

Spiegeltje, spiegeltje aan de wand, pas ik goed in managementland?

De 3 V's: basis voor duurzame veranderingen

In het hedendaagse managementland is verandering de enige constante. In een steeds hoger tempo moeten mens en organisatie *blijvend* beter presteren. Hoe kan ik hieraan effectief leiding geven? Hoe krijg ik mens én organisatie mee in de beoogde prestatieverbeteringen?

Kijk eens in de spiegel. Wie zie je? Ben jij die 'moderne leider' (google eens!) die blijvende verbetering kan bewerkstelligen, of.....? Wie *wil* je zien?

Vertrouwen versus angst

Welke elementen van modern leiderschap je ook herkent in jezelf, het mobiliseren van mensen richting een gezamenlijk doel is een lastige zaak. De angst om te veranderen regeert vaak en leidt tot verlamming. Niets doen is geen optie en om die reden worden reorganisaties vaak hard en snel afgedwongen. Maar snel kent een laag draagvlak. Draagvlak creëer je immers samen. Samen kom je verder, samen is duurzamer. Kwestie van vertrouwen.

Vakmanschap op de werkvloer

Om duurzaam te verbeteren is het juist nodig om de werkvloer te betrekken in het vormgeven van de verbeteringen.

Op de werkvloer werken de vakmensen die het dichtst bij de praktijk én bij de klanten staan. Vakmensen willen trots zijn op hun werk. Ze zijn vaak wars van politiek en daardoor een goede én actuele informatiebron. Maar worden ze gehoord? Luisteren we wel? Geen tijd? Excuses te over, maar onnodig: de methode en middelen bestaan voor een gedragen besluitvorming. Maar willen we ook écht luisteren?

Verbinden van talent

De moderne leider is voor mij iemand die open is over zijn doelstelling en uitdagingen en zich kwetsbaar opstelt. Hij betreft zijn mensen bij de besluitvorming, vertrouwt hun collectieve inzichten en gaat de dialoog aan. Hij verbindt (vak)mensen richting gewenste doelstellingen en stimuleert daarmee een intrinsieke en collectieve wil tot veranderen.

De moderne leider houdt wél de vinger aan de pols. Hij delegeert, stuurt op teamresultaten en de effectiviteit van de procesvoortgang. Hij spreekt zijn mensen aan op hun verantwoordelijkheden. Hij streeft naar transparantie en een open communicatie en vraagt dit ook van zijn organisatie.

Organisaties veranderen blijft mensenwerk. Alleen als mensen in staat worden gesteld om te excelleren, kan een organisatie accelereren. We staan weer voor de spiegel. En....? Wie wil je zijn?

*Auteur: Emiel Vaes
Eigenaar Informed Decisions*