

Inefficiënte bedrijfsvoering door overbodige 'managerscultuur'

13-5-2011

ZWOLLE - Managers zijn overbodig. Dat stelt Jos Verveen, schrijver van het boek 'Bullshit Management' dat binnenkort in de boekhandel ligt. Door teveel tussenlagen van managers binnen een bedrijf, zouden ondernemingen inefficiënt bezig zijn.



Door: Heidi Daniëls

Jos Verveen heeft zelf midden in de wereld van het management gezeten, maar inmiddels heeft hij het geloof in het management radicaal de rug toe gekeerd. Volgens Verveen stamt de hele 'managementcultuur' af van een aantal denkers binnen de organisatiewetenschap die hier honderd jaar geleden over hebben nagedacht. "Maar organisatie is helemaal geen wetenschap! Alle gedachten hierover zijn gekomen van mensen die zichzelf tot een aparte groep hebben verheven, in plaats van mensen uit het veld".

Ook Peer Goudsmit, recruitment specialist, meent dat er binnen Nederland een overschot aan management is. "Ik ben wel iets genuanceerder; management is geen illusie, maar er zijn wel veel lagen die kunnen verdwijnen. Een hoop verantwoordelijkheden kunnen neergelegd worden bij de betreffende afdelingen van de organisatie zelf, daar zijn geen extra managers voor nodig".

Managers willen personeel veranderen

"Het grootste probleem van managers is dat zij denken mensen te kunnen veranderen. Maar zo makkelijk gaat dat niet. Een bedrijf is geen therapeutische instelling en dat moet het ook niet willen zijn," zo stelt Verveen.

Goudsmit beaamt dat managers denken altijd dingen te kunnen veranderen. "Dat is wat managers het liefste doen. Maar of ze het kunnen? Nee, vaak hebben managers niet de juiste kwaliteiten in huis om hun werknemers te beïnvloeden." Daarnaast stelt hij dat veel managers het probleem hebben dat zij erg belangrijk willen zijn. "De rol van een manager is om verantwoordelijkheden op de juiste plek binnen de organisatie te leggen. Maar meestal trekken zij alle verantwoordelijkheden naar zich toe, want dat maakt ze 'belangrijk'. Dit is echter niet bepaald efficiënt".

Targets stellen zinvol?

In zijn boek stelt Vermeen dat het stellen van targets en doelen niet zinvol is, omdat medewerkers op die manier extra risico's nemen. Daardoor gaan ze vaker onderuit. "Je kunt het eigenlijk vergelijken met een casino: stel dat iemand tijdens het gokken verlies maakt. Hij zal dan extra risico gaan nemen, om zijn kansen te vergroten. Maar per saldo gaan deze gokkers met een nog groter verlies naar huis. Dat zie je ook bij werknemers die onder druk staan door een target: vlak voor de target slaat de twijfel toe. Ze halen het misschien net niet en zullen dus extra risico's gaan nemen, met als gevolg dat ze het niet halen. Het werkt demotiverend en averechts".

Gideon Roelfsema, salesmanager bij Totaalbeveiligingen BV, kan de onderliggende gedachte hiervan niet inzien. "In ons bedrijf werken targets juist wel! Alles draait om verkoop. Maar als medewerkers hier zelf niets mee kunnen verdienen, zullen zij toch minder gauw een stapje harder lopen. Een beloning door middel van een target is een extra stimulans, zodat zij met hard werken ook aan hun eigen portemonnee denken".

Goudsmit meent ook dat het stellen van doelen zinvol is voor een onderneming. “Het doel van een onderneming is dienstverlening, daarnaast ook winst maken. Er is dus niets mis mee om afspraken met werknemers te maken over wat er van ze verwacht wordt. Hoe zij het voor elkaar krijgen om de gewenste resultaten te halen, dat moeten zij zelf weten. Maar het doel blijft: er moet iets worden bereikt. Uiteraard is het wel zo dat een gelukkige werknemer meer bereikt dan een ongelukkige”.

Behalve binnen de verkoop, willen onder andere VVD en CDA ook in onderwijs- en zorginstellingen met prestatiebeloningen werken. “Maar hierin slaan we echt te ver door! Het kan toch niet zo zijn dat leraren of zorgverleners harder gaan werken voor een bonus? Daarmee raken we de essentie van deze beroepen kwijt. Een goede leraar moet gewoon voor de klas blijven, in plaats van gestimuleerd te worden targets te halen om daarmee het managementteam binnen te komen. Hiermee raken we goede krachten juist kwijt. En waaraan? Aan weer een managementlaag binnen een organisatie,’ aldus Verveen.

Relevantie van management

Killian McCarthy, fusiespecialist aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen, concludeert in zijn proefschrift dat een groot deel van fusies en bedrijfsovernames mislukken. Reden hiertoe is dat in de meeste gevallen managers overmoedig zijn. “En dat is precies wat er al uit tientallen onderzoeken is gebleken. Bijvoorbeeld binnen ICT projecten; 70 tot 80% hiervan mislukt. Niet door de hardware of de software zelf, maar door het management dat erachter zit,’ aldus Verveen.

Over het effect van zijn boek is Verveen duidelijk: ‘Ik hoop dat mijn boek ervoor zorgt dat bedrijven en organisaties gaan nadenken over de relevantie van tussenlagen. Managers in deze tussenlagen denken na over wat andere mensen moeten doen. Maar de essentie van een goede bedrijfsvoering is hiermee ver te zoeken en het staat haaks op ondernemerschap. Ophouden met dubbelop managen is beter voor de welvaart, beter voor de economie. Uiteindelijk wordt iedereen er beter van”.