

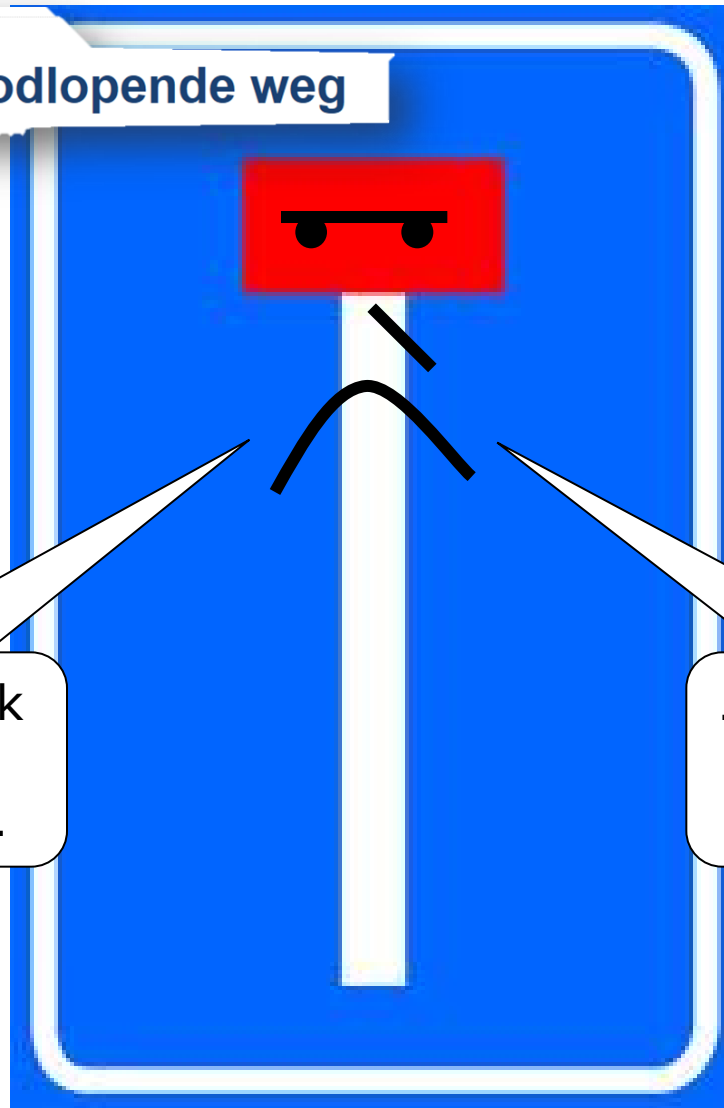
De ijnmanager

Cartoons oktober 2013

Angstcultuur is doodlopende weg

De Lijnmanager Waar gaat dat naar toe?

Angstcultuur is doodlopende weg



Het is niet dat ik bang ben om terug te gaan...

...maar de andere kant op was ook al doodlopen

Salaris is nog steeds taboe

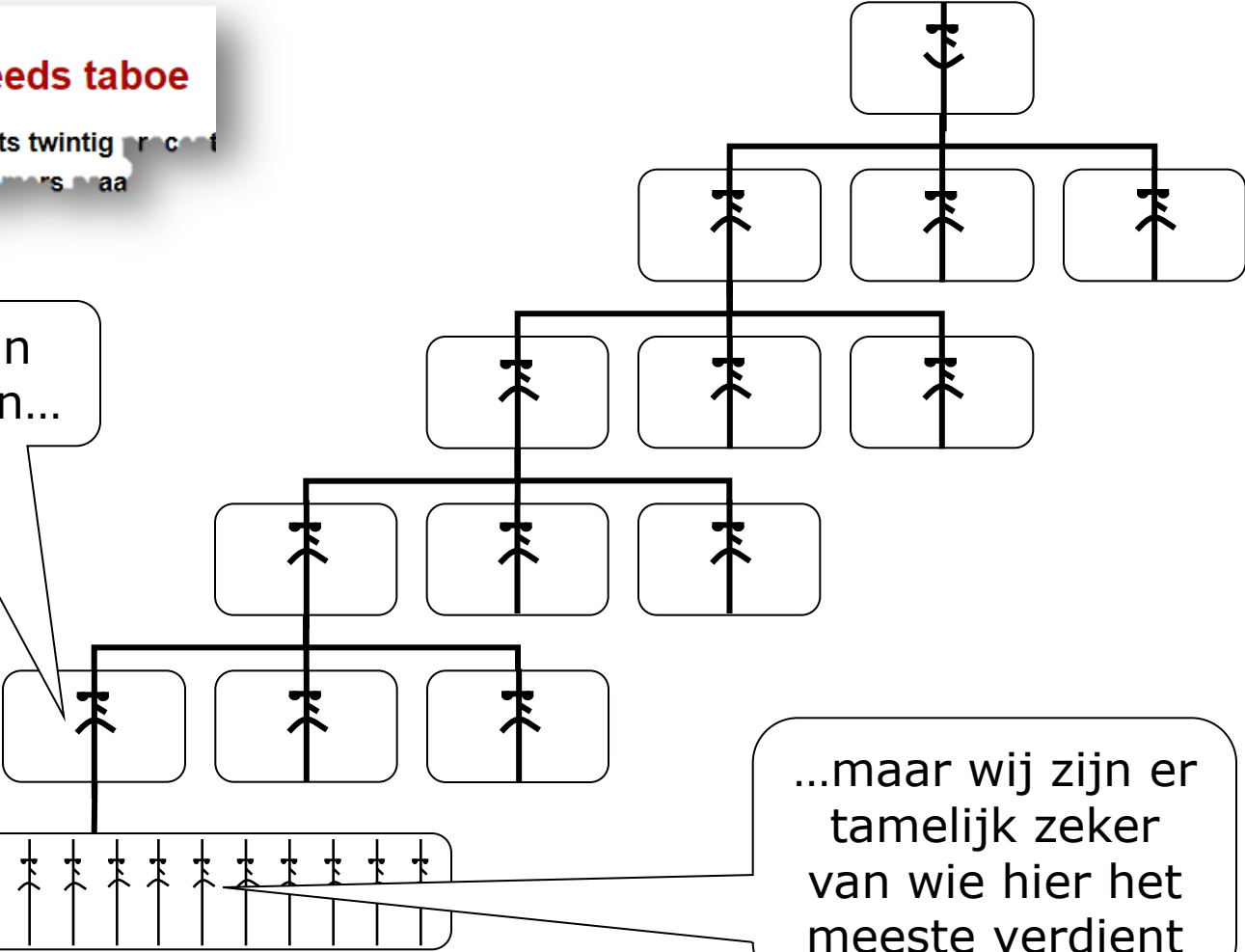
23 september 2013 - Slechts twintig procent van alle Europese werknemers staat open voor het bespreken van hun salaris.

De Lijnmanager Geen écht geheim

Salaris is nog steeds taboe

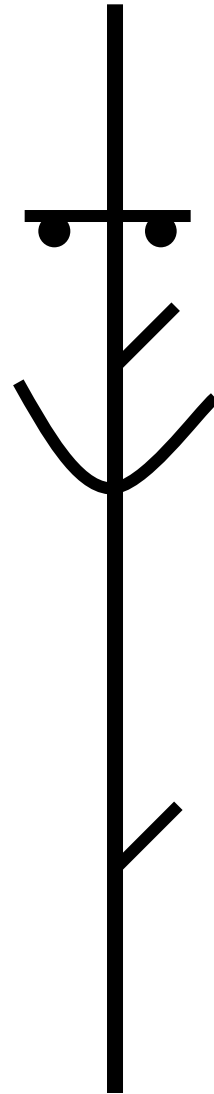
23 september 2013 - Slechts twintig procent van alle Europese werkgevers...

Het mag dan wel taboe zijn...



...maar wij zijn er tamelijk zeker van wie hier het meeste verdient

De Lijnmanager
Heeft er zin in



Ik heb er
zin in

Opinie echtgenote heeft belangrijke impact op werktevredenheid

1289 x gelezen | 23 jul 2013

De Lijnmanager Iedere mening telt

Opinie echtgenote heeft belangrijke impact op werktevredenheid

1289x gelezen | 23 jul 2013

Wat zeg je?

Vind jij mij een
klootzak?

Ik weet zeker dat
jouw vrouw daar
heel anders over
denkt

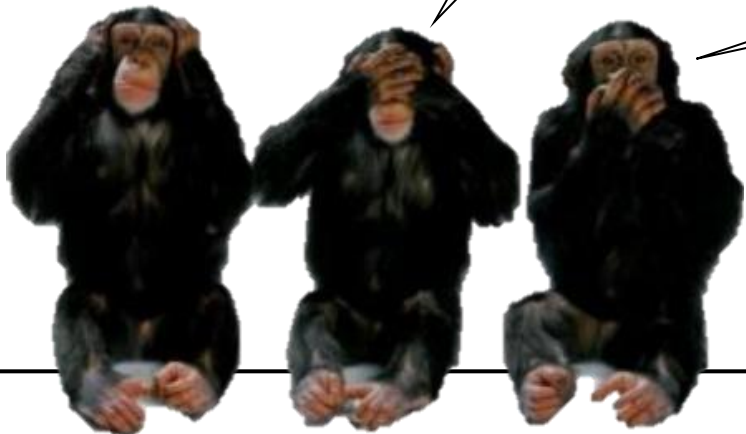
De Lijnmanager

De nieuwe kwartaalcijfers

Ze zijn niet om
ààn te horen

Ze zijn niet om
ààn te zien

En ze zijn al
helemaal niet om
ààn te ruiken



8 zaken die je nooit moet zeggen wanneer je iemand ontslaat

My business > Management | 🔥 8614x gelezen | 27 aug 2013

De Lijnmanager Wel gemeend

8 zaken die je nooit moet zeggen wanneer je iemand ontslaat

My business > Management | 8614x gelezen | 27 aug 2013

Jammer dat je
weg moet

Wij zullen je
missen

Ik hoop dat je snel een
nieuw baan vindt

We zullen
contact

Je was een zeer
gewaardeerd
collega


Je mag me altijd
als referentie
gebruiken

Wij kunnen
eigenlijk niet
zouden jou

See you later
meer we voor altijd
vriend

[Home](#) > [Ontwikkeling](#) > [Leidinggeven](#) > [Leidinggeven in de praktijk](#) >

Nieuw leiderschap: medewerkers gelukkig maken


Auteur: Florentine van Lookeren Campagne | 29-08-2011 | Reacties: 2 |  [Mail dit artikel](#)

ienend leiderschap: niet de baas spelen, maar je
medewerkers plezier en plezier z

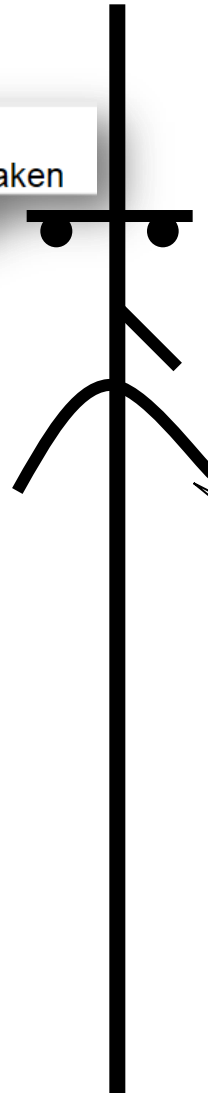
De Lijnmanager Krijgt het steeds drukker

Home > Ontwikkeling > Leidinggeven > Leidinggeven in de praktijk >

Nieuw leiderschap: medewerkers gelukkig maken

Auteur: Florentine van Lookeren Campagne | 29-08-2011 | Reacties: 2 |  Mail dit artikel

ienend leiderschap: niet de baas spelen, maar je
medewerkers plezier en plezier z



Vroeger hoefde ik
alleen mijzelf
gelukkig te maken

Managers, het zijn soms net mensen

Uitgegeven: 10 september 2011 12:28

De Lijnmanager Alles met mate

Managers, het zijn soms net mensen

Uitgegeven: 10 september 2011 12:26

Jazeker

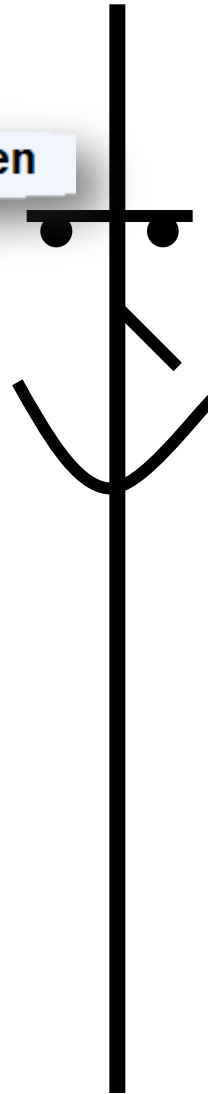
Maar lang
niet altijd

Het moet ten
slotte wel
leuk blijven

De Lijnmanager Idem dito

Managers, het zijn soms net mensen

Uitgegeven: 10 september 2011 12:26

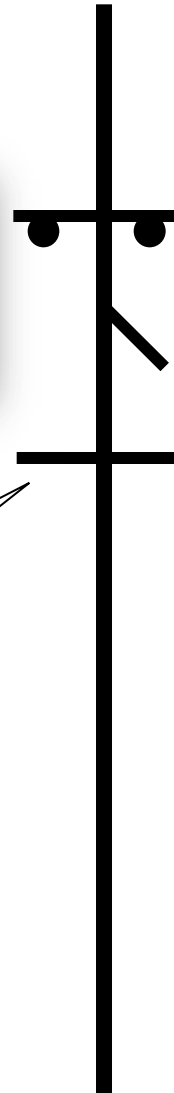


Het zelfde geldt
overigens ook voor de
medewerkers

De Lijnmanager



De Lijnmanager Toe maar



Bazen moeten
weer bazen

Medewerkers
moeten weer
werken

Ja, hallo, zo ken ik
er nog we een paar

Leiders moeten
weer lijden

De Lijnmanager
Weet waar het probleem zit

Ik kan wel

Hij wil niet

Ik kan wel

Ik wil wel

Hij kan niet

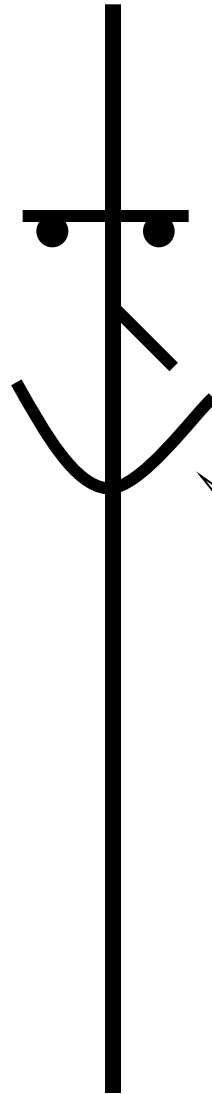
Hij wil niet

Hij kan niet

Ik wil wel

De Lijnmanager Heeft geluk

Dat ik nog niet
ontslagen ben



Komt omdat ik hoog
in de piramide van
MazzeltoV zit

De Lijnmanager Beheerst het vak-jargon

$$\begin{aligned}
 & -\frac{1}{2}\partial_\nu g_\mu^a \partial_\nu g_\mu^a - g_s f^{abc} \partial_\mu g_\nu^a g_\mu^b g_\nu^c - \frac{1}{4}g_s^2 f^{abc} f^{ade} g_\mu^b g_\nu^c g_\mu^d g_\nu^e + \\
 & \frac{1}{2}ig_w^2 (q^2 \gamma^\mu q_\mu^2) g_\mu^a + G^a \partial^2 G^a + g_s f^{abc} \partial_\mu G^a G^b g_\mu^c - \partial_\nu W_\mu^+ \partial_\nu W_\mu^- - \\
 & M^2 W_\mu^+ W_\mu^- - \frac{1}{2}\partial_\nu Z_\mu^0 \partial_\nu Z_\mu^0 - \frac{1}{2c_w^2} M^2 Z_\mu^0 Z_\mu^0 - \frac{1}{2}\partial_\mu A_\nu \partial_\mu A_\nu - \frac{1}{2}\partial_\mu H \partial_\mu H - \\
 & \frac{1}{2}m_H^2 H^2 - \partial_\mu \phi^+ \partial_\mu \phi^- - M^2 \phi^+ \phi^- - \frac{1}{2}\partial_\mu \phi^0 \partial_\mu \phi^0 - \frac{1}{2c_w} M \phi^0 \phi^0 - \beta_h \left[\frac{2M^2}{g^2} + \right. \\
 & \left. \frac{2M}{g} H + \frac{1}{2}(H^2 + \phi^0 \phi^0 + 2\phi^+ \phi^-) \right] + \frac{2M^2}{g^2} \alpha_h - ig_{cw} [\partial_\nu Z_\mu^0 (W_\mu^+ W_\nu^- - \\
 & W_\nu^+ W_\mu^-) - Z_\nu^0 (W_\mu^+ \partial_\nu W_\mu^- - W_\mu^- \partial_\nu W_\mu^+) + Z_\nu^0 (W_\nu^+ \partial_\mu W_\mu^- - \\
 & W_\mu^- \partial_\nu W_\nu^+) - ig_{sw} [\partial_\nu A_\mu (W_\mu^+ W_\nu^- - W_\nu^+ W_\mu^-) - A_\nu (W_\mu^+ \partial_\nu W_\mu^- - \\
 & W_\nu^+ \partial_\mu W_\mu^+) + A_\mu (W_\nu^+ \partial_\nu W_\mu^- - W_\mu^- \partial_\nu W_\nu^+)] - \frac{1}{2}g^2 W_\mu^+ W_\mu^- W_\nu^+ W_\nu^- + \\
 & \frac{1}{2}g^2 W_\mu^+ W_\nu^+ W_\mu^- W_\nu^- + g_w^2 (Z_\mu^0 W_\nu^+ Z_\nu^0 W_\mu^- - Z_\mu^0 Z_\nu^0 W_\nu^+ W_\mu^-) + \\
 & g^2 s_w^2 (A_\mu W_\nu^+ A_\nu W_\mu^- - A_\mu A_\nu W_\mu^+ W_\nu^-) + g^2 s_w c_w [A_\mu Z_\nu^0 (W_\mu^+ W_\nu^- - \\
 & W_\nu^+ W_\mu^-) - 2A_\mu Z_\mu^0 W_\nu^+ W_\nu^-] - g\alpha [H^3 + H \phi^0 \phi^0 + 2H \phi^+ \phi^-] - \\
 & \frac{1}{8}g^2 \alpha_h [H^4 + (\phi^0)^4 + 4(\phi^+ \phi^-)^2 + 4(\phi^0)^2 \phi^+ \phi^- + 4H^2 \phi^+ \phi^- + 2(\phi^0)^2 H^2] - \\
 & gM W_\mu^+ W_\mu^- H - \frac{1}{2}g \frac{M}{c_w} Z_\mu^0 Z_\mu^0 H - \frac{1}{2}ig [W_\mu^+ (\phi^0 \partial_\mu \phi^- - \phi^- \partial_\mu \phi^0) - \\
 & W_\mu^- (\phi^0 \partial_\mu \phi^+ - \phi^+ \partial_\mu \phi^0)] + \frac{1}{2}g [W_\mu^+ (H \partial_\mu \phi^- - \phi^- \partial_\mu H) - W_\mu^- (H \partial_\mu \phi^+ - \\
 & \phi^+ \partial_\mu H)] + \frac{1}{2}g \frac{1}{c_w} (Z_\mu^0 H \partial_\mu \phi^0 - \phi^0 \partial_\mu H) - ig \frac{s_w}{c_w} M Z_\mu^0 (W_\mu^+ \phi^- - W_\mu^- \phi^+) + \\
 & ig_{sw} M A_\mu (W_\mu^+ \phi^- - W_\mu^- \phi^+) - ig \frac{1-2c_w^2}{2c_w} Z_\mu^0 (\phi^+ \partial_\mu \phi^- - \phi^- \partial_\mu \phi^+) + \\
 & ig_{sw} A_\mu (\phi^+ \partial_\mu \phi^- - \phi^- \partial_\mu \phi^+) - \frac{1}{2}g W_\mu^+ W_\mu^- [H^2 + (\phi^0)^2 + 2\phi^+ \phi^-] - \\
 & \frac{1}{2}g^2 \frac{1}{c_w} Z_\mu^0 Z_\mu^0 [H^2 + (\phi^0)^2 + 2(2s_w^2 - 1)\phi^+ \phi^-] - \frac{1}{2}g^2 \frac{s_w^2}{c_w} Z_\mu^0 \phi^0 (W_\mu^+ \phi^- + \\
 & W_\mu^- \phi^+) - \frac{1}{2}ig^2 \frac{s_w^2}{c_w} Z_\mu^0 H (W_\mu^+ \phi^- - W_\mu^- \phi^+) + \frac{1}{2}g^2 s_w A_\mu \phi^0 (W_\mu^+ \phi^- + \\
 & W_\mu^- \phi^+) + \frac{1}{2}ig^2 s_w A_\mu H (W_\mu^+ \phi^- - W_\mu^- \phi^+) - g^2 \frac{s_w}{c_w} (2c_w^2 - 1) Z_\mu^0 A_\mu \phi^+ \phi^- - \\
 & g^1 s_w^2 A_\mu A_\mu \phi^+ \phi^- - e^\lambda (\gamma \partial + m_\lambda^2) e^\lambda - \nu^\lambda \gamma \partial \nu^\lambda - u_\lambda^2 (\gamma \partial + m_\lambda^2) u_\lambda^2 - \\
 & d_\lambda^2 (\gamma \partial + m_\lambda^2) d_\lambda^2 + ig_{sw} A_\mu [-(e^\lambda \gamma^\mu e^\lambda) + \frac{2}{3}(u_\lambda^2 \gamma^\mu u_\lambda^2) - \frac{1}{3}(d_\lambda^2 \gamma^\mu d_\lambda^2)] + \\
 & \frac{ig}{4c_w} Z_\mu^0 [(\nu^\lambda \gamma^\mu (1 + \gamma^5) \nu^\lambda) + (e^\lambda \gamma^\mu (4s_w^2 - 1 - \gamma^5) e^\lambda) + (u_\lambda^2 \gamma^\mu (\frac{2}{3}s_w^2 - \\
 & 1 - \gamma^5) u_\lambda^2) + (d_\lambda^2 \gamma^\mu (1 - \frac{8}{3}s_w^2 - \gamma^5) d_\lambda^2)] + \frac{ig}{2\sqrt{2}} W_\mu^+ [(\nu^\lambda \gamma^\mu (1 + \gamma^5) e^\lambda) + \\
 & (u_\lambda^2 \gamma^\mu (1 + \gamma^5) C_{\lambda\kappa} d_\lambda^2)] + \frac{ig}{2\sqrt{2}} W_\mu^- [(e^\lambda \gamma^\mu (1 + \gamma^5) \nu^\lambda) + (d_\lambda^2 C_{\lambda\kappa}^1 \gamma^\mu (1 + \\
 & \gamma^5) u_\lambda^2)] + \frac{ig}{2\sqrt{2}} \frac{m_\lambda^2}{M} [-\phi^+ (\nu^\lambda (1 - \gamma^5) e^\lambda) + \phi^- (e^\lambda (1 + \gamma^5) \nu^\lambda)] - \\
 & \frac{g}{2} \frac{m_\lambda^2}{M} [H (e^\lambda e^\lambda) + i\phi^0 (e^\lambda \gamma^5 e^\lambda)] + \frac{ig}{2M\sqrt{2}} \phi^+ [-m_\lambda^2 (u_\lambda^2 C_{\lambda\kappa} (1 - \gamma^5) d_\lambda^2) + \\
 & m_\lambda^2 (u_\lambda^2 C_{\lambda\kappa} (1 + \gamma^5) d_\lambda^2) + \frac{ig}{2M\sqrt{2}} \phi^- [m_\lambda^2 (d_\lambda^2 C_{\lambda\kappa}^1 (1 + \gamma^5) u_\lambda^2) - m_\lambda^2 (d_\lambda^2 C_{\lambda\kappa}^1 (1 - \\
 & \gamma^5) u_\lambda^2) - \frac{g}{2} \frac{m_\lambda^2}{M} H (u_\lambda^2 u_\lambda^2) - \frac{g}{2} \frac{m_\lambda^2}{M} H (d_\lambda^2 d_\lambda^2) + \frac{ig}{2} \frac{m_\lambda^2}{M} \phi^0 (u_\lambda^2 \gamma^5 u_\lambda^2) - \\
 & \frac{ig}{2} \frac{m_\lambda^2}{M} \phi^0 (d_\lambda^2 \gamma^5 d_\lambda^2) + X^+ (\partial^2 - M^2) X^+ + X^- (\partial^2 - M^2) X^- + X^0 (\partial^2 - \\
 & \frac{M^2}{c_w^2}) X^0 + Y \partial^2 Y + ig_{cw} W_\mu^+ (\partial_\mu X^0 X^- - \partial_\nu X^+ X^0) + ig_{sw} W_\mu^+ (\partial_\mu Y X^- - \\
 & \partial_\mu X^+ Y) + ig_{cw} W_\mu^- (\partial_\mu X^- X^0 - \partial_\nu X^0 X^+) + ig_{sw} W_\mu^- (\partial_\mu X^- Y - \\
 & \partial_\mu Y X^+) + ig_{cw} Z_\mu^0 (\partial_\mu X^+ X^- - \partial_\nu X^- X^+) + ig_{sw} A_\mu (\partial_\mu X^+ X^- - \\
 & \partial_\mu X^- X^+) - \frac{1}{2}gM [X^+ X^+ H + X^- X^- H + \frac{1}{c_w} X^0 X^0 H] + \\
 & \frac{1-2c_w^2}{2c_w} igM [X^+ X^0 \phi^+ - X^- X^0 \phi^-] + \frac{1}{2c_w} igM [X^0 X^- \phi^+ - X^0 X^+ \phi^-] + \\
 & igM s_w [X^0 X^- \phi^+ - X^0 X^+ \phi^-] + \frac{1}{2}igM [X^+ X^+ \phi^0 - X^- X^- \phi^0]
 \end{aligned}$$

Onbegrijpelijk?

Voor mij
ook, hoor!

Maar het klinkt
wel slim, toch?





De Lijnmanager
Wat een eikel!

Mijn baan is het
enige lichtpunt in
mijn leven

Want in dit jaargetijde ga
ik in het donker naar het
werk en ben ik pas met
het donker weer thuis

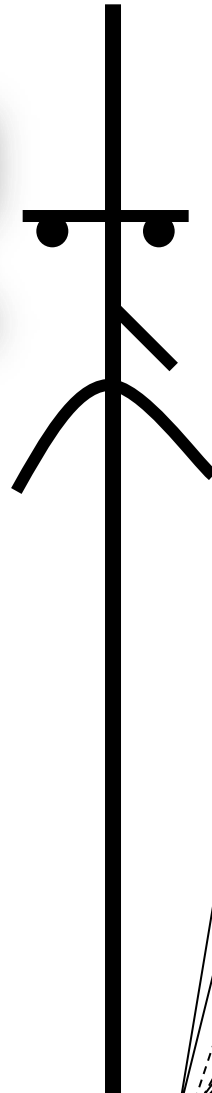


Genaid



De Lijnmanager Het klopt

Genaaid



Ik voel mij
vreselijk genaaid

Oh ja,
waar dan?

Nee stomkop, je moet
niet vragen "waar"
maar "door wie"

Oh sorry.
Door wie?

Door die
grote lul

Nou zie je wel,
dus toch "waar"!

Nou ja,
groot...



De Lijnmanager
Het resultaat telt

Genaaid



Ik beheers zowel de
actieve als passieve
management stijlen

Wilt u naaien
of genaaid
worden?



De Lijnmanager

Waardering belangrijker dan salaris

1 oktober 2013 - Werknemers zijn door de
salarisverhoging hun positieve



De Lijnmanager Onder-waardering?

Waardering belangrijker dan salaris

oktober 2013 - Werknemers zijn door de

afgeleid van hun positieve



Mijn waardering
voor jullie is met
geen mogelijkheid in
geld uit te drukken

Nou, dat merken
wij iedere maand
weer

De Lijnmanager

Eensgezinde klaagzang

Waardering belangrijker dan salaris

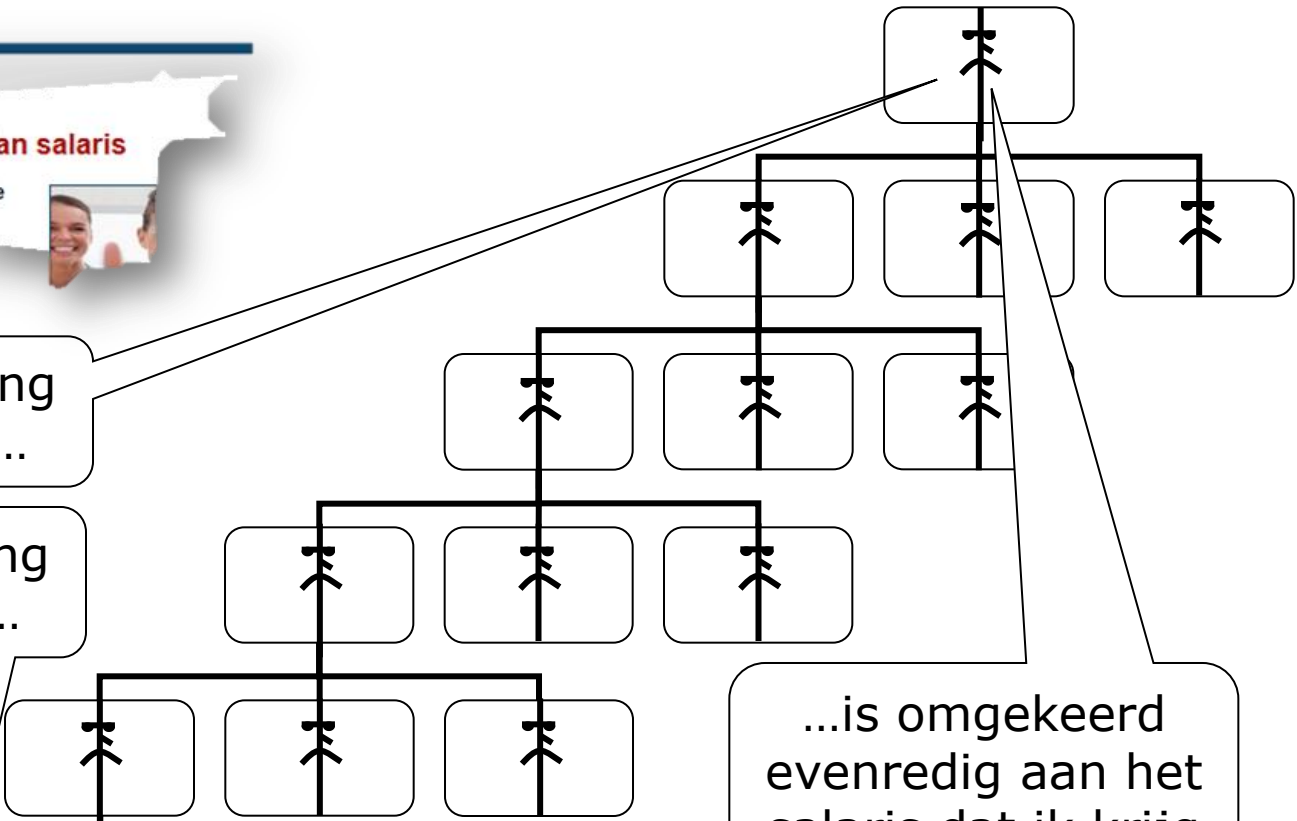
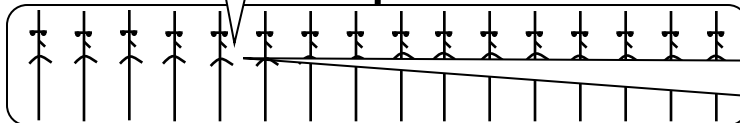
oktober 2013 - Werkzaam zijn door de

... maakt hun positieve



De waardering die ik krijg...

De waardering die ik krijg...



...is omgekeerd evenredig aan het salaris dat ik krijg

...is recht evenredig aan het salaris dat ik krijg

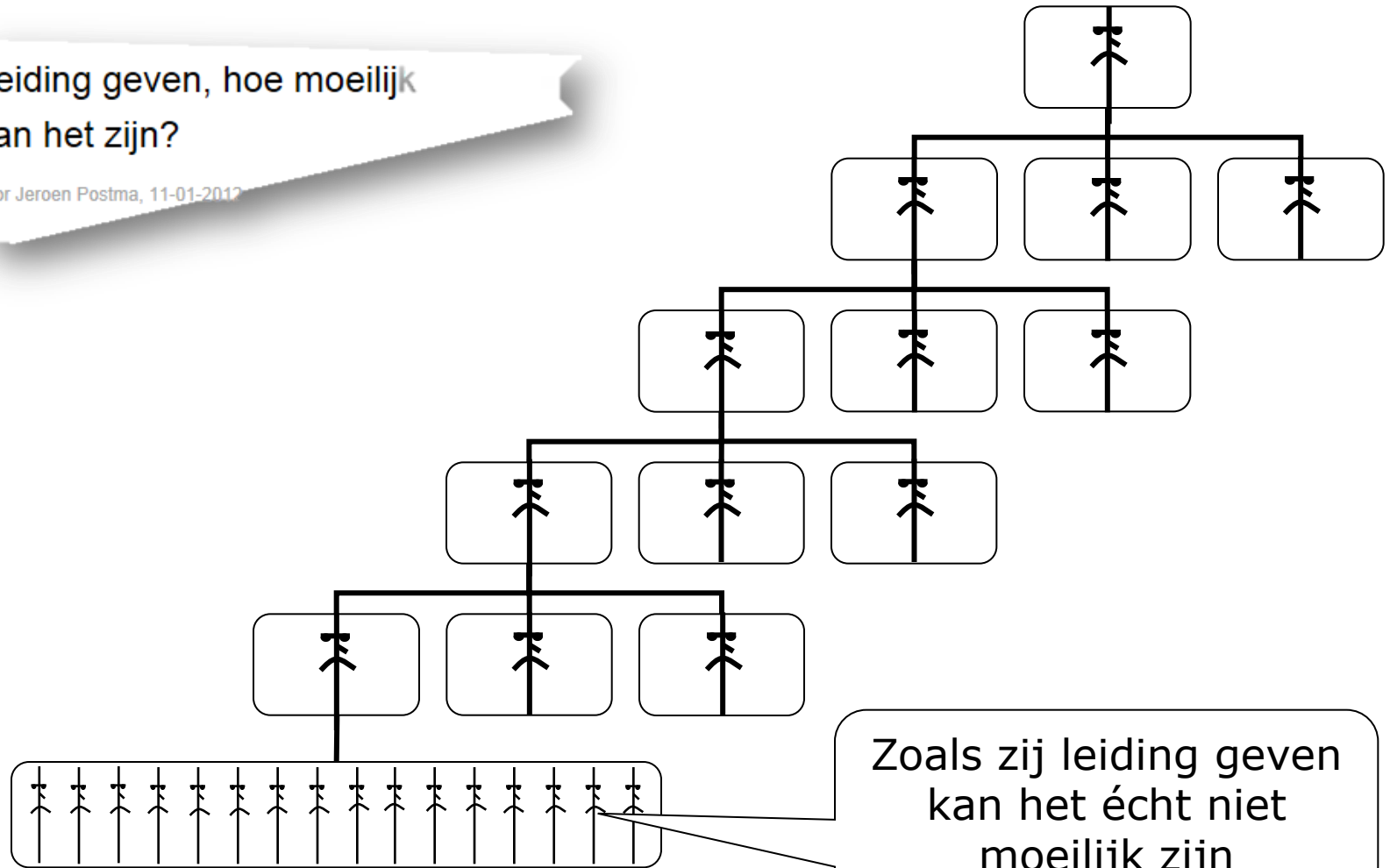
Leiding geven, hoe moeilijk
kan het zijn?

door Jeroen Postma, 11-01-2012

De Lijnmanager Niet moeilijk dus

Leiding geven, hoe moeilijk
kan het zijn?

door Jeroen Postma, 11-01-2012



Zoals zij leiding geven
kan het écht niet
moeilijk zijn

De Lijnmanager Héééél moeilijk

Leiding geven, hoe moeilijk
kan het zijn?

door Jeroen Postma, 11-01-2012

...dat het volkomen
terecht is dat ik
beter betaald krijg

Leiding geven is
zó moeilijk...

Én leaseauto
Én mobieltje
Én laptop
Én bonus
Én aandelen
Én opties



De Lijnmanager

Boonstra: Denken over cultuurverandering veranderd

10 oktober 2013



Prof. dr. Jaap Boonstra, hoogleraar 'Organisatieverandering', Universiteit van Amsterdam en Esade Business School, Barcelona

De Lijnmanager verandert het veranderen

Boonstra: Denken over cultuurverandering veranderd

10 oktober 2013



Prof. dr. Jaap Boonstra, hoogleraar 'Organisatieverandering', Universiteit van Amsterdam en Eade Business School, Barcelona

Bij dezen wil ik
professor Jaap van
harte feliciteren...

...met de uitvinding
van een daadwerkelijk
perpetuum mobile

verandervvaardigeveranderveranderingveranderaar
Hij is een echte
verandervvaardigeveranderveranderingveranderaar

De Lijnmanager

Gepubliceerd: 11 oktober 2013 14:24

Laatste update: 11 oktober 2013 14:28

Deel:



Bijslapen in weekend helpt niet tegen slaaptekort

Alleen uitslapen in het weekend is niet voldoende om de slaaptekort van de werkweek op te vullen.



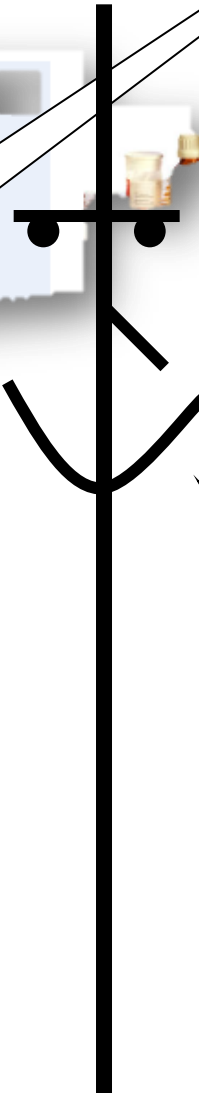
De Lijnmanager Uit-geslapen

Gepubliceerd: 11 oktober 2013 14:24
Laatste update: 11 oktober 2013 14:28

Deel: 

Bijslapen in weekend helpt niet tegen slaaptekort

Alleen uitslapen in het weekend is niet voldoende tegen slaaptekort in werkwEEK o...



Moet dat uitgerekend in werktijd?

Jazeker!

Want als ik bijgeslapen ben maak ik minder fouten

En als ik slaap maak ik helemaal geen fouten

Wat ben jij aan het doen?

Ik ben aan het bijslapen

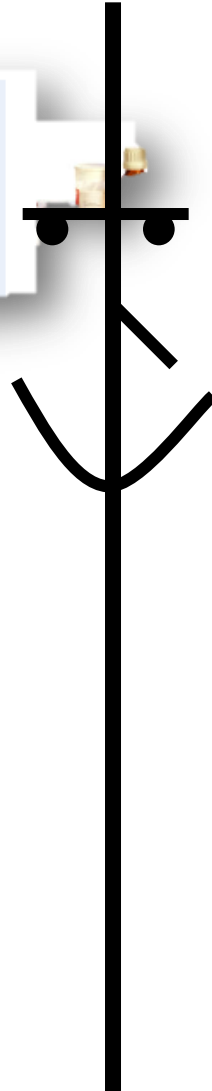
De Lijnmanager Alles op de juiste tijd

Gepubliceerd: 11 oktober 2013 14:24
Laatste update: 11 oktober 2013 14:28

Deel: 

Bijslapen in weekend helpt niet tegen slaaptekort


Alleen uitslapen in het weekend is niet voldoende om de slaaptekort van de werkweek op te vullen.



Maar door de
weeks uitslapen
des te meer

Pw De Gids > HR Strategie > Hr-beleid > Moed is het nieuwe talent

Moed is het nieuwe talent


Auteur:Redactie | 08-10-2013 |  [Mail dit artikel](#)

Moedige schil. Het zij

De Lijnmanager Doet aan zelf ontwikkeling

Pw De Gids > HR Strategie > Hr-beleid > Moed is het nieuwe talent

Moed is het nieuwe talent

Auteur: Redactie | 08-10-2013 |  [Mail dit artikel](#)

Moedige... schil... zij...


Afwezig

*Ben op training
"Moed verzamelen"*

De Lijnmanager
Weet waar de moed te halen is

Pw De Gids > HR Strategie > Hr-beleid > Moed is het nieuwe talent

Moed is het nieuwe talent

Auteur: Redactie | 08-10-2013 |  Mail dit artikel

Moedige ... schil Met zij

Herberg

De moedige moeder

Even moed
indrinken

De Lijnmanager

'We moeten van command en control naar co-leiderschap en co-creatie'

7 oktober 2013

COMMAND & CONQUER GENERALS

'We moeten van command en control naar co-leiderschap en co-creatie'

7 oktober 2013

Ik ga liever van
Command en Control
Naar
Command en Conquer

De Lijnmanager

U

HOME > [MANAGEMENT](#) > 'ONDERBENUTTING HNW LIGT AAN DE MANAGER'

ONDERBENUTTING HNW LIGT AAN DE MANAGER'

17 okt 2017 | Alan Zwaan

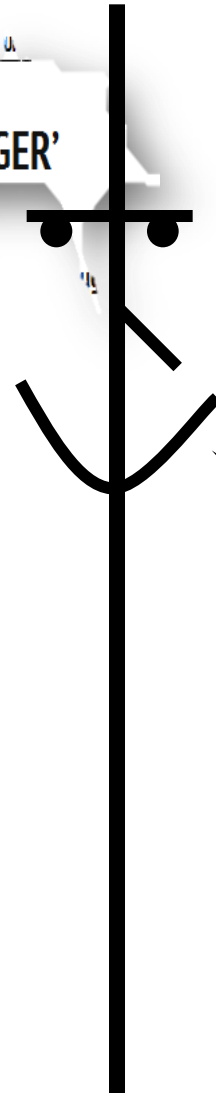
16

De Lijnmanager Oorzaak & Gevolg

HOME > MANAGEMENT > 'ONDERBENUTTING HNW LIGT AAN DE MANAGER'

ONDERBENUTTING HNW LIGT AAN DE MANAGER'

17-10-2010 14:00:00



Wat zeur je nou?

We deden toch aan
'output-sturing'?

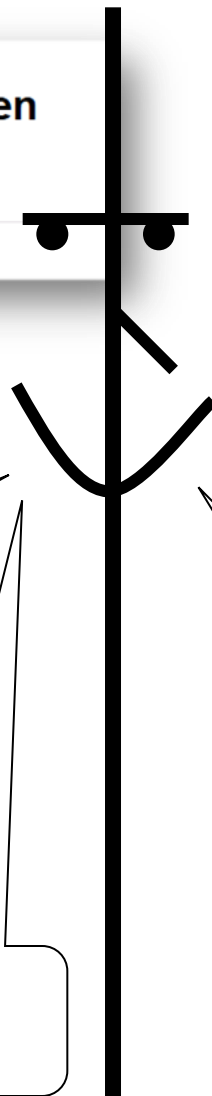
Management ruilt ethiek vaak in tegen persoonlijk gewin

My business > Human Resources | 11 okt 2013

De Lijnmanager Waardeloos

**Management ruilt ethiek vaak in tegen
persoonlijk gewin**

My business > Human Resources | 11 okt 2013



Tegen elk
aannemelijk bod

Niemand?

Ruilen?

Niemand?

Nou, dan ga ik met
mijn ethiek naar de
kringloopwinkel

Ik heb vijf kilo Ethiek
in de aanbieding

Helemaal vers

Zo goed als
nieuw

Nog nooit
gebruikt



De Lijnmanager
Voelt zich gediscrimineerd



Ik krijg altijd
de Zwarte Piet

De Lijnmanager
Wil dat Piet blijft



Wie moet ik anders
de zak geven?

De Lijnmanager

Heeft zijn eigen management model

Nederlandse manager rijdt liefst Duits

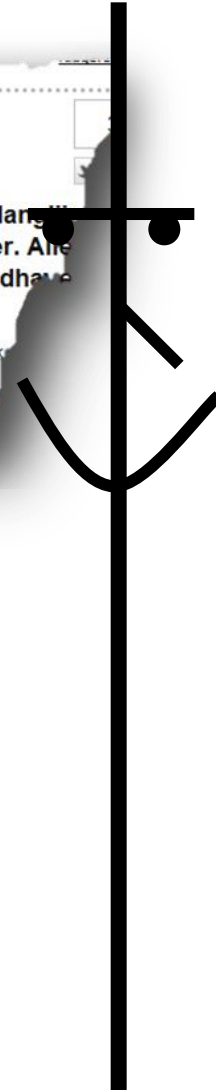
[autoespecial](#) | [automanagement](#) | 01 mei 2012 | Peter van Lonkhuyzen | ★★★★★



Audi staat bovenaan het verlan...
van de Nederlandse manager. Al...
Volvo weet zich goed te handha...
tussen het Duitse geweld.

Dat blijkt uit MT's tweede editie van het zak...

Azië vuurt de ene na de andere hippe com...
Nederlandse markt af, uit India komen te...



Ik ben altijd al
voorzitter geweest
van het Rijnlands model

En in het bijzonder van
Rijnlands model A7 VDI
TDI Quattro Sportback

De Lijnmanager Doet het anders

Hé, waarom wijk jij af van de procedures?

Nou, als ik het op mijn eigen wijze doe...

...gaat het sneller...

...met meer kwaliteit...

...maak ik gebruik van mijn sterke kanten...

...en vind ik het leuker

Dat zijn nu precies de redenen waarom wij procedures hebben

Stel je voor dat iederéén het op zijn eigen wijze zou doen

En daardoor sneller, met meer kwaliteit, zijn sterke kanten gebruikend zijn werk leuker vindt

Weet je wel wat er dan met dit bedrijf gebeurt?

Nou dan!



De Lijnmanager

Gratis is voor bijna niks

Alle cartoons mogen gratis gekopieerd en verspreid worden

Gratis?

Jazeker!

Tegenprestatie?

Graag!

Wat dan?

Volg [@Delijnmanager](#) op Twitter en retweet de cartoon-tweets

Of geef je email adres door op de [contact](#) pagina van de Delijnmanager website en ontvang iedere dag of iedere week een mail met de nieuwste cartoons en columns

En vraag je vrienden, bekenden en collega's hetzelfde te doen

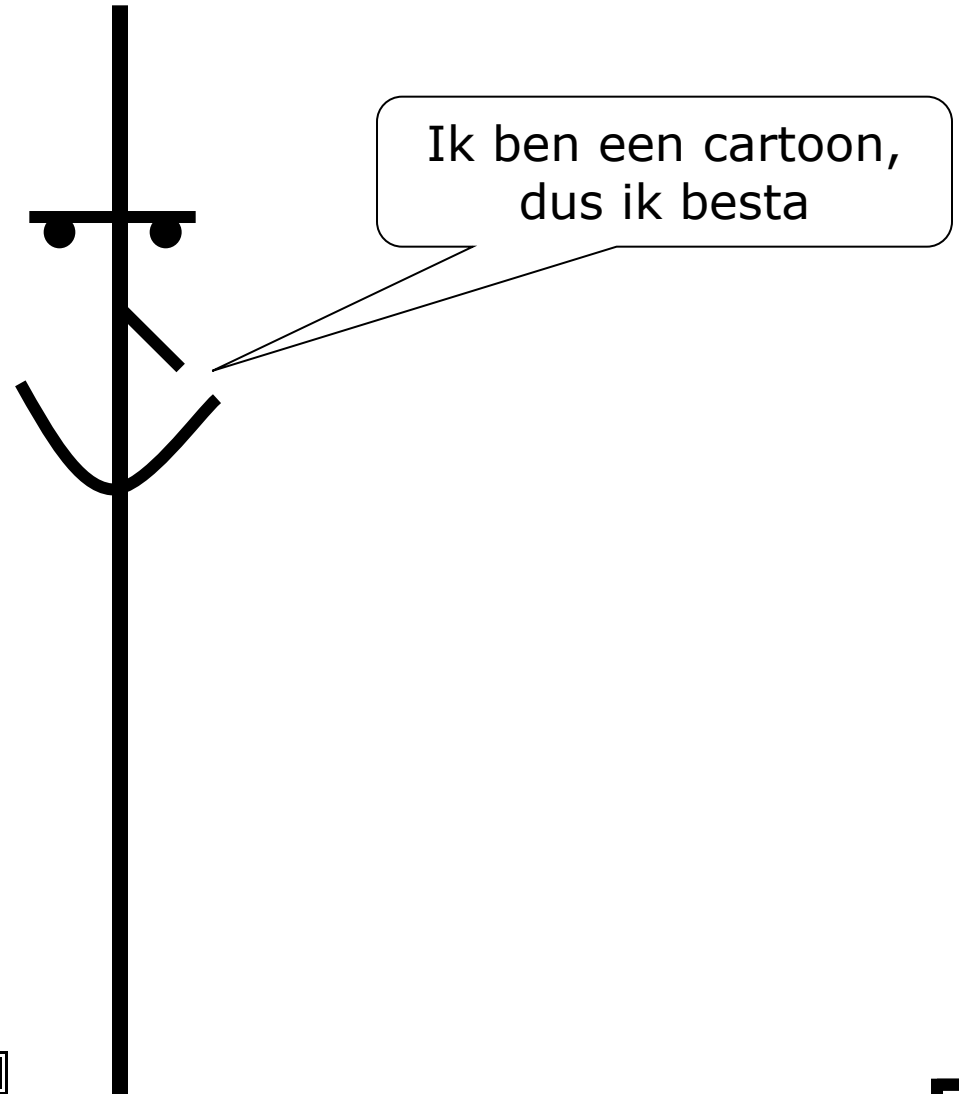
Meer niet?

Meer niet!





De Lijnmanager



De Lijnmanager® is een geregistreerd
handelsmerk van Iteratio B.V.
Alle cartoons mogen gekopieerd en
verspreid worden op basis van

