

IMPACTVOL LEIDERSCHAP

Leiderschap

De wereld verandert, hoe ga je als leider mee?

Wat staat jou te doen? Wat kun je doen?

Leiderschap

De wereld verandert, hoe ga je als leider mee?

Continu komen er veranderingen op ons af

Klimaatverandering, energietransitie, pandemieën, internationale conflicten, krappe arbeidsmarkt. Natuurlijk hangen deze ontwikkelingen ook met elkaar samen. En voor jou als ondernemer, directeur of manager, is dit allemaal van invloed op jou als mens, op je dagelijkse bestaan en je dagelijkse werk.

Hoe ga je om met al deze snelle veranderingen? Doen wat je altijd deed of als een konijn in de koplampen staren, helpt zeker niet. In beweging komen en meegaan in de verandering, dat is de enige manier.

Wij leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk.

Jan Rotmans

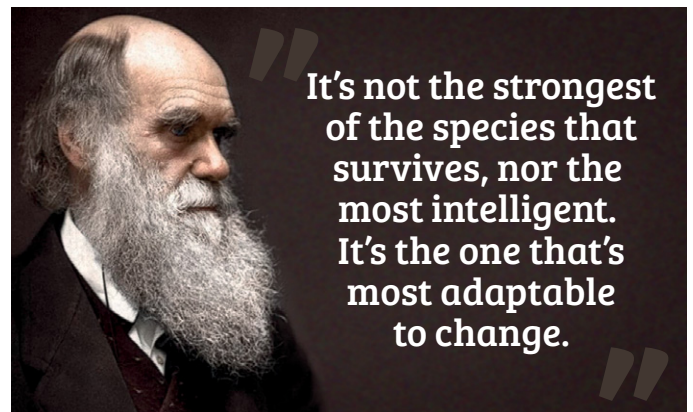
De verandering, welk effect?

De beweging en verandering van de wereld heeft effect op ons mensen. Wij moeten ons voortdurend aanpassen, terwijl wij van nature het liefst dingen bij het veilige 'oude en vertrouwde' houden. Daarnaast is ruim 95% van ons gedrag onbewust, daar denken we niet over na. Kortom, het is tamelijk ingewikkeld om snel te veranderen, terwijl de wereld dat wel continu van ons vraagt.

Daarnaast komen generaties en gaan generaties. De normen en waarden van nieuwe generaties hebben ook een impact op organisaties. De naoorlogse generatie werkte vooral om te 'overleven'. De generatie daarna is van 'overleven' overgestapt op 'werken om een hoge levensstandaard' te bereiken. Materialistischer, individualistischer, een groter huis, een tweede auto, meerdere vakanties per jaar. Het werd en was belangrijk om de welvaart te laten groeien.

De komende generatie gaat weer verder. Een hoge levensstandaard is niet meer van belang, het gaat nu om 'kwaliteit van leven', om zingeving. Waar doen we het allemaal voor? Niet meer, duurder of groter, maar zinvoller en duurzamer. Daar zit hun motivatie. Gezien worden als mens, dat vereist een verandering in hoe we met elkaar, ons werk en organisaties omgaan.

Darwin is alive!



Eenvoudig vertaald is de stelling van Darwin dat het niet de sterksten zijn die overleven, maar zij die zich het beste kunnen aanpassen aan verandering.

Effect op mensen, betekent ook effect op organisaties en bedrijven, hoe groot of klein dit effect ook is. De wereld van vandaag vraagt dus andere dingen van ons. Dat betekent ook ander leiderschap, een andere manier van kijken naar de mensen in ons bedrijf en naar onze strategieën. Zaken als duurzaamheid en inclusiviteit, intrinsieke motivatie en loyaliteit van zowel onze opdrachtgevers als onze medewerkers komen in een ander daglicht te staan. Dat heeft effect op onze strategie, en vereist een ander leiderschap.



Benieuwd naar wat Impactvol Leiderschap voor jou kan betekenen?

We nemen graag de tijd om met je te sparren over jouw ambities.

Wattbaan 1 - 3439 ML Nieuwegein
www.businessbuilding.nl
info@businessbuilding.nl
Bel (088) 0111 333

Leiderschap

De wereld verandert, hoe ga je als leider mee?

Welk leiderschap is er nodig?

Verbinding

Praat met je medewerkers om hun roep om meer zingeving te begrijpen. Heb een diepgaand gesprek, een écht gesprek waarin we ons verbonden voelen met elkaar. En vanuit deze oprechte verbinding kijken waar de gemeenschappelijke doelen liggen. Om die reden worden emoties en gevoelens (van onszelf én van de mensen om ons heen) steeds belangrijker.

Hoe beter je de emotionele staat van je business begrijpt, des te beter zijn je beslissingen en je leiderschap.

Waarom meer emoties en gevoel?

In de jaren '90 van de vorige eeuw omarmden we het principe 'meten is weten'. "If you can measure it, you can manage it", was lang het credo. Een mechanistische visie waarin alles wordt geanalyseerd, rationeel en lineair verklaard. Mensen en medewerkers werden actief ontmoedigd om emoties te laten zien. Maar de mens is geen machine. We zijn wezens met instincten, gevoelens, emoties en verlangens. En hoe beter je de emotionele staat van je business begrijpt, des te beter zijn je beslissingen en je leiderschap. Emoties toestaan in je organisatie is juist professioneel, het is zelfs essentieel om medewerkers te kunnen laten gedijen.

Nieuw leiderschap

De aansturing van huidige en toekomstige medewerkers vereist een ander soort benadering. Nieuw leiderschap dus, hoewel deze term natuurlijk vrij snel aan slijtage onderhevig is. In ieder geval een vorm van leiderschap die een balans vindt tussen '(werk)geluk' enerzijds en betrokkenheid anderzijds. Het Happiness en Engagement model geeft daar een mooi inzicht in.

Happiness and Engagement Model



1 Overleven: laag werkgeluk, lage betrokkenheid

Intern gericht. Belangrijk moment in het bedrijfsontwikkelproces, maar niet duurzaam voor de langere termijn. In barre tijden, bijvoorbeeld Covidtijd, kan het hard nodig zijn.

2 Focusloos: hoog werkgeluk, lage betrokkenheid

Gelukkig ondanks het werk. Energie gaat naar lokale relaties of ander interesses van buiten, maar in elk geval niet naar het bedrijf. Veel positieve intenties mogelijk, maar een gebrek aan strategische richting.

3 Competitie: laag werkgeluk, hoge betrokkenheid

Deze staat wordt vaak als gedijend gezien. Echter, persoonlijke agenda's gaan boven gezamenlijke ambities. Werken in silo's door gebrek aan sterke onderlinge relaties. Succes ondanks deze competitieve stijl, niet dankzij.

4 Gedijen: goede mix van werkgeluk en betrokkenheid

Duidelijk gevoel van richting en doel en inspirerend door sterke onderlinge relaties. Hoog niveau van groei, zowel op organisatie-niveau als in persoonlijke groei.

De onderliggende boodschap van het model luidt: Balanceer werkgeluk en betrokkenheid in je bedrijf, dan kun je een omgeving creëren waarin je medewerkers en dus je organisatie kan gedijen.



Benieuwd naar wat Impactvol Leiderschap voor jou kan betekenen?

We nemen graag de tijd om met je te sparren over jouw ambities.

Wattbaan 1 - 3439 ML Nieuwegein
www.businessbuilding.nl
info@businessbuilding.nl
Bel (088) 0111 333

Leiderschap

De wereld verandert, hoe ga je als leider mee?

Wat betekent dit voor jou als leider? Wat staat jou te doen?

Er zijn veel stappen die je als leider kunt ondernemen om mensen te laten gedijen. Eén van de stappen is het zoeken van balans in je cultuur. Balans in enerzijds krachtige elementen als doelgerichtheid, differentiatie, concurrentie, conflicten aangaan, excelleren. En anderzijds je richten op de verbindende elementen, zoals integratie, focus op onderlinge relaties, harmonie, samenwerken, collectief, overeenkomst. Een sterke organisatie heeft beide spectra optimaal benut. Vanuit de verbindende elementen samen 'vechten' naar een gezamenlijk doel.

Verandering doorbreekt de routine en gaat altijd samen met chaos, onzekerheid en emoties.

Een andere stap is het anders omgaan met veranderingen. We denken dat veranderen een proces is, van A naar B. En het liefst zo snel mogelijk. Maar verandering doorbreekt de routine en gaat dus altijd samen met chaos, onzekerheid en verschillende emoties. We hebben A losgelaten, maar zijn nog niet bij B. En juist deze fase geeft ruimte voor leegte en nieuwe inzichten. Dus in plaats van zo snel mogelijk iedereen van A naar B te bewegen, omarm je het principe van nog-niet-weten en de nieuwe inzichten die daaruit voortkomen. Vertraag en geef verandering de tijd.

Wijziging van strategie?

Naast een nieuwe vorm van leiderschap hebben de wereldse veranderingen ook effect op de strategie. De juiste impact maken op mens, omgeving en stakeholders wordt het doel, en tegelijkertijd een bevredigend resultaat realiseren door 'de juiste dingen doen met de juiste mensen'. Maar hoe realiseer je dat?

Voordat je aan de strategie denkt, is het wijs om nog eens stil te staan bij je missie en visie. Of wellicht nog een stap terug te zetten naar de 'Why' van je organisatie. Waarom en waartoe ben je hier op aarde? En in hoeverre is dit verankerd in de organisatie? Of is je Why slechts een alinea in elk plan of in de jaarlijkse nieuwjaarspeech? Een goed verankerde Why, missie en visie betekent dat alle medewerkers het doel écht doorvoelen en er ook naar (kunnen) handelen. De Why als bron van inspiratie, een ijkpunt op basis waarvan keuzes gemaakt kunnen worden. Medewerkers bewegen zo allemaal dezelfde kant op, wat op zichzelf weer versterkend en motiverend werkt.

Tot slot

In deze whitepaper hebben we gekeken naar de effecten van de grote, wereldse veranderingen op organisaties en mensen. Dat deze continue stroom van veranderingen vergaande consequenties heeft voor het grote geheel, maar ook voor de mens, en voor jou als leider. En dat je daar met een andere kijk en vaardigheden goed op kunt anticiperen, zodat er een veerkrachtige organisatie ontstaat die soepel met alle veranderingen meegaat.

Wil je meer weten? Wil je verder sparren? Neem gerust contact met ons op. Wij plannen graag een vrijblijvende kennismaking in om je vraagstukken te bespreken.



Marieke van Stek

mstek@businessbuilding.nl
06 - 2290 8067
LinkedIn



Sjef de Graauw

sgraauw@businessbuilding.nl
06 - 1315 2614
LinkedIn



Benieuwd naar wat Impactvol Leiderschap voor jou kan betekenen?

We nemen graag de tijd om met je te sparren over jouw ambities.

Wattbaan 1 - 3439 ML Nieuwegein
www.businessbuilding.nl
info@businessbuilding.nl
Bel (088) 0111 333

BusinessBuilding 
Delivering Your Ambition

Contactgegevens
Wattbaan 1
3439 ML Nieuwegein
info@businessbuilding.nl
www.businessbuilding.nl

Bel (088) 0111 333