



chris
mulder

Onontkoombaar....

Ik lees het vaak. 'De voor onze organisatie gewenste veranderingen stuiten op grote weerstand bij het middenmanagement.' Onze maatschappij is snel aan het veranderen en ook aan het verharden. Mede door de toegenomen individualisering staan zaken als solidariteit, collegialiteit en zorg voor elkaar fors onder druk. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant.

Dat kan aan de ene kant als een bevrijding worden gevoeld: „Eindelijk mag ik mijzelf ontwikkelen zoals ik wil. Immers rangen en standen zijn nog nauwe-

Middenmanagement moet zich bewijzen

lijks van betekenis. Zelf je kansen pakken dus." Aan de andere kant kan dit ook gevoeld worden als een dwang om je aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving waarop je naar je gevoel weinig invloed kunt uitoefenen. Ben je dan nooit meer veilig; moet je altijd mee gaan? Het antwoord is steeds vaker een voluit: ja.

Het middenmanagement staat fors onder druk en het lijkt alsof de toevoegende waarde van de middenmanagementfunctie minder vanzelfsprekend is. Mede in de hand gewerkt door het procesmatig organiseren op basis van een sterke 'informatisering' van de werkzaamheden én de daarvoor benodigde communicatie.

Bedrijven worden steeds vaker direct vanuit de top aangestuurd. Dat kan ook want moderne *real time* management informatiesystemen faciliteren

deze wijze van besturen steeds beter. Prestatieafspraken, koren op de molen van het zichzelf ontwikkelende en onderhandelende individu, verlangen minder dagelijks toezicht en aansturing. Zat het middenmanagement vroeger 'klassiek' in de klem tussen werkgever en werknemer, nu lijkt de trend dat het middenmanagement moeite heeft z'n toevoegende waarde te bewijzen.

De medewerkers ontwikkelen zich als een soort ondernemer. Tijdelijke dienstverbanden en een forse flexibele schil zijn vanuit die ondernemende medewerkers gezien helemaal niet meer zo bedreigend. Een sterk voorbeeld hoe een maatschappelijke ontwikkeling z'n effecten laat voelen in de organisatie zelf.

Ook het middenmanagement dient zich voortdurend te beraden op zijn positie. Ontwikkelingen proberen tegen te houden is geen optie. Probeer dus voor jezelf vragen te beantwoorden als: 'Wat voeg ik toe? Hoe ga ik mij ontwikkelen? In hoeverre is mijn loyaliteit aan de baas leidend voor mij in de beantwoording van deze vragen?'

Deze vragen beantwoorden, is niet zo gemakkelijk voor een categorie medewerkers die vaak het bindmiddel in de organisatie is (geweest), de buffer tussen de bedrijfsleiding en de medewerkers. De mannen en vrouwen, die in de eigen beleving, de zaak bij elkaar hielden.

mulder@lc.nl

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching.