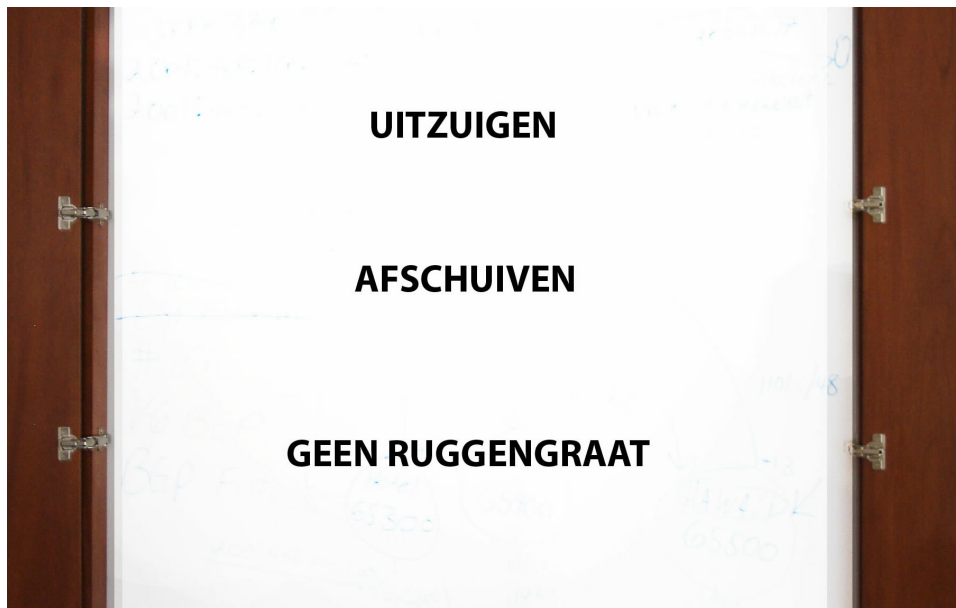


LEVE HET MISMANAGE- MENT

Site en teksten © De Satiricus.nl, 16 oktober 2007

Het binnentredend gestommel van de middenstanders duurde de spreker te lang. Hij gebaarde naar de lichtman van de aula, die doofde de lichten en richtte een schijnwerper op hem. Terwijl mensen botsend en stotend een plek zochten, schreef hij op een whiteboard de volgende tekst.



Daarna zei hij:

- Didiers drie ijzeren wetten.

Hij stelde zichzelf voor als Didier LaMasse-Toudrole, producent van volkoren deegwaren in Zuid-Frankrijk. Zijn bedrijf had zeventienhonderd man personeel, tachtig filialen in dertien landen, en een netto winst in 2008 van 216 miljoen euro.

- Ik heb de vorige sprekers op dit managementsymposium met interesse gevolgd, zei hij. Helaas was het meeste A slaapverwekkend en B onwaar. Ik zal u mijn verhaal vertellen. Dat is A niet slaapverwekkend en B wel waar.

Hij kuchte en wees naar het bord.

- Punt een: uitzuigen. De wereld bestaat uit haaien en prooien. De haaien, dat zijn wij, de prooien, dat zijn de anderen.

Hij liet een belangwekkende stilte vallen.

- Daarom moeten ze uitzuigen, ons personeel. Nog sterker: wij moeten bespottelijke eisen stellen aan hun prestaties.

- Dan blijven ze nooit in dienst! riep een dame op de derde rij.

- Kent u de moeder- management-methode?

De dame schudde haar hoofd.

- Ik ben erg gecharmeerd van deze methode. U geeft uw personeel ogenschijnlijk vrijeheid. Intussen scheidt u ze af met slavenarbeid en een fooi als troost. Net als uw moeder bij u deed.

Hij gebaarde naar de lichtman en die richtte de lichtstraal weer op het whiteboard. De onderwijzersstok gleed naar het volgende woord.

- Punt twee: afschuiven. Het is essentieel dat u als manager geen enkele taak opknapt. U zal merken dat uw ondergeschikten hetzelfde doen. Dat betekent dat de sukkel onderaan tiendubbel werk doet. Dat is prima. Zij hebben – u kan het zich misschien niet voorstellen – zij hebben een arbeidstrots. Hoe meer u afschuift, des te meer plezier biedt u hen. Want ze zijn zwak, ze willen alleen maar mopperen. Geef ze wat te mopperen! Bovendien vermijdt u de verantwoordelijkheid over keuzes die verkeerd kunnen uitvallen. Laten anderen dat maar doen.

Hij tikte tegen het bord op de plek waar 'geen ruggengraat' stond maar werd onderbroken door een dame op de eerste rij, die zei dat dit helemaal niet op een officiële managerscursus leek, zoals ze er wel eens had bijgewoond.

- Wat voor bedrijf heeft u?

- Een healing center, antwoordde de vrouw.

Didier Lamasse-Toudrole had dit antwoord niet verwacht en vroeg verbaasd wat dat was, een healing center.

- Alternatieve geneeswijze in een modern jasje. Je kunt er gemasseerd worden, mediteren, shiatsu leren, homeopathische middelen kopen, alles voor body en mind zullen we maar zeggen.

- En weigert u mee te doen aan trends?

- Natuurlijk niet.

- Het bewijs: u heeft geen ruggengraat.

- Maar dat is niet waar!

- Laat me raden, zei Didier, u geeft uw personeel geen opslag als ze er niet om vragen. U masseert liever uw bankrekening dan vette klanten. Die laat u over aan uw ondergeschikten. U geeft nooit extraatjes aan uw personeel zelfs als het mogelijk is.

De vrouw werd pips.

- Mevrouw, mijn compliment, u houdt zich netjes aan Didiers drie ijzeren wetten.

- Maar die wetten zijn afschuwelijk, zei iemand op de vijfde rij.

- Ah, nobele mensen, zei Didier met een grinnik in zijn stem. Ik waarschuw iedereen hier die denkt: ik ga wel mijn nek uitsteken. Ik zeg speciaal tegen deze nobele medemensen: zodra je echt je nek gaat uitsteken, krijg je problemen. Collega's zijn dat gedrag niet gewend. Ze zullen tegen u samenspannen. U wordt gespannen en gestresst. Dan kunt u straks aankloppen bij deze mevrouw in haar healing center.

De aanwezigen lachten minzaam om het matige grapje.

Didier Lamasse-Toudrole bewoog de stok willekeurig over het whiteboard zodat de aanwezigen zeeziek werden. Hij stopte daarmee en zei:

- Deze drie wetten zijn een richtlijn. Er is meer waar u aan moet denken. Stelt u zich bijvoorbeeld de vraag: hebben we niet te weinig overbodig personeel in dienst? Het is enorm belangrijk dat bezoekers aan uw bedrijf denken: wat een hoop personeel hier. Dat gaat er hier professioneel aan toe! U moet goed de markt in de gaten houden. Als u buurman een telemarketeer front of house heeft, moet u meteen uw eigen mannetje zoeken.

- Heeft u nog meer voorbeelden? vroeg een man op de tweede rij die een notitieblok en pen gereed had.

- Nou, een assistent-controller. En een webmaster channelmanagement. O ja, een online marketeer. Een senior-product manager. Een interaction designer. Ach, hoe kan ik de e-campaigner vergeten. Niemand die weet wat ze doen. Ik heb intussen tien

communicatie-adviseurs in dienst. Ik weet nog steeds niet wat ze doen. Toevallig heb ik een lijstje met hun functie-eisen bij me dus kan ik het een keer leren.

Hij pakte een verfrommeld papiertje uit zijn broekzak en las voor.

- Adviseren en ondersteunen van medewerkers op het gebied van communicatie. Dat is naar een personeelslid toelopen en tegen hem zeggen: Waar een rood streepje onder je woorden staat, moet je dat woord veranderen, net zolang tot er geen rood streepje onder staat. Opstellen van communicatieplannen. Dat is denk ik iedereen een mailtje sturen waarin staat: Praat met je buurman tien minuten over de wedstrijd van afgelopen weekend. Kwaliteit waarborgen. Dat is op gezette tijden tegen mensen zeggen: volgens mij was de kwaliteit van je werk vroeger beter. Initiëren van evenementen. In combinatie met de hands-on mentaliteit zou het iemand kunnen zijn die masturbatiemarathons organiseert.

Hij gaf ruimte voor ontzetting in de zaal.

- En als u genoeg van ze heeft dan smijt u ze eruit. Dat verwachten ze ook. Ze komen niet in dienst om iets te presteren maar om bronzen, zilveren of gouden handdrukken te scoren. Ja, mijn beste advies als manager is: Let nooit op overheaduitgaven. Hoe hoger, hoe beter. Aandeelhouders houden daarvan. Noemen ze durfmanagement. Vinden ze vertrouwwekkend. Maar let op de man op de werkvloer, die moet u te vriend houden.

- Net nog zei u dat u ze moest uitzuigen, zei een attente meneer op de tweede rij.

- Meneer, u weet nergens van. Waar bent u manager van?

- Een melkfabriek.

- U bent vast geen directeur.

- Jawel.

- Drie man personeel?

- Driehonderd.

- Ook goed. Spaart u soms kunstwerken?

De melkfabriekmanager leek zich geen raad te weten met de vreemde vraag.

- Nee, zei hij ten slotte.

- Ah. Dat is slecht. Een directeur zonder kunstwerk is als een manager zonder stropdas. Is er dan niemand die kunstwerken spaart?

Mensen schudden hun hoofd en zeiden voor de zekerheid ook nee.

- Dat tekent uw amateurisme. Er is nog een lange weg te gaan voor u op mijn positie kunt zitten. Ik kan het niet genoeg zeggen: spendeer! Het komt wel weer terug, doorstarten, surséances van betalingen, overnames. Bovendien bent u dan allang niet meer bij dat bedrijf maar vult u uw zakken elders want u weet dan wel op welk tijdstip u zinkende schepen moet verlaten.

Mensen her en der staken hun handen omhoog maar Didier Lamasse-Toudrole negeerde ze vakkundig en zei:

- Nu wil ik dat u allemaal opstaat.

Met lichte tegenzin voldeed men aan het verzoek.

- Als ik het moeilijk heb als manager, zeg ik altijd tegen mezelf: Leve het mismanagement! Dat wil ik nu ook van u horen.

De zaal volgde mondjesmaat.

- Dat lijkt nergens op! Léve het mismanagement! Vijftig keer! Leve het mismanagement! Leve het mismanagement! Ogen dicht en schreeuw het vanuit de onderbuik!

Na vijftig keer gebruld te hebben zag men dat de Franse directeur van het podium was verdwenen. Hij was daar waar sinaasappelsap werd geschonken. Een bescheiden dame schoot de Franse directeur aan en vroeg:

- Is dit nou het moderne management?

- Mevrouw, moderner kan het niet worden. Het is zo modern, het is bijna toekomst.

EINDE