

Hautekiet

Radio 1
6 mei 2013

Niet alles op de bazen afschuiven. Het zijn vaak de slechte loten die de sfeer verzieken. Als je ze wegsnijdt is het probleem dikwijls snel verholpen.

 Reageer

Koen Maandag 6 Mei 2013 10:14

Het is geen kwestie van alles op de bazen af te schuiven. Soms moet je inderdaad een echt rotte appel uit de mand verwijderen. Maar alleen als je alles hebt geprobeerd om de appel niet te laten verrotten.

Als leidinggevende oogst je altijd wat je zaait. Ook als je leidinggevende wordt van een team waar al een klaagcultuur aanwezig is. Dan heb je zowat 90 dagen om de situatie te keren. Als je daar niet in slaagt dan ligt het vooral aan een gebrek aan kennis van het groepsdynamisch proces.

Wij zijn er wel van overtuigd dat het overgrote deel van de leidinggevendenden hun uiterste best doen om hun formele functie zo goed mogelijk waar te maken. Alleen pakken ze het eufemistisch uitgedrukt soms nogal onhandig aan. Voornamelijk door een gebrek aan inzichten en vaardigheden m.b.t. wat leiderschap echt betekent: het (durven) creëren van duidelijkheid over de richting die men samen uitgaat, het faciliteren van het werk van de medewerkers, de omstandigheden creëren voor een psychisch veilige en ook motiverende werkomgeving zodat iedereen met plezier naar het werk komt, medewerkers inspireren en kansen geven zich te ontwikkelen, initiatieven te nemen, fouten te maken en eruit te leren... Nog teveel leidinggevendenden gedragen zich echter als expert en manager die weinig vertrouwen durven geven en zich richten op het bewaken van processen waardoor de autonomie van medewerkers beknot wordt. En als het niet gaat zoals ze willen worden ze micromanager of komen plots autoritair uit de hoek. Of ze haken zelf emotioneel af omdat ze al teveel met hun hoofd tegen de muur zijn gelopen en ze de situatie in hun groep medewerkers niet hebben kunnen keren.

Gevolg van dit alles: veel frustratie, onnodige stress, burn-out bij zowel medewerkers als leidinggevende... en weinig kwaliteitsvolle resultaten. Om nog maar te zwijgen over hetgeen dit teweeg kan brengen in de thuissituatie.

Het kan ook anders wanneer de leidinggevende de moeite doet om zich niet alleen te bekwamen in (nieuwe en hippe) managementstechnieken maar ook in leiderschap en de erbij horende attitude. Niet dat management onnodig zou zijn. Zeker niet. Het is echter een middel en geen doel op zich. Het komt er gewoon op aan er een en-en verhaal van te maken en te beseffen dat je als leidinggevende drie petten tegelijkertijd draagt: de pet van de expert in je vakgebied en de pet van manager en de pet van de leider.

De laatste pet wordt naar onze ervaring te weinig opgezet met als gevolg dat je o.a. klaagteams krijgt en de werknemersbetrokkenheid bij een gemiddeld bedrijf slechts 33 % bedraagt (<http://ymlp.com/zzo6Ly>). De enige voorwaarde om deze pet te dragen is jezelf als leidinggevende in vraag te durven stellen en te beseffen dat als je altijd blijft doen zoals je het altijd gedaan hebt, altijd zult blijven krijgen wat je tot nu gekregen hebt.

Hartelijke groet,

Joan

Wat je moet doen en de manier waarop je dat moet doen is ongelooflijk eenvoudig. Of je bereid bent dit te doen, dat is een ander verhaal.

Peter F. Drucker