

Word een leider

Als manager of ondernemer ben je voortdurend bezig met het maken van keuzes en het nemen van beslissingen. Je maakt keuzes voor je bedrijf, keuzes voor je medewerkers en persoonlijke keuzes. Waar sta je als manager? Als mens? Ben je leider of lijder? Zo werkt persoonlijk leiderschap.

Als manager of ondernemer wordt er nogal wat van je verwacht. Je runt je bedrijf, volgt de ontwikkelingen in de markt, blust wellicht operationele brandjes op de werkvloer, motiveert je medewerkers en neemt op strategisch niveau essentiële beslissingen. Naast je werk heb je ook nog een privé-leven. Je partner wil aandacht en tijd. Kinderen willen liefde, zorg en een onbekommerde ouder die er voor ze kan zijn. Vrienden willen hun verhaal kwijt bij een ouderwets goed glas wijn. Je bent manager, partner, ouder, vriend, kennis, ondernemer en misschien nog wel meer. Kortom, je vervult diverse rollen die soms tegenstrijdige belangen vertegenwoordigen. Je bent echter maar één jij. Wie heeft de controle over je actieve en ondernemende leven? Beheerst het leven jou? Of beheers jij het leven? Onderga je en ben je slachtoffer? Of creëer je en ben je de magiër van je eigen onderscheidend bestaan?

Gelijkwaardig samenwerken

Een zeer actueel vraagstuk dat zich ook voortdoet op alle niveaus binnen bedrijven en zich op verschillende manieren kan manifesteren. In principe is er sprake van een continuüm met aan het ene uiterste de kant van het slachtofferschap en aan de andere kant het magiërschap. Aan de kant van het slachtofferschap voelen medewerkers zich bijvoorbeeld machteloos omdat ze niet het gevoel hebben invloed te kunnen uitoefenen op de situatie waarin ze verkeren. Er kan sprake zijn van managers die zich beroepen op het feit dat de mentaliteit van medewerkers vroeger wel anders was. Managers die de verantwoordelijkheid voor de situatie in het bedrijf steeds buiten zichzelf blijven leggen. Het ligt aan de markt, aan de medewerkers of aan de slechte economische tijden. Het ligt overal aan, maar nooit aan hun zelf. Op teamniveau kan er sprake zijn van een machtstrijd, focust men vooral op de onderlinge verschillen en wordt afgescheidenheid gecreëerd. Medewerkers voelen zich niet verbonden met het bedrijf en het team waarin ze opereren. Er wordt veel energie verspild aan onderling gekissebis. In het ergste geval ontstaat een apathische en volkomen passieloze organisatie die gekenmerkt wordt door medewerkers die zich machteloos voelen en managers die ondergaan en lijden in plaats van leiden.

Aan de kant van het magiërschap ligt het accent vooral op verbondenheid en creativiteit. Medewerkers en leidinggevenden werken op gelijkwaardige basis met elkaar samen, ieder vanuit zijn eigen kracht en verantwoordelijkheid. Op organisatieniveau wordt een creërende en lerende organisatie opgebouwd die gebaseerd is op intuïtief en waarden gedreven management. Binnen het team wordt vooral gezocht naar onderlinge overeenkomsten, synergie en het creëren van een diepere onderlinge verbondenheid die het belang dient van het geheel. Op individueel niveau is er sprake van een reflectieve inspanning. Medewerkers en managers kijken vooral naar zichzelf en dragen de verantwoordelijkheid voor hun eigen doen en laten. Het creëren van innerlijk evenwicht, het zoeken naar een juiste balans en het creëren van samenhang tussen afzonderlijke delen staan hierbij centraal. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het creëren van een balans tussen denken en voelen, tussen de binnen en buitenwereld en tussen werk en privé.

Reactief rennen

Bijna iedere manager kent wel het gevoel van tijdgebrek of het gevoel van te worden geleefd. Hoe verdeel je de vierentwintig uur die een dag maar heeft? De innerlijke beleving van een gebrek aan tijd kan diverse gevolgen hebben. Zo ervaren sommige managers, zo nu en dan, dat ze hun gezin te kort doen, omdat ze te veel met hun werk bezig zijn. Weer anderen rennen continue reactief achter de feiten aan en bevinden zich nooit in het nu. Als ze op hun werk zijn, zijn ze in gedachten bezig met privé-zaken. Als ze thuis zijn, zijn ze bezig met hun werk. Diep van binnen kunnen ze nergens echt van genieten. Gewoonweg omdat ze de ervaring van het nu niet kunnen beleven. Binnen de systeemtheorie bestaat een archetype dat stelt dat het succes op het ene gebied meestal nog meer aandacht zal krijgen waardoor het succes op het andere gebied zal verminderen. Dit principe omvat een valkuil aangezien de processen van bijvoorbeeld werk en privé onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. De tijd die wordt besteed aan het werk gaat immers af van de tijd die wordt besteedt aan privé. Zo kan een vicieuze cirkel ontstaan die in het ergste geval kan leiden tot steeds meer stress, onrust en een gevoel van reactiviteit. Het maken van bewuste keuzes kan dit voorkomen.

Het effectief en naar tevredenheid kunnen leiden van een team vergt van een manager een hoge mate van persoonlijk leiderschap. Persoonlijk leiderschap begint in eerste instantie bij jezelf en betreft vooral het ontwikkelen van zelfbewustzijn. Het is vooral een innerlijk proces dat gebaseerd is op zelfonderzoek, zelfkennis en zelfreflectie. Je creëert controle over je eigen leven door in je eigen kracht en verantwoordelijkheid te stappen en de dingen te doen die bij je passen. Je leeft vooral vanuit je hart, overziet je leven als een

geheel van verbindingen en volgt de juiste impulsen. Hierdoor kun je het leven benaderen als een creatie en creëer je automatisch een werkelijkheid die tevreden voelt en waar je vooral van kunt genieten. Zo'n levenshouding inspireert medewerkers schijnbaar vanzelf en van binnen uit. Het zal ook bij hun de juiste vonk aansteken om in hun eigen kracht en passie te stappen. De mate waarin de manager beschikt over persoonlijk leiderschap is veelal daadwerkelijk voelbaar in de cultuur die heerst op de werkvloer.

Creëer balans

Je kunt in je leven de dingen juist doen. Je kunt er echter ook voor kiezen om de juiste dingen te doen. Het kunnen maken van keuzes is van essentieel belang. Soms blijven mensen hangen in het oude vanuit angst en verrationaliseren ze hun bestaande leven. Ze negeren daarmee hun innerlijke stem, de stem van het hart. Om balans te creëren in je totale leven is het van belang te beseffen wat je daadwerkelijk wilt. Denk eens na over je persoonlijke levensmissie en breng je persoonlijke waarden in kaart. Vraag jezelf af wat werkelijk belangrijk voor je is en onderzoek wat je wilt en maak keuzes voor alle gebieden in je leven. Onderzoek de samenhang in al de rollen die je vervult en creëer evenwicht, passie en harmonie op al die gebieden. Blijf niet te lang hangen in twijfels of het zoeken naar excuses waarom iets niet kan. Laat je niet verleiden door mensen uit de omgeving die vinden dat je het onmogelijke wil. Het geheim van persoonlijk en zakelijk succes zit onder andere in het vermogen om keuzes te maken vanuit je eigen innerlijke kracht. Maak gebruik van je innerlijke vermogens. Menig manager of ondernemer boort maar de helft van zijn innerlijke vermogens aan. We worden geboren met het vermogen tot denken en het vermogen tot voelen. Keuzes die enkel en alleen gebaseerd zijn op rationele overwegingen en factoren zijn zelden helemaal de juiste. Ze komen voort uit incompleetheid. Wend dus beide capaciteiten aan, volg je gevoel en integreer dit met je verstand. Houd dus als het ware je hoofd koel en je hart warm. Het creëert de juiste keuzes en maakt dat je de juiste dingen doet. Voor je bedrijf, voor je medewerkers en voor je persoonlijke leven.

Bewust vormgeven

Niemand, behalve jezelf, kan bepalen wat juist is voor jou. In deze overtuiging zit tevens een enorme bottleneck. De gevolgen van het daadwerkelijk ervaren van deze overtuiging gaan immers ver en werken praktisch gezien niet altijd even gemakkelijk. Niets hoeft je meer te overkomen want veelal is datgene wat je overkomt een gevolg van de keuzes die je hebt gemaakt. De verantwoordelijkheid komt hiermee te liggen waar hij hoort. Bij het individu zelf.

De huidige marktontwikkelingen vragen steeds meer om managers die bewust vorm kunnen geven aan creërende processen. De toenemende concurrentie vraagt om onderscheidingsvermogen op een ander niveau. Volg niet uit de angst de weg van de massa of de concurrent. Herken en erken je eigen kracht en maak keuzes voor je bedrijf en team vanuit het hart!

Succesfactoren voor persoonlijk leiderschap:

- Ontwikkel een pro-actieve levenshouding.
- Neem de verantwoordelijkheid voor de gebeurtenissen in je leven.
- Werk van binnen naar buiten; begin bij jezelf.
- Stel vast wat werkelijk belangrijk voor je is.
- Breng je persoonlijke missie en waarden in kaart.
- Leer te luisteren naar je intuïtie en innerlijke stem.
- Gebruik beide innerlijke vermogens; je verstand en je gevoel.
- Creëer synergie met mensen in je omgeving.
- Bepaal wat je wilt en maak de juiste keuzes.
- Houd niet uit angst vast aan het oude, creëer vernieuwing vanuit je hart.

Tekst; Nathalie van Spall

Nathalie van Spall is werkzaam als consultant en coach bij MANA Advies Training & Coaching. MANA begeleidt mensen, teams en bedrijven bij groei- en veranderingsprocessen. Info; www.mana.nl, nvanspall@mana.nl, 076-5339108.