Managerie

"Wir schaffen das!". Gevleugelde woorden van Merkel. Hoewel de vleugeltjes aangenaaid zijn door de media en dus de tand des tijds wellicht niet zullen overleven. Obama dacht wellicht aan iets anders, maar zijn slogan "Yes we can!" verwoordde eigenlijk hetzelfde idee: "We'll manage", al heeft "Yes we can!" iets meer tsjakka-gehalte. Want daar gaat het uiteindelijk om: hoe moet je grote (of kleine, maar liefst grote) veranderingen managen?

Gelukkig heeft daartoe een goddelijke voorzienigheid in al haar wijsheid de managers geschapen naar haar eigen beeld en gelijkenis. De juiste oorsprong van deze mutatie is moeilijk te achterhalen maar feit is dat de moderne versie gepokt en gemazeld is in de Angelsaksische terminologie en dat doet vermoeden dat het fenomeen zich vanuit deze contreien heeft verspreid. Tot op heden is nog geen beschermend vaccin gevonden met als gevolg dat velen na een tijdje nuttige bijdrage aan de maatschappij geleverd te hebben, ongewild maar onherroepelijk tot manager metamorfoseren zoals Gregor Samsa in Kafka's *Die Verwandlung*.

De link met Kafka is trouwens niet toevallig. Managers zijn te vinden op het hoogste niveau, maar er zijn uitlopers tot in de fijnste administratieve nerven van de maatschappij. Management creëert de noodzakelijkheid van zijn eigen existentie. Waar de administratie in een ongeïnfecteerde samenleving de overige activiteiten vergemakkelijkt en ondersteunt, is dat in een vroeg stadium van vermanagerisering veranderd in een zelfstandig orgaan dat allerlei instrumenten genereert waar degene die vroeger ondersteund werd nu zelf mee aan de slag moet. De gebruikers hebben geen idee hoe en waarom die hinderlijke hulpmiddelen ontworpen zijn en waarom ze hen worden opgedrongen. Ze doen meestal ook net niet wat voor hen enigszins nuttig kan zijn. Daarom zwerven gebruikers wat verweesd rond in dit kafkaëske doolhof waar het managementees de voertaal is.

Mensen worden herleid tot humane grondstof, en verschijnen als nummertjes, naast de vele andere nummertjes, in tabellen op de tablet van de manager waaraan die juist een kolommetje heeft toegevoegd voor zijn eigen ontslagpremie. Daar moet ook een nummertje komen, en tja, het moet toch érgens vandaan komen. Om dat te verdienen, elke keer opnieuw, worden de nummertjes deftig door elkaar geschud. "Veränderung must sein", want wat is de bestaansreden van een manager die niets wijzigt?

Men zou kunnen verwachten dat de manager zijn (of haar) huishouden beheert als een goede huisvader (of moeder). De menage van de manager is toch enigszins anders. Om de zaken op orde te krijgen wordt orde op zaken gesteld. De menage wordt herschapen in een huishouden van Jan Steen waar alleen nog de manager een overzicht heeft. De onderste steen wordt bovengehaald en alles wordt op z'n kop gezet. De geur van gebakken flensjes zal je er niet waarnemen want gebakken lucht heeft geen geur. Maar sommige managers slagen er wel in, de gelijke van hun schepper te worden door in hun tabellen water in wijn te veranderen of op de financiële markt winst te maken met aandelen die zakken in waarde. Een bedrijfje uit het Leuvense slaagt er zelfs in om op wereldschaal water in bier en winst om te zetten.

De topmanager job-hopt ook met het grootste gemak van het ene naar het andere bedrijfje. Wat dat bedrijf produceert, als het al iets produceert, heeft geen enkel belang. "Never stick your nose in andermans menage" staat niet in het woordenboek van de West-Vlaamse manager. Een nieuwe menage, een nieuwe uitdaging en "Never waste another crisis" is meer hun devies. De schaal speelt ook een belangrijke rol in de geest van de manager. Vooruitgang betekent groeien. De megalomanie van sommige managers is grenzeloos, en hun envergure (en dus ook hun gage) wordt afgemeten aan de grootte van de organisatie die ze managen. Meestal is groeien zelfs niet genoeg. Het is de bedoeling dat men sterker groeit of meer winst maakt of meer doelpunten scoort of nóg meer treinen nóg trager doet rijden dan het vorige jaar of onder de vorige manager.

Maar dit geloof in onbeperkte groei moet ooit het einde van dit maatschappelijk managementitis betekenen. Iedereen met gezond verstand, weet dat een exponentiële stijging ofwel onvermijdelijk tot een explosie zal leiden ofwel op een bepaald moment een buigpunt zal vertonen als de verzadiging bereikt wordt. Bedrijven die te snel groeien zijn mooie zeepbellen maar spatten uiteindelijk toch uit elkaar. Nieuwe bedrijven met een nieuwe aanpak en nieuwe inzichten waar menselijk contact nog belangrijk is zijn duurzamere alternatieven. Daar rekenen we op creatieve ondernemers en ingenieurs. In de te grote organisaties wordt het een oncontroleerbare dierentuin

met een amalgaam aan loslopend wild dat te veel van elkaar verschilt. Het is een manege van przwalski's en shetlanders maar ook ezels en zebras zodat muildieren, en exotischer zezels, zorses, lijgers, en teeuwen ontstaan. Enfin een zootje dat niet meer te managen valt. Dus snoeit de manager drastisch tot alles weer in hokjes past zoals Mao de mussen liet verdelgen die graantjes van het veld pikten. Maar, misschien zou dit ecosysteem zichzelf wel perfect in evenwicht houden als de managers er zich maar niet mee bemoeiden.

Adhemar