEN TOEKOMST MEER'

Volgens onderzoek van het Amerikaanse onderzoeksbureau Gallup blijkt dat slechts 1 op de 10 managers daadwerkelijk managementvaardigheden bezit. De hiërarchische organisatiestructuur ligt al langer onder vuur. Hebben managers geen toekomst meer?

## 'Hiërarchie is van alle tijden'



Zet vijftien mensen bij elkaar, en de groep vraagt om een leider. Dat staat te lezen in de Bijbel, dat gold voor de oude Grieken en dat basisbeginsel is ook nu nog onverminderd van kracht. Hiërarchie is gewoon een menselijke behoefte. Ik geloof er niets van dat dat principe nu ineens achterhaald zou zijn. Dat neemt niet weg dat als er een leider opstaat, die zich als leider gedraagt, mensen in organisaties vaak met acceptatieproblemen kampen. Die weerstand tegen leiderschap is ook van alle tijden. Dat management als idee juist nu sterk ter discussie staat, heeft volgens mij te maken met een machtsverschuiving: onder invloed van technologische ontwikkelingen krijgen jongeren een inhoudelijke voor-sprong op oudere generaties. Dat zie je terug in nieuwe ideeën over leiderschap. Maar ze komen vanzelf achter de waarheid, de behoefte aan een duidelijke hiërarchie en gezond leiderschap komt vanzelf naar boven."

**Piet Hein de Sonnaville**

Oprichter van interim-managementbureau Schaeckel & Partners, 5 partners

## 'De cultuur bepaalt het succes van de organisatie'



"Belangrijker dan de organisatiestructuur is de cultuur van het bedrijf. Ik begrijp daarom goed waarom er een roep is naar andere, veel plattere manieren van organiseren in het bedrijfsleven. In deze turbulente tijd leven gevoelens van angst in veel bedrijven. Managers die zich laten leiden door de angst om te falen, sturen op de output, en eisen succes van hun mensen. Dat is funest – het is cruciaal dat mensen maximaal tot bloei komen in een organisatie. Het vergt aandacht voor de motieven en drijfveren van mensen – geen controle dus. Daarbij gaat het om gemeente aandacht, contact op een dieper niveau. Dus dat je als manager echt met je mensen in gesprek gaat. Hoe gaat het met jou? Ga je met plezier naar je werk? Waar word je blij van? Als je als manager in staat bent je mensen de ruimte te bieden zichzelf in vrijheid te ontwikkelen, bouw je een gezonde cultuur."

**Marja Beumer**

Eigenaar van recruitmentbedrijf ProJob, 19 medewerkers

## 'Leiderschap vereist geen hiërarchie'



"Inspirerend leiderschap is essentieel, maar daarvoor is een hiërarchie overbodig. Ons bedrijf heeft ooit een Europese prijs voor onze aanpak van werkstressreductie gekregen. Eigenlijk zegt de mate van werkstress iets over de onderliggende gezondheid van je organisatie, en van je niveau van dienstverlening. De lage werkstress in ons bedrijf heeft te maken met onze manier van werken: wij beloven klanten honderd procent inzet van onze mensen. Daarvoor vragen we een vaste prijs; geen extra facturen achteraf dus. Maken wij er een potje van, dan is dat ons probleem. Dat klinkt stressverhogend voor onze mensen, maar werkt eigenlijk rustgevend. Als je als bedrijf zoiets belooft, is het cruciaal dat degene die de belofte doet 'm ook mag uitvoeren. Niemand is bij ons de baas. En iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen lot. Wie de capaciteiten en de zin heeft om een klant te helpen, mag aan de slag. Dat is leiderschap, zonder hiërarchie."

**Philip Dries**

Medeoprichter van ICT-bedrijf Schuberg Philis, 186 werknemers