



**VERTROUWEN: JE
KRIJGT WAT JE GEEFT**

**LONKEND
PERSPECTIEF**



Vier onderscheidende elementen in de aanpak (1/4)

Heeft u ook zo uw reserves bij stuurder aan wal? Heeft u echter wel behoefte aan een sparring partner die met u en uw mensen “Live in Action”, dat wil zeggen **in** de werksituatie, helpt om beweging te creëren en de volgende stap in de ontwikkeling van de organisatie te zetten? In de aanpak die ik kies, zijn er vier onderscheidende elementen die zijn voortgekomen uit 25 jaar Management praktijk in grote en kleine bedrijven. Dit is nummer 1.

1. Vertrouwen: Je krijgt wat je geeft!

Er wordt al erg veel geschreven over vertrouwen. Durven we wel te organiseren op vertrouwen? Eigenlijk wordt dat beschouwd als naïef. Kijk maar om je heen; hoeveel misbruik wordt er niet gemaakt? Als we controle en toezicht de norm maken, krijgen we wat we geven: gebrek aan vertrouwen. En dat roept weer meer behoefte aan toezicht op. De cirkel kan doorbroken worden door degenen die verantwoordelijkheid dragen en nemen: de leiding.

Ze vertrouwen me niet!

Veel organisaties staan op het punt dat nieuwe problemen en kansen zich aandienen. De interactie tussen klanten en de organisatie verandert, het verdienmodel lijkt niet meer te werken, processen bevatten nog veel ‘waste’, doorlooptijden zijn lang en de kwaliteit lijkt niet te verbeteren, terwijl de kosten wel stijgen.

Als je als leider zelf oplossingen voor problemen van je medewerkers bedenkt, als je het beter weet, als je weet hoe het moet, en het nog een keer zelf voor doet, als je jouw medewerkers controleert, als je manier

van communiceren dwingend is en alles ‘moet’, en als je verbaast bent dat het ‘nog’ niet is gebeurd, dan krijg je het erg druk en ontmoet je veel ‘weerstand’.

Focus en Respect

Door een managementstijl te hanteren die zich richt op het centraal stellen van medewerkers; die weet hebben van problemen; die de kennis en ideeën hebben voor oplossingen en die de wil hebben hun werk goed te doen, ontstaat een cultuur van vertrouwen. Het *respect* dat je geeft, krijg je ook terug. Het is de rol van de leiding om vanuit een gedeelde visie de *focus* aan te brengen door het stellen van doelen en kaders. Kaders zijn er om problemen af te bakenen en om randvoorwaarden te stellen aan de oplossingen. De medewerkers komen dan met ideeën en oplossingen.

Dat is op drie niveaus toe te passen voor -en met- alle betrokken ‘stakeholders’.

De drie niveaus betreffen

1. Visie/strategie en business model
2. Proces/ tactiek en procedures
3. Gedrag/ operatie en communicatie

Communicatie en coaching zijn cruciaal bij het doorlopen van deze cyclus.

Resultaat

Resultaat is een resultante. Het is de uitkomst van focus en respect gebaseerd op vertrouwen.

Het toont zich in een pro-actieve cultuur. Het begint met aandacht voor de klant, eliminatie van verspillingen van tijd, materiaal en energie. Het gaat verder met kwaliteitsverbeteringen, doorlooptijdreductie, kostprijsverlaging, marge verbetering. Het eindigt met omzetvergroting bij bestaande en nieuwe klanten, nieuwe producten en diensten, een nieuw verdienmodel en grote betrokkenheid van de medewerkers die klanten blij maken en aandeelhouders tevreden stellen.

We weten dit. We zijn ons er van bewust. Maken we er ook tijd voor? Of worden we geëleefd? Voelt u noodzaak?



Bijdrage:

Ik wil veel betekenen voor mensen en organisaties die op zoek zijn naar een nieuwe strategische bestemming, de ontwikkeling van de daarbij behorende organisatie en een nieuwe managementstijl.

Wilt u meer informatie?

Neem contact op via **+31 (0)6 51206797** of arjan@appealingperspectives.nl