

Zin in bezinning

Als manager leid je veelal een hectisch en veelzijdig bestaan. Tijd voor rust, zelfreflectie en bezinning schiet er voor de gemiddelde manager nogal eens bij in. Goed om, zo nu en dan, eens je licht te laten schijnen over je persoonlijke balans en je persoonlijk leiderschap. Met moed en innerlijke oprechtheid tijd vrij maken om jezelf te ont-wikkelen...

Voor iedere manager is het van belang aandacht te besteden aan zijn persoonlijk leiderschap. Deze competentie wordt immers steeds meer erkend als een kwaliteit waar managers en ondernemers over dienen te beschikken. Managers die beschikken over deze eigenschap zullen minder moeite hebben met het leiden van een team van medewerkers. Ze krijgen de dingen op een meer natuurlijke wijze voor elkaar. Persoonlijk leiderschap begint in eerste instantie altijd bij jezelf en het onderzoeken van je persoonlijk referentiekader. Het omvat in de basis, onder andere de specifieke persoonlijke waarden en missie waar je als mens voor staat en wat belangrijk voor je is. Persoonlijk leiderschap boort de innerlijke kracht en wijsheid aan en is dan ook vooral geënt op het kunnen stellen van de juiste vragen aan jezelf. De weg om te kunnen komen tot een hoge mate van persoonlijk leiderschap vergt (zelf)observatievermogen, (zelf)reflectie, moed en vooral de innerlijke oprechtheid om naar jezelf te kunnen kijken

Willen, hebben en zijn

In de huidige maatschappij ervaren veel mensen het leven als een sneltoerende draaimolen die maar sneller en sneller lijkt te gaan. De eisen die mensen aan zichzelf stellen zijn groot. Ook als manager wil je natuurlijk van alles. Je wilt succes, je wilt een bloeiende afdeling, je wilt gemotiveerde medewerkers, je wilt meer dan tevreden klanten, je wilt meer kwaliteit, meer winst, je wilt...?, vul maar in..., want je wilt waarschijnlijk nog zoveel. Naast alles wat je wilt, heb je ook nog eens van alles. Wellicht heb je in de loop der jaren een aantal comfortabelheden opgebouwd waar je, als je er tijd voor hebt, ook echt van kunt genieten. Je hebt een partner, een aardig huis, kinderen, een aimabele vriendenkring, een prachtige auto, heerlijke vakanties en een succesvolle job. En alsof het nog niet genoeg is, ben je ook nog eens van alles. Je bent wellicht partner, ouder, manager, ondernemer, vriend, etc. Je vervult dus diverse rollen, hebt en wilt en hebt van alles een boel.

De blik naar binnen

En in dat besef rijst dan voor sommige mensen soms de essentiële vraag; wat is nou echt belangrijk? Waar doe je het voor? En wie ben je nou eigenlijk echt in al die rollen die je hebt? Vragen die steeds meer gesteld worden in het

bedrijfsleven door zowel managers als medewerkers. Vragen die menig managementcoach zal herkennen uit de praktijk. Vragen die veelal leiden tot nog meer vragen. Vragen die vragen om essentiële antwoorden en die leiden veelal tot een managementbenadering en een stijl van leven en leidinggeven die er echt toe doet. Een benadering waar zowel managers als medewerkers echt voldoening uit kunnen halen.

Als tegenhanger op de snelheid en veelomvattendheid van het dagelijkse leven waarin van hot naar her wordt gerend, is dus de tendens sterk gaande dat managers, ondernemers en medewerkers, steeds meer de behoefte voelen om de blik naar binnen te richten en meer tijd en rust te creëren voor dingen die echt belangrijk blijken te zijn. Cijfers uit de coachmarkt bevestigen dit beeld. De behoefte aan bespiegeling, ontwikkeling, zingeving en reflectie is momenteel groter dan ooit. In het hoger en middenkader beschikt meer dan de helft van de medewerkers over een persoonlijke coach. Parallel aan deze ontwikkeling ontdekt men vanuit diverse disciplines steeds meer dat de authenticiteit van medewerkers en managers een belangrijke rol speelt bij managementbegrippen zoals motivatie, aansturing, leiderschap etc. Authenticiteit en persoonlijk leiderschap zijn, in principe, begrippen die hand in hand met elkaar gaan.

Is dit alles?

Een manager die authentiek is beweegt mensen veelal op een natuurlijke manier. Medewerkers die de eigen authenticiteit hebben aangeboord vervullen veelal met veel meer passie en plezier hun werk dan medewerkers die blijven steken in afhankelijkheidsgedrag. Voor de gepassioneerde groep is werken leven. Voor een grote groep mensen is werken helaas overleven. Ze werken voor het geld, ze werken voor de status, ze werken om iets te bereiken, ze werken om...ja waarom dan eigenlijk? Bijna ieder mens die behoort tot de werkende beroepsbevolking wordt vroeg of laat wel een keer wakker met de essentiële vraag "is dit nu alles?". Een vraag die trouwens dan ook wel gemakkelijk gesteld kan worden omdat deze veelal voortkomt uit een luxeprobleem. De gemiddelde mens die er tegen aanloopt wordt door de buitenwereld immers vaak aanschouwd als een zeer succesvol en geslaagd persoon. Managers die tegen deze vraag aanlopen komen vaak aan op een essentieel punt in hun ontwikkeling. Er vindt dan een beweging plaats waarbij de focus essentieel verandert. De focus op de buitenwereld maakt plaats voor een focus op de binnenwereld. De manager gaat zich dan letterlijk ont-wikkelen en het is vooral de eenvoud van een dieperliggend besef wat dan overblijft. Vanuit die diepere laag in de mens geraakt de manager in toestand van passie en wordt ervaren wat daadwerkelijk belangrijk is. Paradoxaal genoeg krijgen juist deze managers en ondernemers dan nog meer succes, veelal omdat de dingen meer vanzelf lopen als ze van 'binnen uit' en dus vanuit het hart komen.

Managers die beschikken over persoonlijk leiderschap worden gemiddeld genomen hoog gewaardeerd door medewerkers. Het zijn die managers waar de gemiddelde medewerker graag een tandje extra voor loopt. Waarom krijgt bijvoorbeeld de ene manager zijn team wel op een lijn bij beleidsveranderingen en de andere niet? Grote waarschijnlijkheid dat de mate van persoonlijk leiderschap van de manager een grote rol speelt. Medewerkers geven graag een tandje extra voor managers die managen van binnenuit.

Meer passie

Als je als manager beschikt over een hoge mate van persoonlijk leiderschap ben je niet langer afhankelijk van omgevingsfactoren, status of andere materiele zaken die je persoonlijke identiteit bevestigen. Niet dat materiele zaken niet belangrijk zouden zijn, ze gaan alleen anders voor je werken. Vaak leven we in de omgekeerde richting, we willen meer geld, status of dingen zodat we kunnen doen wat we willen, zodat we iemand zijn. De wijze waarop het gemakkelijker werkt is echter omgekeerd, we moeten eerst ontdekken wie we daadwerkelijk zijn en weten wat echt belangrijk is om te krijgen wat we hebben willen. De eerste richting komt voort uit egogerichtheid, de tweede manier komt meer voort uit je persoonlijke natuur ofwel de kern van je persoonlijkheid. De eerste groep moet vaak ploeteren om iets te bereiken. De tweede groep luistert beter naar innerlijke signalen en ploetert minder voor meer succes. Managers en ondernemers die hun natuurlijke ritme hebben ontdekt hebben begeven zich veelal op het zeer creatieve terrein van maatschappelijk verantwoord commercieel ondernemen. Dat soort ondernemingen bieden daadwerkelijk een meerwaarde aan klanten en zijn niet alleen uit op nog meer winstbejag. Ze willen tevreden klanten omdat ze hun klanten daadwerkelijk graag happy zien. Ze menen dat ook vanuit hun hart. Tegenstrijdig genoeg, is juist dat zo voelbaar voor klanten waardoor klanten zich veel meer als vanzelf zullen binden. Paradoxaal genoeg stijgt daarmee ook de winst. Er werken veelal zeer gepassioneerde mensen omdat managers kaders creëren waarin mensen daadwerkelijk tot ontplooiing kunnen komen. Ze creëren bedrijven waarin mensen gewoonweg kunnen zijn wie ze zijn en mogen doen waar ze goed in zijn. Het ligt in de verwachting dat deze trend zich de komende jaren steeds meer zal doorzetten. Dit vergt vooral echtheid van managers en ondernemers. En bezinning, veel bezinning!

Tekst: Nathalie van Spall

Nathalie van Spall is werkzaam als consultant en coach bij MANA Advies Training & Coaching. nvanspall@mana.nl, www.mana.nl

Vragen ter overweging:

Wat is echt belangrijk voor je?

Hoe beïnvloedt je stijl van leidinggeven de motivatie van medewerkers?

Wat zijn je innerlijke motieven om leiding te geven?

Waarom doe je de dingen die je doet?

Waarom heb je gekozen voor een managementfunctie of het ondernemerschap?