

Je baas de baas

Je baas de baas

Jan Dijkgraaf

© Jan Dijkgraaf VOF Butticken.nl

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoud

Inleiding

- 1 Val de baas niet lastig met je privé-geneuzel
- 2 Weet dat er altijd iemand op 'forward' drukt
- 3 Zorg dat je werk niet overdraagbaar is
- 4 Bewaar alles waarin je manager over je (werk) oordeelt
- 5 Laat je niet gebruiken om naar beneden te trappen
- 6 Schrap 'ja, maar...' uit je woordenboek
- 7 Besteed geen seconde aan gezeur
- 8 Wees alleen in rotklussen beter dan je baas
- 9 Trap niet in salarisverhogingen op termijn
- 10 Realiseer je dat je een Remi bent
- 11 Werk niet voor de eerste de beste psychopaat
- 12 Weet wie de alleswetters in het bedrijf zijn
- 13 Laat je vrouw vooral haar baan houden
- 14 Maak meer uren dan je collega's
- 15 Geloof niet dat vertrouwelijkheid bestaat
- 16 Neem gesprekken met getuigen erbij altijd op
- 17 Wees zuinig, op het gierige af
- 18 Regelneukers moet je uit je buurt houden
- 19 Speel bij sollicitaties geen toneel
- 20 Zit zo min mogelijk op een eigen werkplek
- 21 Vertik het om mee te roddelen
- 22 Maak vrienden – maar verwacht er niks van
- 23 Houd Juridische Zaken van je nek
- 24 Zet nooit je hakken opzichtig in het zand
- 25 Bellen gaat sneller dan mailen
- 26 Drinken doe je maar thuis
- 27 Smeer je baas geen stroop om de mond
- 28 Begin de werkdag vroeg of beëindig 'm laat
- 29 Wees beter in Excel dan je baas
- 30 Vertel nooit wat je van het functioneren van je baas vindt
- 31 Werk is een zakelijke deal – je bent zijn vrouw niet
- 32 Hou je keurig aan de regels
- 33 Blijf met je handen van de vrouwen af
- 34 Hoor het aan en hou je oordeel voor je

- 35 Hou het in vergaderingen kort – als je al gaat
 - 36 Zeg meteen 'sorry' voor je eigen fouten
 - 37 Je kunt altijd nog ziek worden...
 - 38 Maak geen ruzie met zijn lievelingetjes
 - 39 Blijf uit de buurt van P&O'ers
 - 40 Laat 'm schrikken van een duidelijke 'nee'
 - 41 Weet dat Amsterdammers makkelijk liegen
 - 42 De CAO bestaat niet
 - 43 Neem nooit je werk mee naar het weekend
 - 44 Ontdek de geheimen van je baas
 - 45 Geloof niet dat er echt naar je geluisterd wordt
 - 46 Check je mail op je eerste en laatste vakantiedag
 - 47 Declareer altijd te weinig
 - 48 Zorg voor een vloeibare, oncontroleerbare agenda
 - 49 Lever wat gevraagd wordt - en 10 procent extra
 - 50 Hou zeikerds weg bij je manager
 - 51 Wees een onafhankelijke geest
 - 52 Zet helemaal nooit een klacht op de mail
 - 53 Je moet niet liegen, vooral niet in commissie
 - 54 Als ze toch van je af willen: maak tempo
 - 55 Zodra je de deur uit loopt, ben je vergeten
 - 56 Ga nooit parttime werken
 - 57 Verspreid je briljante plannen breed en vooral: omhoog
 - 58 Leg het aan met zijn secretaresse
 - 59 Hou altijd rekening met je onmiddellijke vertrek
 - 60 Je bent niet verplicht sociaal te doen
 - 61 Verdoe geen tijd aan het zoeken naar schuldigen
 - 62 Laat het merken als je op Tweede Kerstdag werkt
 - 63 Volg altijd je gevoel – dat klopt
 - 64 Laat ondersteunende afdelingen ondersteunen
 - 65 Trap niet in te hoge doelstellingen
 - 66 Kom uitsluitend met oplossingen
 - 67 Zeg nooit hoe je zelf vindt dat het gaat
 - 68 Doe niet aan proeftijd en tijdelijke contracten
 - 69 Ga niet in discussie over je beoordeling
 - 70 Weet dat zijn stress erger is dan de jouwe
- Nawoord

Inleiding

Werken kan hartstikke leuk zijn. Maar ja, die baas hè? Man, man, man, want een prutser is het toch! Wat een amateur! Wat een rat soms ook! Een bruinwerker (naar boven), een ellebogenwerker (naar de zijkant) en een trapper (naar beneden)! Vreselijke vent (of ongelooflijke bitch)! Of misschien valt de figuur als mens wel mee, maar lijdt ie aan de ziekte die incompetentie heet. Is ie slachtoffer van het Peter's Principle. Het zou voor alle partijen het beste zijn als die baas van jou niet volgende week, maar nog gisteren zijn biesen pakte.

Helaas, zo makkelijk gaat het meestal niet.

Het is bij een slechte baas (zelf noemen ze zich manager, en als ze helemaal zijn losgezongen van de aarde zelfs 'leider') helaas anders dan bij een slechte trainer van een voetbalelftal. In die tak van sport luidt de (terechte) stelling dat het gemakkelijker is één trainer te vervangen dan een heel elftal. In het bedrijfsleven en bij andere organisaties werkt dat anders. Daar mag de slechte trainer (baas, manager, leider) eerst zijn halve elftal de vernieling in helpen voor hij zelf een enkeltje richting uitgang krijgt.

Het goede nieuws: een slechte manager kómt een keer aan de beurt. En om te zorgen dat dat eerder is dan dat jij, heb ik dit boek geschreven. Als je zelf competent bent (ik sluit het gezien de aanschaf van dit boek niet uit), moet je je niet door een als 'manager' verklede zak hooi kapot laten maken. Als je dit boek toepast in de dagelijkse praktijk, overleef je je baas (op de werkvloer). Komt er overigens na die baas weer een incompetent type op diens stoel te zitten, dan moet je de ultieme consequentie trekken: dáár ga jij je talenten niet aan verspillen. Wegwezen!

Maar tot die tijd gaan we er aan werken om je van genoeg gereedschap te voorzien om één rotbaas/micro-manager/incompetente sukkel te overleven. Of alle trucs en tips in dit boek helemaal netjes zijn? Ach. Ze hebben mij sinds mijn eerste werkdag (23 augustus 1982) vallend en opstaand langs tientallen bazen laten laveren. En van de meeste zeg ik: had ik ze toen, aan het

begin van mijn werkzame leven, maar allemaal in de gereedschapskist gehad. Het had mij voor heel veel fouten behoed.

De pest met

bazen/managers/leiders/coaches/eerstenonderhangelijken (ja, ze hebben enge termen voor zichzelf bedacht): er zijn veel meer slechte dan goede. En er is wel een middenmoot, van die mannen en vrouwen die niet heel slecht zijn en niet een heel rot karakter hebben, maar per saldo kun je daarop ook niet vertrouwen. De heel slechte herken je namelijk zo, de heel goede ook, maar de grote grijze middenmoot bestaat uit leidinggevendenden die vooral als doel hebben: leidinggevende te zijn. Terwijl ze veel beter zijn in bijvoorbeeld sales, stukkie tikken of het bedienen van een omvangrijk machinepark. Da's misschien wel de gevaarlijkste categorie.

Anyway: lees het, word af en toe boos op me, sla me af en toe instemmend op de schouder, (glim)lach hier en daar, blijf zelf nadenken, haal er uit wat goed voor je is, leg naast je neer wat je bullshit vindt en als het goed is, ga jij die sukkel die zich je baas noemt met je allerliefste glimlach uitzwaaien. Als hij vertrekt...

Eén waarschuwing vooraf nog: ik geloof niet in de slachtofferrol die werknemers aannemen. Er ligt dus niets aan een ander, want alles ligt aan jezelf. In die zin is dit een doe-boek, geen therapeutisch verhaal.

En om gendergedoe te voorkomen: ik spreek jou – om de leesbaarheid niet volledig naar de gallemiezen te helpen – veelal aan als kerel en je baas is een man. Maar jij kunt net zo goed een vrouw zijn en je baas ook.

Veel plezier!

Jan Dijkgraaf

1

Val de baas niet lastig met je privé-geneuzel

Laten we meteen de toon zetten. Het is voor jouw werkgever volstrekt irrelevant dat je zoontje kiespijn heeft, je hond moet kotsen, je de huissleutel vergeten bent in je zak te stoppen, je vrouw het met de melkboer doet en dat de brug weer open stond. Jouw werkgever huurt geen theekransje in als persoonlijke attractie, nee, jouw werkgever huurt jou in vanwege je lichamelijke en/of geestelijke vaardigheden en daar wil ie zo optimaal mogelijk van profiteren opdat er doelstellingen worden behaald en bijvoorbeeld winst wordt gemaakt.

Werkgevers verwachten van werknemers dat ze onder werktijd 'focussen'. Ja, ook van vrouwen, die erg goed in multi-taken schijnen te zijn. En dat focussen dient, hoe egoïstisch van die baas, op het werk betrekking te hebben. Nu zijn er natuurlijk altijd leidinggevendenden die in een boek hebben gelezen dat het heel erg betrokken lijkt als ze zo af en toe informeren naar het wel en wee bij hun mensen thuis – en dat is allemaal prima. Moeten ze lekker zelf weten. Punt is echter: dan ligt het initiatief bij de baas. Die stelt dan een vraag. En daar moet je natuurlijk gewoon beleefd antwoord op geven. Beleefd, dames, betekent: in drie zinnen. Dan is het wel weer mooi geweest met de intermenselijke contacten.

Als je dat niet begrijpt en je valt je baas constant lastig met je privé-geneuzel, dan zal die baas (want zo zijn bazen) vanzelf één woord op je voorhoofd zien staan. En dat woord is: rotsmoes! Jij gebruikt je privé-problemen namelijk vast niet om uit te leggen waarom je vanavond weer gaat overwerken en in het weekend ook, of om te bewijzen dat je met gezeur thuis best ruim boven target kunt presteren. Nee, jij gebruikt je dingetjes thuis – zo zie ik van afstand – om je net-niet-geheel-succesvol-zijn (lees: je falen) van een valide verklaring te voorzien. Dat kan klein falen zijn (te laat komen), maar ook groot falen (jouw doelstellingen niet halen en dus hém een probleem bezorgen). Je herkent dit type ook aan het taalgebruik. Veel

zinnen beginnen met 'ik' of met 'ja, maar'. Dodelijk vermoeiend voor een baas.

Er is nog een heel belangrijke reden om je baas niet lastig te vallen met je thuisdingetjes. Als je altijd maar loopt te mekkeren over oorontstekingen, de BSO, de wachttijden op maandagochtend bij de huisarts, de vergaderdagen op de basisschool en al die andere redenen-om-je-werk-niet-goed-te-doen, word je niet serieus genomen op het moment dat er echt iets aan de hand is. Terwijl het dán bittere noodzaak is dat die werkgever van je even bewijst dat ie je echt niet alleen als een productiemachine op twee benen beschouwt. Iemand die nooit zeurt en die opeens in blinde paniek om een gunst vraagt wegens privé-sores, die krijgt nooit 'nee' te horen. Zelfs niet van de grootste hork. Maar dan hebben we het wel over een gevalletje huis in brand, acute ziekenhuisopname en surprise-party wegens het overlijden van die schoonmoeder. Indien je dán een 'njet' te horen krijgt, rest je maar één ding: zie hoofdstuk 37.

2

Weet dat er altijd iemand op 'forward' drukt

Als leidinggevend voor één ding (terecht) allergisch zijn: medewerkers met een dubbele tong. En dan niet die door de drank veroorzaakte, maar die door karakterzwakte veroorzaakte dubbele likworst. Waarmee bedoeld wordt: je zegt je Grote Leider één ding, maar zegt achter zijn rug om heel andere dingen. Vroeger gebeurde dat doorgaans bij de koffieautomaat, later in het rookhol en tegenwoordig in de mail*.

Picture this: Hans is een krakkemikkige chef op een afdeling. Hans bezorgt jou een leuke baan doordat je hem knap weet te manipuleren. Zo is Hans heel gevoelig voor complimentjes. Die deel je dus ook uit, tot je arm er bijna zwart van ziet. Het is geen methode die zorgt dat je trots op jezelf bent. Integendeel. Maar als ie voor jou werkt, dan ga je maar lekker je gang. Wat je dan echter niet moet doen, is stoom afblazen over je eigen rubberen ruggengraat tegen collega's. En al helemaal niet zwart op wit.

Mail wordt ALTIJD doorgestuurd. Het is het meest verraderlijke medium ter wereld dat e-mail. Want je “tikteffe een mailtje” alsof het een babbeltje in het rookhok betreft, maar in werkelijkheid krijgt een mailtje dat verkeerd valt gewoon de status van een juridisch document op het moment dat er poep aan de knikker is. Bedenk dus bij elk mailtje dat je tikt, ook aan iemand die vandaag (!) je (werk)vriend is, dat het kan worden doorgestuurd. Ook aan die Hans die jou zo'n leuke baan bezorgde – tót ie door heeft dat je helemaal geen zak meende van al die complimenten over zijn creativiteit, zijn door God gegeven talent, zijn empathisch vermogen, zijn doortastendheid, zijn visie, zijn leiderschap en zijn zo heerlijk aanvoelende aambeien. Toen Hans zwart op wit, in het door die voormalige (werk)vriend maar inmiddels tot directe concurrent gemetamorfoseerde schoft doorgestuurde mailtje, las dat je hem

eigenlijk een grote nono vond, nam hij die emmers vol slijm opeens een stuk minder serieus.

Het geldt overigens in het algemeen. Mail wordt doorgestuurd. Expres of per ongeluk (gebeurt ook). De wijze en het moment waarop, de omstandigheden waaronder, dat maakt voor het resultaat niet uit. Elk mailtje dat je stuurt, moet je beschouwen als een geschreven brief waarop je handtekening staat en die door iedereen wordt gelezen.

En dan ben jij hopelijk niet zo'n bijgoochem die dan nu bijdehand gaat lopen roepen dat ie dan voortaan wel 'strikt vertrouwelijk' boven de mails gaat zetten. Of dat de mail die je verstuurt een schitterende, van bedrijfswege verstrekte, disclaimer bevat die zulks zou moeten tegengaan. Maar dan ben je dus een sukkel. Je hebt namelijk de regels. En je hebt de realiteit. Hou bij het versturen van mails maar gewoon rekening met deze realiteit: hoe geheimzinniger, des te groter de kans op verdere verspreiding.

Er is nog een manier om dit soort ellende te voorkomen, by the way. Beschouw dat prachtige mailprogramma niet langer als de eerste de beste chatapplicatie. Als je wilt chatten, doe je dat maar lekker in de kroeg. Nog gezelliger ook. En doe het zonder getuigen, zodat je altijd kunt ontkennen wat je in de mond wordt gelegd. En dat je nooit roddelt en dat dit dus allemaal niet op jou slaat, nemen we natuurlijk meteen van je aan...

* of de WhatsApp natuurlijk.

3

Zorg dat je werk niet overdraagbaar is

Niemand is onvervangbaar. Het is een cliché. En het klopt als een bus. Als jij morgen terminaal onder de tram of tegen de trein loopt, zit er nog voor je begrafenis dan wel crematie een ander op je plek. En als er niet onmiddellijk een foto in een lijstje op een bureau verschijnt (schat de kans op 0,0000000000001 procent dat dat daadwerkelijk gebeurt), ben je zelfs in een relatief korte spanne tijds volledig vergeten. Tenzij je opvolger substantieel slechter functioneert – dan wordt er nog wel eens met een zekere mate van heimwee over je gesproken. In een zin of één, twee.

Desalniettemin. Edoch. Echter. Desondanks. Hoef Je Het Ze Ook Niet Op Een Presenteerblaadje Aan Te Reiken. Dus!

Een heel goede reden voor bazen om personeel te houden en niet weg te doen, is omdat bazen niet zonder de kwaliteiten van sommige personeelsleden kunnen. Zichtbare én onzichtbare kwaliteiten. Het stomste wat werknemers dan ook kunnen doen, is hun werkzaamheden precies omschrijven. En of dat nou 'voor het geval dat' is of omdat er door een werkgever naar wordt gevraagd: niet doen! Je bent geen ISO-certificaat, waarbij elk procedureel stapje tot in detail wordt beschreven.

Dat er met een sluitend draaiboek niets aan de hand is als jij er morgen niet meer bent, hoeft ik hopelijk niet uit te leggen. Hoe gedetailleerder jij je exacte werkzaamheden omschrijft, des te makkelijker kan je Almachtige Leider dat draaiboek van jou overdragen aan een jongere, goedkopere, lekkerder of gewoon minder lastige klant. En dat wil je natuurlijk niet.

Maar er kleeft nog een nadeel aan het 'inzichtelijk maken' van al je werkzaamheden.

Als zoon van een arbeidsanalist weet ik dat er bedrijven zijn waar medewerkers 30 of meer procent van hun tijd niet-productief bezig zijn. Daar komen zulke bedrijven altijd achter als ze 'werkprocessen inzichtelijk maken'. En dat is waar jij ze perfect mee helpt als je zorgt dat je werk morgen kan worden overgenomen door uitgebreide 'overdrachten' te schrijven. Wat jij schrijft, leest (wellicht) je baas. En die zou zich zomaar op detailniveau met jouw tijdsbesteding kunnen willen gaan bemoeien. En als het een vervelende baas is, gaat ie uitgerekend de krenten uit je pap zitten halen. Da's een hele nare reflex van vervelende bazen, kan ik je vertellen.

Het zorgen dat je werk niet overdraagbaar is, en zeker niet aan een jongere, goedkopere, lekkerder of gewoon minder lastige klant, maakt overigens onderdeel uit van een groter plan: ongrijpbaar zijn. Hoe beter alles te controleren en kwantificeren is, des te meer je je als werknemer moet conformeren aan dingen waar je je nooit aan zou conformeren als je het geld niet nodig had. En je hebt je op de basisschool en de middelbare school, alsmede in het gezin waarin je opgroeide, al genoeg geconformeerd.

Het ideaalplaatje is dus dat er na je dood als volgt over je gesproken wordt: "Wat hij precies deed, we hebben geen flauw idee. Maar sinds zijn overlijden is het bergafwaarts gegaan met het bedrijf en we staan aan het begin van een grote reorganisatie." Je hebt er dan niks meer aan, maar het is toch leuk.

4

Bewaar alles waarin je manager over je (werk) oordeelt

Psst, ja, jij daar! Niet verder vertellen, maar werkgevers doen soms aan dossiervorming. Zogenaamd om de medewerkers in hun P.O. (Persoonlijke Ontwikkeling) te kunnen monitoren, maar in werkelijkheid vooral om een heel andere reden: het binnen de perken houden van de afkoopsom als het ooit tot een scheiding komt.

Het dossier van een werknemer waarvan een werkgever in de niet al te verre toekomst af wil, bevat drie dingen: verslagen van functioneringsgesprekken, tussentijdse besprekingsverslagen en – als het advocatenstadium nadert – officiële waarschuwingen. Daartegenover zet de gemiddelde werknemer: zijn eigen geheugen. Waarmee hij al die aantijgingen die op hem af gaan komen sluitend kan weerleggen. Maar hij heeft één probleem: hij is bij de rechter de enige die zich de gang van zaken zo herinnert. Dus: gevalletje G.P.O.O.T.S. (Geen Poot Om Op Te Staan).

Derhalve: wie niet het slachtoffer wil worden van een baas die denkt even goedkoop een lastpak te kunnen lozen (of een baas die denkt de bonus te kunnen beperken), legt ook zelf een dossier aan. En in dat dossier zitten maar één ding: complimenten! Mailtjes, PostIt-briefjes, voicemailberichten, Appjes – alles dat ook maar enigszins aantoont dat die man die zogenaamd al jaren uitermate ontevreden over je is, je tot voor kort wegens alles wat je deed omhelsde, kuste, voetje met je vrijde, de liefde verklaarde en desnoods zelfs wilde trouwen.

Je mag hier trouwens best ver in gaan. Is het bij jou op de zaak zo'n kleuterclub die ook Sinterklaas viert? Bewaar het door jouw baas aan je geschreven gedicht alsof het je kostbaarste schat is. Hetzelfde geldt voor de verslagen van je eerste twee functioneringsgesprekken, toen alles nog beter dan koek en ei was.

Is je leidinggevende een beetje narcistisch ingesteld (bingopercentage 98%): lok hem uit de tent. Van die op zichzelf geilende baasjes willen graag gezien worden als coach. Is dat met de jouwe het geval, ga dan per mail (!) allerlei coachingzoekende vragen stellen. Vind je dat ik dit goed deed? Wat kan ik verbeteren aan mijn houding? Wat moet er beter aan mijn werk? In het begin gaat Mr. Narcist je nog even antwoord geven, want hij vindt coachen lekker. De mailtjes die je in dat stadium krijgt, kun je – qua dossiervorming – maar beter ongezien weggooien. Waar je wel wat aan hebt, zijn de mails uit het stadium waarin je baas allang zijn interesse in jouw coaching kwijt is. Om van het gezeur af te zijn, gaat ie je namelijk afpoeieren. Met zinnnetjes als: 'Dat deed jij heel goed', 'Er is niks aan te merken op je houding' en 'Je werk is perfect'! Die rommel, die moet je dus aan je dossier toevoegen.

En dan kan ik je – afkoopsomtechnisch gezien – één ding vertellen: de rechter zal onder de indruk zijn van jouw consequentie en begrijpen dat dat in een paar maanden in elkaar gefabriceerde dossier van je werkgever alleen maar een truc is om de transitievergoeding te beperken. Dus je staat met 1-0 voor. Maar maak het ook niet té gek. De rechter moet namelijk ook niet denken dat je geen tijd had om te werken, omdat je 24/7 bezig was met je eigen dossiervorming.

Het neveneffect van een en ander: je baas staat er bij zijn eigen leidinggevende niet zo lekker meer op. Daar had ie namelijk (in het kader van 'likken naar boven, trappen naar beneden') nooit iets positiefs over je gezegd. Dus meneer heeft wel wat uit te leggen. Wat jou niet boeit, als je met je veel te riante afkoopsom kokosnoten ligt uit te lurken op een warm strandje in de Cariben.