



## COLUMN → JEAN(JJJ) THEUNS

### ONLY CHIEFS AND NO INDIANS?

"Waar zijn ze, die jonge managers die ons team kunnen komen versterken?" Dit is een veel gehoorde verzuchting. De vragen die wij ons echter zouden moeten stellen zijn de volgende: Zijn er nog wel jonge managers? Wat is dat eigenlijk, een manager? En wanneer ben je nu manager? Volgens de Dikke van Dale is de definitie van een manager: "1. Bestuurder, leider 2. Iemand die voor artiesten, beroepssportlui enz. zakelijke belangen behartigt". Dat klinkt natuurlijk goed, maar kun je dit ook al als je jong bent en pas afgestudeerd? Steeds meer mensen studeren tegenwoordig op vrij jonge leeftijd af op HBO- of universitair niveau, om vervolgens 'losgelaten' te worden op de arbeidsmarkt. Hoewel hun opleiding pretendeert dat zij bij hun afstuderen al 'echte managers' zijn, missen ze nog iets essentieels, namelijk de ervaring van leiding krijgen en leiding geven. Veel jonge professionals ontplooiën tijdens hun studietijd extra-curriculaire activiteiten, zoals het opzetten van studentenbedrijfjes, het uitvoeren van commerciële opdrachten en het geven van in-company trainingen. Doordat deze studenten tijdens hun studie al in aanraking komen met de dagelijkse praktijk, hebben zij een grotere kans om sneller aan de slag te komen. Dat maak hen echter nog niet per definitie geschikt om leiding te geven. Opleidingsinstituten vermelden in hun mooie folders dat iemand geschikt is om als manager aan de slag te gaan zodra hij of zij hun opleiding heeft afgerond. Dat blijkt echter in de praktijk nogal tegen te vallen. Als mens moet men vaak nog groeien. Hoe kan men leiding geven als men zelf nog nooit onder iemands leiding heeft gewerkt? Als je opleidingen gelooft, zijn er straks "only chiefs and no indians!", hetgeen naar onze mening een redelijk onwerkbaar situatie zou opleveren. Uitgroeien tot manager is een rijpingsproces. Sommige mensen hebben het in zich, terwijl andere mensen weer andere kwaliteiten hebben. Organisaties hebben niet alleen een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van de begeleiding van dat rijpingsproces, maar ook een financieel-economische verantwoordelijkheid op dit gebied ten opzichte van hun aandeelhouders. Alleen als men zijn medewerkers actief en structureel begeleidt in hun persoonlijke ontwikkeling krijgen ze een band met en feeling voor de organisatie. Deze band is absoluut noodzakelijk om goede medewerkers te behouden en de investering in hen rendabel te maken. Goede managers krijg je dan ook niet, die kweek je gezamenlijk met de organisatie. Alleen als beide partijen actief investeren in een gezamenlijk groeipad, kan iemand uitgroeien tot een volwaardige manager. Deze investering kost tijd, geld, moeite, bloed, zweet en tranen. Maar is dat niet de beste definitie van 'managen'?

Jean(JJJ) Theuns, Managing Partner MRI® [www.mribv.com](http://www.mribv.com)