

People Management:

Over dweilende managers en relevante medewerkers

Veel leidinggevende managers lijden onder de waan van de dag. Hun agenda's zijn afgevuuld met veel inefficiënte vergaderingen, besprekingen, presentaties, het trachten niet te verdrinken in onnodige e-mails, "bila's" en reistijd. Uiteindelijk heeft men onvoldoende tijd voor de klant, de medewerker en...voor zichzelf.

Omdat maar weinig managers zichzelf de gelegenheid gunnen om zelfs een dagdeel per maand echt stil te staan bij wat ze de hele dag aan het doen zijn, hoe leuk dat (nog) is en wie hier nu echt beter van worden, blijft deze creativiteit-vermoordende drukte, de manager voor de voeten lopen. Dag in, dag uit.

Hierdoor is menig manager bezig met dweilen terwijl de kraan open staat. Dweilende managers is een veel voorkomend fenomeen en de oorzaak is in veel gevallen een overall falend people management.

De grootste tijd en kwaliteit-verstoorder is vaak een te groot contingent matig functionerende medewerkers die dit (veel te lang) niet weten omdat hun manager onvoldoende durf, skills, tijd en handigheid heeft om dit *tijdig*, bouwend (en niet brekend) mede te delen. Constateren, boven de gordel confronteren en mobiliseren in een strakke volgorde, is voor veel managers een (te) grote opgave.

Hun medewerkers zijn vaak loyale mensen, die langjarig aan de organisatie zijn verbonden, ongemerkt zijn ingehaald door de snelheid van alle ontwikkelingen, hun relevantie geleidelijk hebben verloren en die ronddwalen binnen die organisatie, helaas zonder perspectief.

Ze weten dit dus niet, onvoldoende of gewoon te laat, met als gevolg boventalligheid leidend tot het einde van hun dienstverband.

Daar kunnen zij meestal niks aan doen, daar kan hun (dweilende) manager wel wat aan doen. Maar wie spreekt hem/haar daarop aan? Juist, zijn/haar manager of leidinggevende. Zo door redenerend kom je uiteindelijk aan bij de top van de betreffende organisatie.

Daar moet worden vastgesteld en uitgedragen hoe belangrijk het managen van mensen; people management is.

People Management begint met het scheppen van een *veilige sfeer*. Dus: geen plaats meer voor zonnekoningen die verblind worden door het licht dat ze zelf denken uit te stralen, die amper tot niet luisteren naar hun omgeving, angstige ja-knikkers om zich heen verzamelen, op deze manier de organisatie op achterstand zetten en er zelf toch beter van worden.

People Management gaat over leidinggevend en die hun medewerkers serieus nemen, die strak en helder communiceren, hun mensen *tijdig* meenemen in de ontwikkelingen in en rond de organisatie en last but not least: hun mensen onbaatzuchtig en pro-actief in staat stellen om zichzelf te blijven ontwikkelen.

Een adequaat geïmplementeerd en *geborgd* People Management is essentieel voor de relevantie van de medewerker, voor de loyaliteit van de klant, voor positieve resultaten en dus voor de continuïteit van de organisatie.

Hoe een organisatie om moet gaan met haar medewerkers staat vaak uitvoerig beschreven in beleidsnotities, protocollen, rules of conduct, kernwaarden etc. Deze mooie en geduldige geschriften vallen en staan met functionarissen die belast zijn met de uitvoering en borging hiervan in de lijn: de managers die leiding geven aan leidinggevend en.

Maar worden deze voor de organisatie belangrijke figuren ook daadwerkelijk en consequent afgerekend op het (niet) naleven van een adequaat people management?

Anders gezegd: komen managers met hun performance-meters in het groen, maar die achter/onder zich, een zwart geblakerd landschap hebben gecreëerd met gebruikte, angstige en niet gesteunde medewerkers hier nog steeds mee weg?

Na jaren concreet hiernaar vragen en goed luisteren is mijn antwoord: in te veel gevallen ja. Weegt People Management net zo zwaar als performance management in de prestatie-beoordeling van leidinggevende managers? Vaak niet tot onvoldoende.

Hier ligt een taak voor de combi CEO-CHRO dan wel algemeen directeur en HR manager. Indien deze twee functionarissen er in slagen om people management binnen de hele organisatie afdoende zwaar en consequent neer te zetten bijv. door het overall hanteren van 360-beoordelingen waaraan ook *consequenties* zijn verbonden, komt er een einde aan de inefficiëntie van dweilende managers en worden hun medewerkers *preventief* geholpen relevant te blijven voor hun organisatie, dan wel tijdig van koers te kunnen veranderen om elders duurzaam inzetbaar te blijven.

Oktober 2017