
DE KWESTIE - DE TSUNAMI VAN ONZIN IN DE WERELD VAN MANAGERS EN HR

Jobhoppen, teambuilding, time management: allemaal bullshit

24 SEPTEMBER 2014 | Kristof Hoefkens

‘Auteurs van managementboeken kletsen uit hun nek.’ Dat zei professor Mark Elchardus in De Standaard vandaag. ‘In die wereld gaat een tsunami aan onzin rond’, bevestigt Patrick Vermeren die al enkele boeken over het onderwerp schreef. Kristof Hoefkens



ZUMAPRESS.com

Het was een opmerkelijke uitspraak in *De Standaard* van vanochtend. De gerenommeerde socioloog van de VUB Mark Elchardus vindt dat auteurs van managementboeken uit hun nek kletsen. Elchardus verwees in datzelfde artikel het cliché ‘jonge werknemers zijn jobhoppers’ naar de prullenmand. Een rondvraag leerde immers dat slechts 22 procent van de jongeren tussen 25 en 35 jaar gelooft dat het interessant is om geregeld van job te veranderen.

Rik Van Cauwelaert, Frank Van Massenhove en anderen sprongen op de kar van Elchardus en sneerden naar de schrijvers van managementboeken. "Lees je managementboeken?" vraagt men me veel. Ik lees alleen non-fiction', aldus overheidsmanager Van Massenhove.

Psychologie-van-den-aldi

Een man die al jaren in de aanval trekt tegen 'tsunami van onzin' die ons via managementboeken allerhande overspoelt, is Patrick Vermeren. Hij schreef al enkele boeken over het fenomeen.

De Nederlandse criticus Jos Verveen berekende dat er in Nederland alleen al zo'n 15000 managementboeken bestaan. Ook bij ons zijn het er veel, en ze staan vaak vol met bagger. 'Al die onzin weerleggen is bijna onmogelijk', aldus Vermeren: 'Het is dweilen met de kraan open.'

'Neem nu dat jobhoppfen. Biologisch gezien streeft de mens naar zekerheid. Maar plots zou er een nieuwe generatie van de ene naar de andere job springen? Zo werkt het niet. De mens verandert niet fundamenteel. En generaties denken niet radicaal anders dan de vorige of de volgende.'

Managementboeken worden vaak geschreven door consultants die in bedrijven opleidingen gaan geven aan managers en potentiële leiders. Die opleidingen zijn zeer zelden gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. 'Vaak gaat het om mensen die zelf leiding gegeven hebben en die daarna een boek schrijven om hun ervaringen te delen.' Al te vaak wordt er een boeltje van gemaakt, een mengeling van pseudo-wetenschap en psychologie-van-den-aldi.

Team building

Vermeren heeft al wel vaker heilige huisjes gesloopt. Neem nu teambuilding. Iedereen doet het. Heel wat bedrijven trekken zelfs veel tijd en geld uit om 'in een hutje op de hei' – dixit de Nederlander Jos Verveen – activiteiten te organiseren om samenhang te creëren onder de werknemers. We gaan kajakken in de Ardennen of voeren toneeltjes op waarna een jury Oscars uitdeelt.

Volgens Verveen is er helemaal geen bewijs dat teambuilding ook effectief werkt. Zijn werknemers na teambuilding productiever? Werken ze harder of beter samen? 'Het is misschien gezellig en leuk, maar er is geen enkele studie die bewijst dat bedrijven er hun voordeel mee doen.' In tegendeel, aldus de Nederlander Jos Verveen: als er wedstrijdes worden georganiseerd waarin winnaars en verliezers worden aangeduid, bestaat het risico dat de werknemers de vijandigheid die daar ontstaat, meenemen naar de werkvloer.

Time Management is nog zo'n algemeen aanvaard principe dat werknemers aangeleerd wordt. Maar die opleidingen om beter met je tijd leren omgaan, blijken helemaal niet te werken, aldus Vermeren. 'Het is te zeggen: ze werken voor mensen die er al goed in zijn. Mensen die er slecht in zijn, worden er niet beter door.'

Buikgevoel-industrie

Maar waarom geloven we dat dan allemaal zo graag? 'De wereld van de managementboeken en -opleidingen is een buikgevoel-industrie die mikt op intuïtie.', aldus Vermeren. 'We zoeken allemaal

naar de geheime succesformule. En dus lezen we boeken van Jack Welch (General Electric), Steve Jobs (Apple) en Bill Gates (Microsoft) in de hoop dat we hun code kunnen kraken en even succesvol zullen zijn. Wetenschap heeft al vaak foutieve intuïtieve veronderstellingen onderuit gehaald. Maar omdat ze zelden wetenschappelijk zijn, gebeurt dat dus niet in die boeken en opleidingen.'

Gevaarlijk en duur

Het lijkt ongevaarlijk, maar dat is het niet altijd. Heel wat bedrijven baseren hun human resources-strategie namelijk op vreemde theorieën en testen. De hype van het moment is 'Big Data': bedrijven bezorgen de gegevens van werknemers aan een it-bedrijf.

Vermeren: 'Een voorbeeld: ze geven het cv van hun beste werknemer aan dat bedrijf. Dat creëert op basis van dat cv een algoritme dat kan gebruikt worden op potentiële werknemers. Op die manier worden carrières gemaakt en gefnuikt op basis van een ronduit belachelijk systeem dat compleet onwetenschappelijk is.'

Volgens Vermeren worden zulke systemen ook bij grote, gerespecteerde bedrijven gebruikt. Hij heeft zelfs weet van enkele testen die bij de overheid in voege zijn. 'Dat zorgt ook voor heel wat hilariteit en/of frustratie bij goed geïnformeerde werknemers. Een HR-beleid dat op zulke nonsens is gebaseerd, boezemt niet meteen vertrouwen in.' Soms leiden die vreemde testen ook tot psychische letsels, aldus Vermeren. Het zelfbeeld kan onterecht een knauw krijgen.

Al die pseudo-wetenschap is ook duur. 'Bijna drie procent van de omzet van onze bedrijven gaat naar opleidingen. Het merendeel daarvan zijn technische opleidingen. Maar stel dat slechts één procent van de omzet gaat naar managementlessen van bedenkelijk allooi: in absolute cijfers is dat heel veel geld dat weggegooid wordt.'

CHARLATANS Managementopleidingen leveren geregeld hilariteit op. Deze vijf, bijvoorbeeld. Onthoud tijdens het lezen vooral dat ze écht bestaan. Jongleren Jos Verveen vertelde in één van zijn presentaties dat managers tegenwoordig wel eens leren jongleren. 'Want jongleren helpt hen om beter te delegeren. Om te kunnen jongleren moet je immers kunnen loslaten. Als je jongleert gebeurt er niks als je het balletjes vasthoudt. Vandaar.' Equicoaching Patrick Vermeren gebruikt in zijn presentaties wel eens het geluid van een hinnikend paard om te lachen met de bullshit van managementtrainingen. Equicoaching is voor hem het toppunt van idiotie. Managers moeten een paard coachen, want een paard voelt persoonlijkheid beter aan dan een mens. Wie een paard kan coachen, kan ook leiderschap uitoefenen op mensen, is de idee daarachter. Alfa-training 'Wanneer de mens dagdroomt, of in een bewustzijnstoestand bevindt juist voor het inslapen, of juist voor het ontwaken, produceren de hersenen alfa-golven. (Wij leren je) hoe men de hersenen op dit 'alfa-niveau' kan laten functioneren', zo lezen we op een website over alfa-training. Bedoeling is om zo het bewustzijn te verruimen en nieuwe mediamieke vermogens aan te kweken en om - dankzij een toestand van verhoogd bewustzijn - contact te maken met 'hogere intelligenties'. Ook in Vlaanderen wordt dit beoefend, helaas. Over hete kolen lopen Er zijn managementgoeroes die hun wannabe-ceo's iets willen bijbrengen door hen over hete kolen te laten lopen. In Amerika wordt het al langer gedaan, ook in game shows. Maar wetenschappelijk is het lulkoek. Het is makkelijk te

verklaren waarom hete kolen geen brandwonden veroorzaken. (Kolen zijn helemaal niet zo warm en bovendien slechte warmtegeleiders). Geloof dus vooral niet dat je een openbaring beleeft tijdens het lopen door vuur. Organisatieopstelling 'Als iemand problemen heeft op het werk, wordt hij naar een soort van groepscoaching gestuurd', legt Vermeren uit. 'Hij mag dan mensen rondom zich opstellen in een ruimte die symbool staat voor collega's en bazen. Naargelang de relatie met die mensen, mag hij hen wegduwen of net dichterbij halen. Volgens de bedenkers is het een soort van paranormaal proces of zou het zelfs te maken hebben maken quantummechanica, stel je voor! Ze kunnen het niet verklaren, maar op deze manier zouden ze antwoorden op alle vragen krijgen en zouden de problemen verdwijnen. Ronduit belachelijk.'