

Jonge managers gaan over lijken

U wilt hogerop komen? Hard werken, eerlijk zijn, slim netwerken en een kleine dosis geluk hebben de meeste managers gebracht waar ze nu zijn. Toch zijn het vooral de jongere managers die denken dat het doel de middelen heiligt.

Tekst Mariska Habets

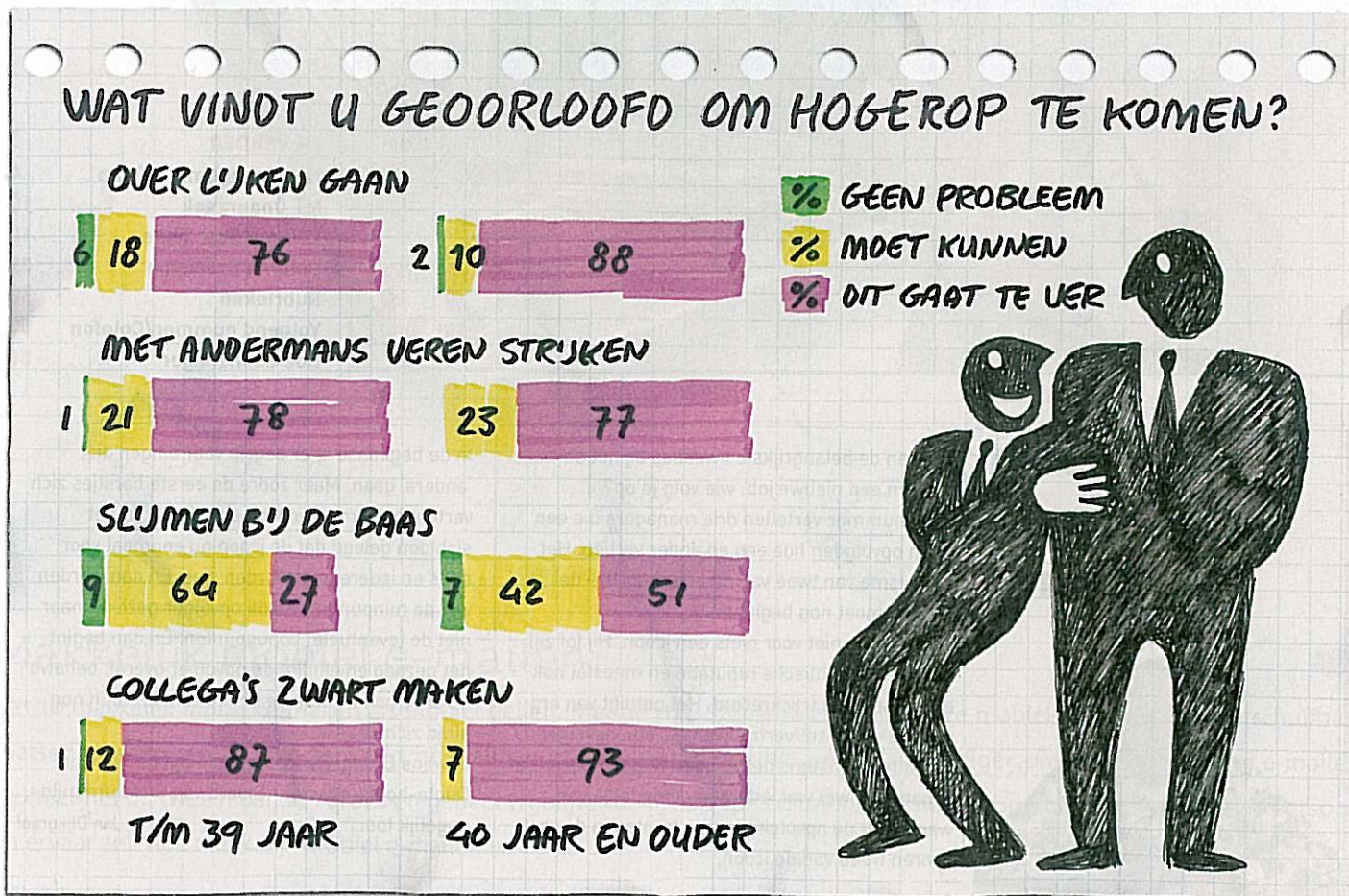
Veiligheid, kwaliteit, dat gaat hand in hand

Ons MT-lezerspanel bestaat uit de braafste jongetjes van de klas, zo zeggen ze zelf. De vraag is dan ook wie al die collega's en vrienden zijn die wel veel te ver gaan om hogerop te komen. Want ruim 77 procent verafschuwt de manier waarop anderen hun ambitie hebben waargemaakt. "Door te slapen met de hoogste baas lukte het om op zijn huidi-

ge positie terecht te komen. Toen hij zijn baas vervolgens dumpte voor een ander, bleek de promotie inhoudelijk te hoog gegrepen", schrijft een manager over een collega.

Over lijken gaan

Managers zijn niet zo onschuldig als ze zelf denken. Vooral jongeren deinken er »



niet voor terug om hun ambitie koste wat het kost waar te maken. Een kwart van de managers tot 40 jaar vindt over lijken gaan weliswaar niet netjes, maar 'het moet wel kunnen'.

Als je dat letterlijk neemt, dan is dat nogal wat", grapt psycholoog van Arbeids & Organisatie Psychologie Gelderland, Ron Oostveen. Ook Ronald Jeurissen, hoogleraar bedrijfsethiek aan Universiteit Nyenrode, reageert verbolgen. "Dit is een verloedering van de zeden! Ik snap niet waar ze dit hebben geleerd." Jeurissen zoekt de oorzaak in de huidige sportmentaliteit. "Tegenwoordig denken ze dat het na je veertigste over is. Iedereen wil snel carrière maken en daarbij moet je over lijken gaan. Schijnbaar zijn jongeren toch fulltime bezig met carrière maken. Ik dacht dat ze dat achter zich gelaten hadden, dat het tegenwoordig om de balans tussen werk en privé ging."

Gelukkig wordt de manager wijzer met de jaren. Slechts één op de tien van managers ouder dan 40 jaar vindt dat alles geoorloofd is om zijn of haar doel te bereiken. "Blijkbaar is de les dat het niet werkt", verklaart Jeurissen dit verschil tussen de leeftijdsgroepen.

Slijmen dan maar?

Misschien is slijmen een betere manier om hogerop te komen? Voor u wel, maar voor uw werknemers niet. Want slijmen de werknemers worden door de manager genadeloos afgestraft. En dat terwijl bijna de helft van de managers het voor zichzelf wel een geoorloofd middel vindt om hogerop te komen. "Niets menselijks is

een manager vreemd. Het is de theorie dat iemand zijn succes aan zichzelf toeschrijft en als het minder goed gaat de schuld bij een ander neerlegt", zegt Oostveen.

Maar wat als een ander er met de promotie vandoor gaat waar u zo hard voor heeft gezwoegd? Jeurissen: "Juist op dit vlak zijn werknemers solidair. Het wordt gezien als een eerlijke strijd met maar één winnaar." Het MT-lezerspanel bevestigt deze uitspraak. Want hoewel meer dan een derde van de managers wel eens een conflict heeft gehad om hogerop te komen, zijn het niet de collega's die moeilijk doen. In drie kwart van de gevallen ligt de baas dwars.

Meer dan ellebogenwerk

Hoe ver vinden de deskundigen dat iemand mag gaan om een baan of promotie te krijgen? Volgens Oostveen moeten de fatsoensnormen in acht worden genomen. "Het doel heiligt niet alle middelen." Jeurissen sluit zich hierbij aan. "Doe de waarheid geen geweld aan en kwets anderen niet. Daar waar je jezelf ongemakkelijk bij zou voelen, is een goede graadmeter. Dan kan het dus niet. Voel je angst voor de gevolgen, dan zit je fout."

Ellebogenwerk, over lijken gaan, liegen en bedriegen. Loont het de moeite om vijanden te kweken waar op een later tijdstip weer mee moet worden samengewerkt? Ja, denken de beide heren, in sommige gevallen wel. Is het slim? Jeurissen: "Uiteindelijk gaat het om gezag, bekwaamheid en kwaliteiten. 'En juist die verworvenheden vindt u niet achter uw ellebogen..."

'Dit is een verloedering van de zeden!'

De naam is het voorteken

Een tijdje terug gaf ik een lezing voor medewerkers van ABN Amro, waarin ik vertelde dat iemands naam grote invloed heeft op het beroep dat hij kiest. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat veel tandartsen in Amerika Dennis of Denise heten. Onze klasieke voorouders noemden dit 'omen est nomen': de naam is het voorteken. Zelf vind ik Peter ter Velde, onze oorlogscorrespondent van het NOS-journaal, een mooi voorbeeld. Als er geknald wordt, is hier hij ter plekke en ruikt hij de geur van het slagveld. En wie herinnert zich niet Pieter Storms die voor een kijker weer eens zijn gram kwam halen bij een bedrijf. Als die man Dickie Dartel had geheeten, had hij een balletschool gehad. Toen ik dit aan de bankmedewerkers vertelde, riep iemand uit de zaal 'Rijkman' wat veel gegnuif en gegrinnik opleverde.

Hersenwetenschappers hebben een verklaring voor dit verschijnsel. Vanaf onze geboorte wordt onze identiteit innig met onze naam verbonden. Je hebt niet de naam Sem of Merel, op een gegeven moment word je het. Dit leidt ertoe dat onze voor-achternaam gekoppeld raken aan sterke gevoelens van vertrouwdheid. Bij de beroepskeuze laat het brein zich hier onbewust door leiden. Je kiest wat je bekend voorkomt. Beroepskeuzetesten en assessments zouden slechtere voorspellers zijn dan iemands naam. Zelf ben ik natuurlijk hét schoolvoorbeeld. Ik ben benieuwd of deze vlieger ook voor managers opgaat. Heet u Baas of De Koning, laat me dat weten via onderstaand e-mailadres. Ik kom er op terug.

Joep Schrijvers is auteur van 'Hoe word ik een rat' en andere kritische boeken over management, mens en maatschappij.



JOEPSCHRIJVERS@PLANET.NL

MT-ONDERZOEK ELLEBOGENWERK

- De huidige positie is bereikt door hard werken (89%), eerlijk zijn (78%), slim netwerken (46%) en een dosis geluk (36%).
- 77% heeft collega's, werknemers of kennissen te ver zien gaan om hogerop te komen. Het gaat vooral om zwartmaken, een intieme relatie met de baas en ellebogenwerk.
- 24% van de jonge managers vindt over lijken gaan geen enkel bezwaar of niet netjes, maar het moet wel kunnen.
- Met andermans veren pronken is niet netjes, maar moet wel kunnen, stelt 23%.
- 73% van de jonge managers vindt slijmen bij de baas geoorloofd tegenover 49% van de oudere managers.
- 88% houdt niet van werknemers die naar onderen schoppen en naar boven likken.
- 21% van de mannen deert het niet als ze hogerop komen zonder dat dit te danken is aan hun werkkwaliteiten. Van de vrouwen heeft slechts 4% hier geen moeite mee.
- 35% heeft wel eens een conflict gehad omdat ze hogerop wilden komen. 72% met de (toenmalige) baas en 25% met een collega.