



● 't Is mis met de visie! ●

'De visie wordt niet gedragen!' Kees de manager stormt het kantoor van zijn baas binnen met de paniek nog op zijn gezicht. Zijn baas kijkt verbaasd op uit zijn papieren. 'Maar da's toch geen nieuws?', antwoordt hij lachend. 'Als de mensen maar doen wat ze moeten doen en er ook nog plezier in hebben, dan ben ik tevreden', voegt hij toe. De manager is met stomheid geslagen. 'Maar we moeten de neuzen toch één kant op zien te krijgen', probeert hij nog, maar hij ziet aan het gezicht van zijn baas dat hij tegen dovemansoren praat.

Kees is nog steeds in paniek en probeert de zaak onder controle te krijgen. Hij organiseert een heidesessie waar de missie en visie nogmaals worden geformuleerd en in de hal van de organisatie worden opgehangen. Ook wordt het personeel via een aantal bijeenkomsten de kans gegeven commentaar op de visie te geven en zich voor de visie uit te spreken. Kees hoort hier geen opvallende zaken en concludeert dat het een succes is. 'Hè, gelukkig, ik ben blij dat we nu allemaal weten waarvoor we het doen en dat we allemaal achter de visie staan', zegt hij enkele weken later tegen zijn directeur. Deze antwoordt: 'En nu? Ga je nu wel meten en controleren of het zo goed blijft?' Goed idee denkt Kees, ik zal een cyclus ontwerpen waarin ik kan meten en terugkoppelen...

Het moge duidelijk zijn dat de weg die Kees in bovenstaand voorbeeld kiest een heilloze weg is, zonder einde. Want hij vergeet wat de mensen in de organisatie beweegt en motiveert. Hij ziet de visie als heilig doel en schiet zo voorbij aan het feit dat het de mensen in de organisatie zijn waar het om gaat.

Ja maar, men is het toch eens met de visie?, zul je misschien denken. Klopt, maar dat men het eens is met de visie wil niet zeggen dat deze ook gedragen wordt. Het 'ermee eens zijn' is een beslissing met je verstand, terwijl 'gedragen worden' een keuze is die gemaakt wordt vanuit het hart. Dan 'voelt het goed', dan weet je dat het goed zit. Veel ondernemers zullen dit herkennen als het gaat om de keuze om een eigen zaak te runnen. Ook voor managers is het herkenbaar als ze commitment hebben met de doelen van de organisatie.

Leiderschap en ambitie

Maar wat zou dan een passender aanpak zijn? Welnu, het is belangrijk om je als leidinggevende allereerst te realiseren dat het bij de visie gaat om meer dan een verstandelijke keuze. Hier wordt verbinding gevraagd tussen mens en organisatie. Dit wordt niet bereikt door alleen maar afspraken te maken en consensus sessies te organiseren.

Nee, je zult als de leidinggevende de durf moeten hebben om je persoonlijkheid in te zetten. En dan niet alleen de stoere kant van 'dit varkentje zullen we wel eens even wassen', maar ook de andere aspecten ervan. Zo ben je in staat een omgeving te creëren waarin collega's zichzelf ook durven te laten zien en te zeggen wat ze op hun lever hebben.

Als de organisatie kiest voor deze openheid wordt de pluriformiteit die er bestaat tussen de personeelsleden vergroot. Immers, mensen gaan zich uitspreken over wat ze willen en wat ze wel en niet bevalt. En dat is niet altijd even makkelijk. Maar er komt ook ruimte voor ieders persoonlijke kwaliteiten. En dat levert op zijn beurt weer een groot voordeel op, want door hier gebruik van te maken neemt de concurrentiekracht toe.

Het leiden van zo'n grote verscheidenheid aan collega's vereist een specifieke aanpak. En deze aanpak begint zoals gezegd bij jou als persoon. Door inzicht te ontwikkelen in je eigen persoonlijkheid, zie je bijvoorbeeld in dat je het in deze situatie niet redt met alleen maar motivatietechnieken, probleemoplossend vermogen en het beheersen van controlemechanismen. Er is meer nodig om het personeel op een doeltreffende manier te managen. Het wordt een stuk aangenamer en effectiever als je in staat bent kwaliteiten van het hart in te zetten zoals intuïtie, kracht en liefde. Dan pas voelen mensen zich 'gezien' en zullen ze zich vervolgens intrinsiek gemotiveerd willen inzetten voor de organisatie.

De gevolgen zullen positief zijn. Als leidinggevende zit je een stuk beter in je vel, heb je een veel vriendelijker uitstraling en ben je authentiek. Je overtuigingskracht neemt toe omdat je geloofwaardig bent en je enthousiasme werkt aanstekelijk. De organisatie als geheel wordt effectiever, omdat er met plezier wordt gewerkt en de nadruk ligt op kansen en mogelijkheden en niet op problemen en knelpunten.

Een visie is een 'ambitieuze gedeeld beeld van de toekomst' die alleen bereikt kan worden als iedereen het wil. Deze wil komt van binnenuit en kan niet van buitenaf worden opgelegd. De kans dat men het samen wil doen, wordt vergroot als het management voorwaarden schept voor onderling vertrouwen en contact. Een mogelijkheid om dit te doen is door aan de eigen persoonlijkheid te werken, deze kwaliteiten te ontwikkelen en naast het gezonde verstand het hart te laten spreken.



Zaak om te Groeien

drs Hans (JGC) Meckelenkamp
mail: info@zaakomtegroeien.nl
tel: 0638824767

Hans Meckelenkamp is gediplomeerd psychosynthese counsellor-gids en heeft hiervoor de vijfjarige opleiding aan het Centrum Psychosynthese Holland in Amersfoort gevolgd. Hij heeft ruime management-ervaring opgedaan in het bedrijfsleven, is universitair geschoold als econoom en doceert momenteel op dit terrein aan de Hanzehogeschool Groningen.