

29.

In veel organisaties houdt men de klanten buiten en de medewerkers binnen. Andersom is effectiever: stuur je medewerkers naar buiten en haal je klanten naar binnen.

Deze beweging versterkt het ondernemerschap in de organisatie. Klanten gaan zich meer met je diensten en producten bemoeien. En het versterkt de doorstroom van personeel en daarmee de vernieuwing van de cultuur van de organisatie.

30

Leiderschap en ondernemerschap gaan hand in hand. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille. Het gaat immers in beide gevallen om mensen: hun groei, de mate van samenwerking en de resultaten die ze daarmee behalen.

In het ene geval (groei, samenwerking en resultaten) van interne en in het andere geval die van externe stakeholders. Dat is het enige verschil tussen leiders en ondernemers.

31.

Waardevolle organisaties maken geen onderscheid in de manier waarop ze met hun externe relaties omgaan en de manier waarop ze omgaan met medewerkers.

Alle stakeholders zijn immers van belang voor doelen en resultaten van de onderneming?!

32.

Is het waar dat pret, plezier en blijheid van individuele collega's (net als vieren van succes in teams en groepen) op het werk nauwelijks lijken te kunnen?

Vrolijkheid heeft een imago-probleem in organisatie en werk.

Serieuusheid lijkt het in dat opzicht beter te doen. Dat is een misverstand. Vrolijkheid en blijheid worden gedimd vanwege de norm: "doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg." Dat heeft dus niet met serieuusheid te maken, maar met angst om oppervlakkig gevonden te worden.

Van een serieuze houding verwacht ik nieuwsgierigheid en interesse voor het onverwachte. En dat is in veel bedrijven en organisaties niet ontwikkeld. Net zo min als creativiteit en speelsheid overigens.

33.

Collegialiteit zal, verwacht ik, als gevolg van nieuwe manieren van werken en organiseren een nieuwe dimensie krijgen.

Volgens mij een paradoxale ontwikkeling: als gevolg van de snelle en oppervlakkige uitwisseling in nieuwe media zal de fysieke ontmoeting intensiever worden.

Als het waar is, zal de traditionele meeting, de vergadering, door handig gebruik van 'nieuwe media' overbodig worden. Daarvoor in de plaats komt tijd en ruimte voor uitwisseling van persoonlijke en professionele waarden.

Vrienden worden collega's en collega's worden vrienden. De traditionele grenzen tussen werk en privé-leven verdwijnen.

34.

Door de toename van het aantal zelfstandig professionals is collegialiteit niet meer voorbehouden aan mensen binnen een bedrijf of organisatie. Organisatiegrenzen zijn niet meer bepalend voor collegialiteit voor die professionals.

Collega's zijn mensen die (tijdelijk) actief samenwerken. Het kunnen ook mensen zijn waarmee ze graag samenwerken of ooit gewerkt hebben. Ketens van netwerken worden bepalend voor collegialiteit.

Respect voor de professionaliteit en vertrouwen in de persoonlijkheid van de ander worden bepalend voor samenwerking.

35.

In de toekomst willen professionals in een sfeer van vertrouwelijkheid samenwerken en elkaar vaak ook persoonlijk ontmoeten. Vrienden worden collega's en collega's worden vrienden.

Vriendschap is niet helemaal het goede woord, want collega's hoeven niet perse bij elkaar 'over de vloer' te komen. Maar iemand die niet in potentie een vriend kan zijn, is eigenlijk niet de moeite waard als collega.

Dus collega is ook niet helemaal het goed woord voor mensen waarmee we graag samenwerken, want daar horen (voor professionals in loondienst) ook de mensen bij die ze liever mijden.

36.

Leiders die de weg wijzen, luidkeels vertellen welke weg te gaan, zijn alleen dan geloofwaardig als zij zelf ook die weg zijn gegaan of later de troepen volgen om ze te ondersteunen.

Leiderschap is de weg wijzen, na hem eerst zelf gegaan zijn, zodat de leider anderen kan dienen die weg ook te gaan.

Leiderschap is niet als een verkeersbord de weg wijzen. "Het is die kant op en nog zoveel kilometer". Nog erger is trouwens in dit verband de vergelijking met een verkeerslicht. De leider die zegt: "Dit mag niet en dat mag wel." of: "Dit is hoe je het moet doen."

37.

Een patroon is een oplossing voor een impliciet en soms onbewust toegedekt probleem in een team of in een organisatie. Een leider die een patroon in een groep ontdekt, stelt het niet ter discussie of gaat niet met de collega's in gevecht, dat levert alleen maar nieuwe patronen op.

("alles wat je aandacht geeft, groeit")

Een leider die patronen op het spoor is, stelt persoonlijke vragen, wil eigenlijk vooral weten hoe het met iedereen gaat.

("laat de problemen maar voor zichzelf zorgen)

38.

Onder een patroon in een team of organisatie gaan concrete wensen, specifieke verlangens en angsten schuil. Een leider is bereid deze emoties samen met de professionals te onderzoeken.

Niet bang voor gedoe, dat is een competentie voor leiders!

39.

In je team of afdeling ben je als leider vooral betrokken op individuen en de groep. De inhoud, de procedure en de onderstroom. Dat is vaak een uitdaging, maar nog redelijk overzichtelijk als je het vergelijkt met het politieke spel/strategische veld tussen afdelingen in grote organisaties.

Je moet veel kunnen zien als leidinggevende. Geen probleem als je maar de tijd neemt om te kijken.

40.

Een 'leider onder leiders' in de organisatie is iemand die om kan gaan met grote verschillen in belangen, kwaliteiten en ook de inhoud en strategie van de organisatie snapt.

De grootste uitdaging is echter omgaan met emoties van anderen in en soms ook buiten het bedrijf: afgunst, jaloezie, verontwaardiging, boosheid, irritatie e.d.