

De nieuwe professional komt er aan!

In een onderzoek van Gallup van een aantal jaren geleden werd het al duidelijk: de belangrijkste reden om weg te gaan bij een bedrijf is de manager. Velen vertrekken uit onvrede over zijn manier van leidinggeven. De trainings- en coachingsbranche weet daar wel raad mee. Het is *booming business* om al die leidinggevendenden wat te helpen met een meer menselijke manier van aansturen. De titels van trainingen verschuiven – al naar gelang de dienende trend – van ‘effectieve manager’ naar ‘coachende manager’ of ‘people manager’. De deelnemers leren daar empathisch te zijn, zich meer op de mens te richten en minder op de output. Eigenlijk allemaal zaken die ze thuis allemaal al kunnen en hoogstwaarschijnlijk ook doen, maar op de een of andere manier kwijtraken in de wereld van *targets*, *spreadsheets* en bonussen.

En nu is daar het fenomeen van de nieuwe professional. Ik herken drie categorieën. De eerste is de medewerker van rond de veertig, die is ontslagen in het kader van een empathische bezuiniging met een vette regeling.

De tweede is ook een ex-medewerker, maar hij heeft het gehad heeft met zijn baas. En de derde groep zijn de aanstormende talenten, de twintigers en begin-dertigers. De eerste twee soorten ex-medewerkers worden voor het dubbele teruggehuurd en wordt geen strobreed meer in de weg gelegd. Ik ken velen die zeggen: ‘Ik herken mijn ex-baas niet meer, hij is belangstellend, stelt vragen hoe ik dit toch klaarspeel, geeft me alle support en erkent ineens mijn expertise. Ik word er nog beter voor betaald ook.’

Deze professionals zijn niet per se echte ondernemers, veeleer zijn het hardwerkende specialisten die hun vak willen uitoefenen en blij zijn dat er geen baas meer is die hen lastigvalt met het behalen van zijn managementcontract. Hoe zit dat met die twintigers? De generatie die is opgegroeid in grote vrijheid, geen angst kent voor technologie, zich op een totaal andere manier verbindt aan mens en organisatie, gaat voor wat hij belangrijk vindt en ondernemer van zijn eigen talent is. Hoe moet je die nou managen? Mijn antwoord is simpel: dat moet je niet doen. Bij ons adviesbureau werken een aantal twintigers. Ik kijk mijn ogen uit. Hoe zij hun netwerk gebruiken, de manier waarop ze het internet benutten (hoe lang geleden is het dat ook in uw organisatie het internet alleen beschikbaar was voor het management?). Hoe ze net zo lang doorgaan



Robert van Noort

Robert van Noort is voorzitter van NVO2, de vereniging van HRD-professionals. Hij is partner in Kessels & Smit, The Learning Company

tot ze de juiste vraag boven tafel hebben. Want het stellen van de kernvraag leidt tot nieuwe inzichten, zo leer ik, niet meteen al tot het antwoord. Hun relatieve autonomie: ik weet goed wie ik ben en wat ik wil. De expliciete vraag om ondersteuning en wat ze van je willen leren. Wat een genot. Is dat van alle tijden? Ja, vast. Maar vroeger bezaten de veertigers het netwerk en de contacten niet, om maar eens een voorbeeld te noemen. Ik zie nu dat deze nieuwe professionals een heel eigen netwerk hebben. In mijn tijd – ja, ik ben zo’n veertiger – bepaalde je baas met wie je het beste eens kon praten over een bepaald project.

De nieuwe professional vraagt echt om andere support. Gaat uw HRD-adviseur (Human Resource Development) nieuwe trainingen voor managers bedenken? Of komen we met een alternatief: een tijdje stage lopen in een gezin, misschien wel dat van uzelf?