

‘Hoe word ik een rat’ of willen we toch gaan communiceren?

Begin 2003 is er een nieuwe hype, namelijk hoe kan ik een rat worden in de organisatie? Het boek van Joep Schrijvers krijgt veel aandacht en stond erg lang nummer 1 in de managementboeken top 10. Het is een pakkende titel die past in deze tijd en we leren dus weer een nieuwe vorm van assertiviteit. Eigenlijk is dit heel triest dat dit moet, en juist nu het momenteel tegenzit in de economie. Blijkbaar nemen de tegenstellingen toe en worden deze scherper? Terecht?

Er is veel geld besteed, o.a. middels trainingen en opleidingen, om de communicatie in bedrijven te verbeteren. Managers zijn bezig om draagvlak te verkrijgen voor veranderingen en het kunnen uitvoeren van de afdelingsplannen. Ze worstelen om synergie te verkrijgen en de integratie te bevorderen tussen de afdelingen of de divisies. En nu gaan we dus leren om ons tegendraads te gedragen, immers mijn baas is een rat dus ik moet het ook worden!

Ja inderdaad, vroeger waren we misschien wel té loyaal, maar die tijd is toch al lang voorbij? Is het nu dan zo dat we met het toenemend individualisme ook maar direct weer terug moeten naar het aloude conflictmodel? Het is broodnodig dat we binnen bedrijven en afdelingen resultaten boeken door meer mét elkaar te praten dan over elkaar.

Natuurlijk kan je vastlopen in de organisatie en met je direct leidinggevende. Maar voordat je de baan van je dromen opgeeft of besluit een rat te worden – dit kan op den duur naar hetzelfde leiden – lijkt het me veel beter om:

- De problemen bespreekbaar te maken met je collega's. Immers als je echt je baas op een gezonde manier wilt 'bewerken' dan is een teamaanpak veel effectiever dan zelf plotseling in je eentje te gaan veranderen en jezelf onmogelijk maken. Mijn ervaring is dat je als manager de 'groep' niet tegen je moet krijgen, op zijn minst is het dan tijd om tot goed overleg te komen.
- Nog beter is het om toch eerst alles op alles te zetten om met de direct leidinggevende open te blijven communiceren, de verschilpunten duidelijk bespreekbaar te maken en langs de "officiële weg" tot een oplossing te komen. Bij grote bedrijven zijn hier procedures voor, bij kleinere of familiebedrijven is dat moeilijker maar daar staat tegenover dat er meer mogelijk is door de 'persoonlijke' relatie.

Sommige mensen worden ziek van al die miscommunicatie - Arbo diensten hebben er handen vol werk aan – maar dit soort onnatuurlijke gedragaanpassing zoals in dit boek beschreven zal mijns inziens tot hetzelfde resultaat leiden. Dat verhoogt dan weer de werkdruk van de gezonde medewerkers, en die komen vervolgens dan als ratten in de val!