



Duivelspact

In april was weer de verkiezing van het Managementboek van het Jaar. Op de website van Management Team greep 'hypewatcher' Peter van Lonkhuyzen de gelegenheid aan om zich erover te beklaagen dat deze verkiezing naar zijn mening vooral een feestje van consultants is. Want managementboeken worden geschreven door (en voor) adviseurs die erop uit zijn om zichzelf te 'verkoppen'. Terwijl de manager helemaal geen tijd heeft om boeken te lezen, laat staan ze zelf te schrijven. Daarvoor is hij veel te druk met het échte werk, aldus van Lonkhuyzen. Tja, een redenering die erin gaat als zoe-te koek, voortbouwend op het aloude beeld van de hardwerkende, integere manager versus de op persoonlijk gewin beluste, gewiekste adviseur. Altijd raak.

Het is inderdaad vaak de consultant die nieuwe inzichten en praktijkervaringen op schrift stelt. En dat is niet verwonderlijk: hij heeft vanuit zijn rol doorgaans een prima zicht op nieuwe ontwikkelingen binnen bedrijven en signaleert vaak als eerste trends die voor de intern gerichte manager niet altijd direct zichtbaar zijn. Daarmee vervult de consultant als onderzoeker en auteur een belangrijke rol en slaat hij de brug tussen wetenschap en bedrijf. Kortom, hij heeft meestal ook wel wat te vertellen.

Ook in mijn eigen praktijk hebben (HR-)managers het druk. Maar om te stellen dat ze daarom geen tijd hebben om te lezen is veel te kort door de bocht. Ik ken eigenlijk geen succesvolle HR-manager of directeur die zich niet regelmatig verdiept in de vakliteratuur (voor wat dat waard is uiteraard, mijn persoonlijke waarneming is in deze net zo beperkt als die van Van Lonkhuyzen). Maar in een breder perspectief heeft de *hypewatcher* zeker een punt: slechts een paar procent van de HR-professionals leest regelmatig een managementboek – laat staan dat ze er zelf een schrijven. En dat is inderdaad jammer. Want bij veel organisaties zien momenteel pragmatische, inventieve HR-oplossingen het licht waar ook anderen hun voordeel mee kunnen doen. Het zou natuurlijk zeer interessant zijn om 'uit de eerste hand' te kunnen lezen wat deze ervaringen zijn en welke lessen eruit kunnen worden getrokken. Gelukkig zijn er nog slimme HR-managers die het 'duivelspact' met de adviseur aangaan en hun aansprekende praktijkcases lenen voor de slinkse publicaties van die vermaledijde consultants. Vooralsnog levert dat de beste managementboeken op.

Patrick Houtkamp
Bright & Company | HR Strategy