

GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

Gillettenarrative.com

HET CONCERNMANAGEMENT VAN GILLETTE

Wie aan deze professionele reis begint, heeft meestal maar één ding in gedachten: carrière, macht en geld.

Om die doelen te bereiken, offeren mensen vaak zichzelf, hun gezin en hun waarden op in naam van één enkele god: AMBITIE.

In deze professionele omgeving zijn mannen over het algemeen nog altijd in het voordeel, terwijl vrouwen vaak veel meer energie moeten steken in het bereiken van posities die zelden helemaal aan de top liggen.

Kijk maar naar bedrijven, de politiek en veel andere instellingen, waar het aandeel vrouwen op posities met echte macht vaak rond de 10% blijft.

Zonder zelfs maar spiritualiteit en religie aan te roeren: vrouwen vervullen vaak wezenlijke en belangrijke rollen, maar zelden de invloedrijkste als het gaat om praktische beslissingen en macht.

Carrière maken komt uiteindelijk neer op het beklimmen van de ladder van de macht, en er zijn drie basisregels die iedereen kent:

• zeg dat de kosten omlaag moeten;

• zeg dat je het ermee eens bent;

• zeg wat de mensen willen horen.

Het eigenlijke werk komt later, zodra de nieuwe rol en titel binnen zijn.

In de commerciële bedrijven waar mijn vader en ik werkten, kwamen degenen die carrière maakten bijna altijd uit brandmanagement of marketing. Mensen uit verkoop, logistiek, personeelszaken of administratie bleven meestal in de schaduw. Om zichtbaardere leidinggevende rollen te krijgen, moesten ze vaak naar kleinere bedrijven overstappen, waar ze naar voren konden komen en hun stempel konden drukken.

Wie de top bereikte, omringde zich zelden met uitzonderlijk bekwame nummers twee.

De regel was altijd dezelfde: houd een beperkte plaatsvervanger en een sterke medewerker, maar nooit iemand die op een dag de stoel zou kunnen bedreigen.

En zodra iemand nummer één was geworden, was de strategie meestal voorspelbaar.

• Eerst legden ze de aandeelhouders een bezuinigingsagenda voor. Onmiddellijke besparingen betekenden hogere winsten en een sterkere aandelenkoers.

• Daarna kwam de herziening van de reclame- en marketingplannen, gevolgd door verzoeken om nieuwe investeringen om omzet en winst te verhogen.

• Ten slotte, zodra het spel goed onder controle was, gingen ze over tot overnames: ze kochten bedrijven op en betraden nieuwe markten waar dezelfde formule kon worden herhaald.

Dit is het mechanisme dat vaak wordt toegepast door wie wordt benoemd om een raad van bestuur te leiden en zijn relatie begint met de echte eigenaren van het bedrijf: de aandeelhouders.

Het professionele leven van deze mensen is lang. Wanneer hun loopbaan als bestuurder op een natuurlijke manier ten einde

komt, nemen velen zitting in andere raden van bestuur, waar ze hun ervaring aanbieden en intussen miljoenen dollars aan vergoedingen blijven innen, betaald door de aandeelhouders.

Heel weinigen hebben ooit vrijwillig hun salaris of hun voordelen verlaagd. Zulke gebaren verschijnen meestal pas wanneer er een reëel risico bestaat uit het spel te worden gezet.

Dan wordt de laatste kaart gespeeld:

“Ik kan u minder kosten — laat mij maar blijven.”

Welkom.

Ferdinando