

Leiding geven

Iedere week brengt u uw zoontje naar de voetbaltraining. Hij holt, speelt, oefent en heeft plezier. Hij maakt kennis met sport, leert met andere kinderen omgaan, hij ontwikkelt zich geestelijk en lichamelijk, het is gezond en nog leuk ook. Hij verbetert zich continu en verbeteren is blijkbaar plezierig.

Kinderen halen energie uit hun inspanningen en prestaties. Uw zoontje kijkt u trots aan als hij heeft gescoord en een mooie volley van uw dochter wordt met een glimlach beloond. Een voldoende voor een repetitie, een liedje op de piano, het is allemaal prachtig. Ze zijn trots.

Interessant hieraan is dat het niveau waarop gespeeld wordt niet belangrijk is. We zijn allemaal recreanten en we meten ons niet met die enkeling, die professional wordt. Een tentamen halen op het VMBO veroorzaakt dezelfde trots als een tentamen halen op de universiteit. Sterker, iedere ouder is trots op zijn of haar kind, ongeacht het niveau of talent van de kleine.

Het gaat om de inzet, het plezier van de inspanning en de vooruitgang (Kaizen). Eigenlijk allemaal niets bijzonders, maar heel vanzelfsprekend en natuurlijk.

U geeft hieraan leiding en ook u bent als ouder trots. Dat gaat eigenlijk heel eenvoudig. U geeft uw kinderen een thuis, te eten, liefde en de gelegenheid te sporten en te leren. U bouwt tijd en ruimte voor ze in, u voorziet ze van kleding of een muziekinstrument. Meer niet. Uw zoon moet toch echt zelf zijn trainingen afwerken, de spelregels leren en die bal in het doel schoppen. Ook voor een tentamen zal hij zelf de stof moeten leren, terwijl u niet meer kan doen dan een bureau kopen en het schoolgeld betalen.

Is dat allemaal zo bijzonder? Welnee, maar waarom is leiding geven in een organisatie dat dan ineens wel. Wat u thuis met uw kinderen doet is één van de belangrijkste onderdelen van leiding geven, maar op één of andere manier verliezen we dat in een organisatie ineens helemaal uit het oog.

We kennen de vaders die hun 'instructies' vanaf de zijlijn het veld in schreeuwen (INK fase I). De spelertjes kijken gespannen rond en twijfelen eraan of ze het allemaal wel goed doen. Ze spelen niet meer samen, maar gedragen zich als slappe marionetten, die bungelen aan de gespannen touwtjes, die verbonden zijn met de scheidsrechter en het commanderende publiek.

Er ontstaat geen trots, geen plezier en geen vooruitgang. Het is als het doen van een tentamen, waarvan je de antwoorden van tevoren weet. Je wordt een robot, die op commando een handeling verricht.

Waarom zou het anders werken in een organisatie? Waarom mogen alleen kinderen met plezier aan zichzelf werken, zich ontwikkelen en prestaties leveren? Waarom zouden managers niet op dezelfde manier leiding kunnen geven als een vader, die er voor zorgt dat zijn zoontje kan voetballen? Wat is het verschil? Natuurlijk, er is geen bloedband als bindende factor, maar een arbeidscontract. Nou en?! De meest swingende en de meest succesvolle organisaties, zijn die waarbij er meer binding bestaat dan alleen een binding via een koud arbeidscontract. Heeft u medewerkers van bijvoorbeeld Shell of Heineken wel eens over hun eigen organisatie horen praten...?!

Er is niet echt een verschil. Tenminste, niet als u uw medewerkers hun successen gunt (INK fase III), ze laat samenwerken (Kleine Kringen), ze laat ontwikkelen (IiP, opleiding),

ze fouten laat maken en ze deze zelf laat verbeteren (Zero Defects, Continu Verbeteren, ISO9001, Kaizen, TQM, et cetera).

Over leiderschap zijn al boeken vol geschreven, maar het eenvoudige ouder-kind-model geeft al zoveel antwoorden. Niet alle, maar wel veel. Helaas staan persoonlijke ambities, politiek, carrière planningen en organisatiestructuren vaak in de weg, maar die argumenten kunnen worden weggewerkt.

Medewerkers zijn de vakmensen die iets moeten maken of leveren. Zij moeten begrijpen hoe dat moet en hoe ze zich kunnen bekwamen. Uw medewerkers moeten zichzelf daartoe ontwikkelen om vervolgens op eigen kracht die bal in het net te schieten en niet op instructies van boven hoeven wachten. Er moet trots ontstaan.

De leiding daarentegen dient de kaders te scheppen en de richting aan te geven. Zij moet bepalen welk spel gespeeld wordt en op welke manier. Niet in de vorm dat uw zoontje topvoetballer moet worden. Dat is geen visie, maar een onmogelijke en veel te emotionele instructie. Een visie is bijvoorbeeld te bepalen of uw team een internationaal topvoetbalteam moet worden en kan worden. En eigenlijk is dat een veel gemakkelijker opgave, dan uw zoontje tot topvoetballer te pushen, want aan een team kunt u bouwen en aan uw zoontje niet meer; dat had u al eerder gedaan. Uw kinderen kunt u alleen nog begeleiden, net als uw medewerkers. Creëer de randvoorwaarden, streng doch rechtvaardig.

Met vriendelijke groeten,

Patagonia
Voor rendementsverbetering en kwaliteitsmanagement.

Contactgegevens

Bezoekadres:
Baanhoek 184
3361 GN Sliedrecht

Telefoon : 078-6209935
Fax : 078-6209936
E-mail : info@patagonia-bv.com
Skype : Patagonia-Jeroen
Website : www.patagonia-bv.com

Postadres:
Patagonia Consultants B.V.
Boshoek 7
3332 KA Zwijndrecht