



## RY JY OF BLY JY?

# Lief vir jou werk, maar jou baas . . .

Danie Keet

**D**it is seker een van die moeilikste posisies om in te wees by die werk. Om op jou baas verlief te wees en jou werk te haat.

Wat moet jy dan doen? Moet jy maar die “regte” ding doen, jou emosies in jou sak steek en verlief neem dat die lang donker man met sy rooi Ferrari, strandhuis op Plettenbergbaai, luukse woonstel in Kampsbaai en gereelde oorsese vakansies nie ’n item op jou spyskaart sal word nie, of moet jy hom vertel en maar die gevolge dra?

Droomwêreld? Soms ja, maar soms ook die waarheid.

Dink egter eerder aan die teenoorgestelde: jy is so lief vir jou werk, jy wil net die hele dag met jou pligte en projekte besig wees, maar as jou baas sy voete in die gebou sit, gaan daar ’n rilling deur jou wat omtrent so nege op die Richterskaal sal meet.

Navorsing deur Gallup onder meer as ’n miljoen werknemers in Amerika het getoon dat die grootste rede hoekom mense hul werk verlaat, nie is as gevolg van swak salarisse nie. Die hoofrede is ’n swak of slegte baas of toesighouer wat die lewe in die werkplek vir hulle so onaangenaam maak, dat hulle maar eerder handdoek ingooi en iets anders gaan soek om te doen.

Alison McMahon, uitvoerende hoof van Two Fold, sê die grootste rede hoekom mense hul werk verlaat, is hul treurige base.

Volgens haar sal mense vir lank kan werk, solank hulle hou van die mense vir wie hulle werk, al is die werk sleg. Maar as die baas hulle nie aanstaan nie, is daar min redes om met die werk aan te hou.

“Daar moet ook na die soort baas gekyk word. As hy of sy nie bevoeg is om die pos te vul nie, of dit misbruik, is so iemand nie veel van ’n leier nie en kan ’n mens verwag dat die ondergeskikte mettertyd keelvol sal raak vir onaanvaarbare optredes – of optredes wat nie weldeurdag en tot voordeel van die onderneming sal strek nie.

“As jy as leier van jou onderneming wil optree, moet jou optrede so wees dat die waardes daarvan uitgeleef word en dat dit jou span moet inspireer en motiveer. Anders kan jy verwag dat mense wat aan jou moet rapporteer of aan jou verantwoording moet doen, dalk wrewelig teenoor jou kan begin voel en meer van die werk as van jou begin hou,” sê sy.

Francois Wilbers, besturende direkteur van Work Dynamics,



GRAFIKA24

meen dat enige persoon wat hulle in so ’n situasie bevind, moet onthou dat dit menslik is om perspektief te verloor as gevolg van die gepaardgaande negatiewe emosies.

“Om ’n beter perspektief te kry, is dit belangrik om terug te tree uit die situasie en ’n bietjie afstand te kry. Dit behels ’n rasionele ontleding van die situasie. Sommige mense vind dit egter makliker as ander om so ’n situasie rasioneel te ontleed.

“Indien jy ’n baie emosionele mens is, moet jy daaraan dink om hulp te kry. Baie organisasies het vandag werknemerwelfarestandprogramme wat onder meer voorsiening maak vir werknemers om berading te ontvang in sulke situasies. ’n Goeie vriend of mentor kan ook in hierdie verband genader word.

Wilbers glo ook dat daar verskillende redes is waarom die werkverhouding tussen ’n ondergeskikte en ’n bestuurder ’n onaangename ervaring kan wees, naamlik:

- **Persoonlikhede:** Die bestuurder mag moontlik ’n dominerende, opvlieënde of sarkastiese geaardheid hê, terwyl die ondergeskikte ’n baie sensitiewe persoon is.

- **Bestuurstyl:** Die bestuurder mag moontlik ’n baie outokratiese bestuurstyl hê, waar sy of haar woord wet is, terwyl die ondergeskikte ’n innoverende persoon met baie inisiatief kan wees.

- **Organisasiekultuur:** Be-



Daar is niks so demoraliserend soos ’n werknemer wat innoverend en vol inisiatief is, wat elke keer as hy of sy met ’n nuwe idee vorendag kom, deur sy baas afgeskiet word met ’n ‘ons doen dit nou al vir die afgelope 15 jaar op hierdie manier en dit het nog altyd goed gewerk.’

— FRANCOIS WILBERS, BESTURENDE DIREKTEUR VAN WORK DYNAMICS

stuurders in organisasies is gewoonlik verantwoordelik daarvoor om seker te maak dat die waardes wat die organisasie nastreef, ten alle tye deur ondergeskiktes in stand gehou word. Byvoorbeeld, die kultuur van die organisasie kan moontlik vereis dat werknemers altyd stiptelik sal wees. Die ondergeskikte kan egter voel dat die bestuurder wat toesien dat werknemers stiptelik is, sommer net punteniger is. ’n Ondergeskikte wat nie stiptelik is nie en deur die bestuurder aangespreek word, voel dan die bestuurder “pik” op hom of haar.

- **Generasiegaping:** Daar word baie geskryf oor die verskillende lewensbeskouinge van die verskillende generasies. Byvoorbeeld die Baby Boomers (mense gebore tussen 1946

en 1964) leef om te werk en is baie lojaal aan hul loopbane en werkgewers, terwyl Generasie Y (mense gebore tussen 1977 en 1995) voel dat werk ’n middel tot ’n doel is en ’n balans tussen werk en sosiale lewe baie belangrik is. Vandag kan daar tot ses verskillende generasies in ’n organisasie voorkom. ’n Ondergeskikte wat tot Generasie Y behoort, kan baie maklik baie gefrustreerd raak met sy of haar Baby Boomer-baas as gevolg van die verskille in hul lewensbeskouing.

“’n Werknemer wat sy of haar baas haat, moet reflekteer op die situasie en probeer vasstel wat die redes is waarom hy of sy nie met die baas oor die weg kom nie, en waarom hy of sy so baie van sy of haar werk hou. Dit sal verseker help om die nodige perspektief te verskaf.

“Soms is dit net nodig om te verstaan waarom ’n persoon optree soos wat hy of sy optree om die situasie meer draaglik te maak of jou gedrag aan te pas.

“Verder kan hierdie begrip van die baas se gedrag vir jou help om te verstaan dat sy optrede nie persoonlik is nie. Jy sou dan ook in ’n beter posisie wees om op ’n sensitiewe wyse met jou baas te kommunikeer om ’n beter werksverhouding te bewerkstellig.

“Daar mag egter redes soos ’n organisasiekultuur wees wat deur jou bestuurder toegepas word, waarmee jy jouself nie kan vereenselwig nie. In sulke gevalle is dit beter vir jou om ’n ander heenkome te vind. Byvoorbeeld, daar is niks so demoraliserend soos ’n werknemer wat innoverend en vol inisiatief is, wat elke keer as hy of sy met ’n nuwe idee vorendag kom, deur sy baas afgeskiet word met ’n ‘ons doen dit nou al vir die afgelope 15 jaar op hierdie manier en dit het nog altyd goed gewerk’,” verduidelik Wilbers. McMahon se siening is dit eens.

“Bied ’n paar oplossings aan vir diegene in die personeel wat hul leierskapinisiatiewe wil verskerp. Deur om te gee vir jou werknemers, en dit so te wys, kan baie goeie trou verkry word. Dit moet egter met omsigtigheid gedoen word, aangesien nie almal vir leierskaprolle uitgeknipt is nie en dit dalk kan boemerang.”