

Organisaties hebben een tekort aan effectieve leiders en managers. Ineffectiviteit raakt direct het plezier en de betrokkenheid van de manager zelf en van zijn of haar medewerkers en staat innovatie in de weg. Positioneren, veranderen en leiderschap ontwikkelen zijn essentieel voor succesvolle leiders.

INNOVATIEVE LEIDERS MOETEN HUN PLEK KENNEN!

Effectiviteit kan geleerd en ontwikkeld worden. Managementontwikkeling is vaak gedragsgericht, soms gecombineerd met het verhelderen van achterliggende sturende waarden en overtuigingen. Helaas nog weinig gericht op identiteit: “wie wil ik zijn voor deze organisatie” en missie: “wat drijft me, van waaruit werk ik”.

Richting

Een manager denkt in resultaten: “Hoe kan ik bepaalde dingen het beste doen?” De nadruk ligt op resultaatgericht, meetbaar en actie. Een leider daarentegen bekijkt eerst waar hij van uit moet gaan, hij overziet een situatie en bepaalt de richting. De nadruk ligt op inspiratie, verbinding en de vertaling hiervan in rollen en verwachtingen. Managers zouden voor alles leiders moeten zijn. Effectief leiderschap



GAST COLUMN

vraagt een doorbraak in denken en doen bij ondernemers, directeuren en managers die vernieuwend willen werken. Vakkennis en de (onbewuste) overtuiging de dingen zelf beter te kunnen of te moeten controleren houdt leiders vaak op hun oude plek.

Rol

Leiders hebben de belangrijke taak zich bewust te worden van de impact van hun rol. Een nieuwe leidinggevende kan verbazingwekkend grote veranderingen in een organisatie teweegbrengen. Het kan zijn dat zijn of haar stijl van leidinggeven (afhankelijk van de mate waarin de medewerker het werk wil en kan uitvoeren, ‘coachen’, ‘delegeren’ of ‘instrueren’) anders is. Vaker ligt het aan de manier waarop een leider plek inneemt en een helder antwoord geeft op de vraag: “wie ben ik als directeur of leidinggevende, wat wil ik voor deze organisatie betekenen en wat kunnen medewerkers, klanten, en andere belangrijke stakeholders van mij verwachten”. Ondernemers, directeuren en managers kunnen en moeten zichzelf deze vraag herhaaldelijk stellen, hier helder in communiceren en hier ook ‘kloppend’ in handelen: een manager die zichzelf een coach vindt en vervolgens op het laatste moment de ver uitgewerkte plannen van een medewerker afblaast maakt zich ongeloofwaardig. Een directeur die zichzelf betrouwbaar vindt en keer op keer de bespreking van een heikel punt uitstelt creëert disbalans in geven en nemen. Ook al is het lastig toegeven: dit gebeurt maar al te vaak.

Drijfveer

Sterker nog dan plek innemen, bepaalt de drijfveer van een leider het succes in vernieuwing. Effectieve leiders hebben een duidelijke missie, een inspiratiebron van waaruit ze werken. Bijvoorbeeld een architect die de leefomgeving wil verbeteren en de wereld mooier wil maken. Een uitgever en organisator van netwerkactiviteiten die mensen met elkaar in contact wil brengen, interesse voor elkaars activiteiten wil laten krijgen. Een directeur van een energiebedrijf die samen met een groep mensen aan duurzaamheid wil bijdragen, een bedrijf goed wil leiden en zo dit droombeeld overdragen.

Een heldere persoonlijke positionering en regelmatige evaluatie van het eigen gedrag vergroten de effectiviteit in leiderschap. De leider inspireert collega's en klanten en vergroot plezier, betrokkenheid en resultaat.

Drs. Corien Rodenburg
Organisatieadviseur
NRG Consult, Haarlem