

Leiderschap begint bij jezelf



FOTO: GF

Herlinde Anthonissen van Cenzes - Managementacademie is erkend bedrijfsadviseur en opleider. Zij begeleidt reeds meer dan twintig jaar individuen naar leiderschap en zelfmanagement en teams naar samenwerking en vlottere communicatie.

Herlinde Anthonissen

“Als je echt iets wilt, loopt het zelden mis. Als ik van een wedstrijd een doel maak, is het meestal bingo. Voor mij is het mentale aspect alles. Ik train gericht en doelmatiger. En als het een keer tegenzit, dan puur ik daar kracht uit,” verklaarde Tom Boonen recent in De Standaard. Talent is één zaak, maar de woorden van deze wielergod illustreren dat het bij Boonen ook goed zit tussen de oren. Van een wedstrijd maakt hij zijn doel. Ook ploegmaats worden in functie van dat doel gemobiliseerd en concurrenten vormen de al even onmisbare uitdaging.

Aapjes

Het is voor managers in uitdagende situaties hoogstens wat minder glamoureuze, maar wezenlijk niet anders. Toch ontmoet ik regelmatig leidinggevers die het belang van hun mentale ingesteldheid onvoldoende zien. Ze wijzen naar de anderen als het niet goed draait: de medewerkers zijn niet voldoende gemotiveerd, ze werken niet goed samen, de concurrentie werkt met bodemprijzen, de markt voor het product is niet meer wat het geweest is, de klanten zijn te veelleidend... Ze zoeken vooral externe

factoren als verklaring voor de tegenslag. Niet zelden kreunen ze onder stress en tijdsdruk. Ze houden zich bezig met het voeden en verzorgen van al de aapjes die zich op hun schouders hebben genesteld. Volgens het beeld van William Oncken (auteur van ‘Monkey business: Are You Controlling Events or

WIE WEET WAT HIJ WIL, MOTIVEERT MAKKELIJKER ANDEREN

Are Events Controlling You?’ en ‘Management time: Who’s Got the Monkey?’) is een aapje een probleem dat gemakkelijk van schouder tot schouder springt, tot het een schouder heeft bereikt van een goede ziel die het er laat zitten. De aapjes worden er gemakkelijk door anderen gedeponneerd en ze vragen allemaal aandacht. Hoeveel aapjes zou een schouder kunnen dragen?

Reflectie

Deze managers kijken te weinig naar interne factoren: ze doen te weinig aan zelfreflectie en zelfsturing, ze delegeren niet of onvoldoende, ze laten zich te veel leiden in plaats van zelf te leiden. Goed

management begint bij jezelf en bij een goed ‘aapjesmanagement’: bepaal wat je wilt en welke effecten je wenst te bereiken. Bepaal welke aapjes van jou zijn en welke aapjes iemand anders toebehoren. Focus op je doel en laat je bijbedenkingen niet groter worden dan je doel. Onderwerp je bijgedachten aan een kritisch onderzoek. Gebruik je bijbedenkingen om je actieplan bij te stellen of laat ze vallen als ze alleen maar hindernissen of excuses zijn om iets niet aan te pakken. Weten wat je wilt bereiken en dit omzetten in een actieplan, vraagt tijd en aandacht. Tijd die je vanzelf terugwint doordat er duidelijkheid en ordening ontstaat. Vanuit je eigen doelgerichtheid straalt je vanzelf enthousiasme uit. Wie zelf duidelijk weet wat hij wil, kan makkelijker anderen motiveren of leiden. Doelgerichtheid schept rust en duidelijkheid, waar de mensen in je omgeving mee van profiteren. Management vertrekt dus vanuit zelfmanagement. Indien meer managers bereid zouden zijn zichzelf en hun doelen kritisch te evalueren, dan zouden heel wat teams beter functioneren. Er zouden meer tevreden medewerkers actief zijn en de kwaliteit van werken en leven zou aanzienlijk verhogen, evenals het plezier in het werk. Die focus maakt het verschil tussen een eeuwige belofte en een uitbundig bloeiend talent.

PERSPECTIEF

Gastauteurs uit de wetenschap, de filosofie, de religie, de politiek, drukings- of actiegroepen worden in Perspectief uitgenodigd om ondernemers aan te spreken in een constructief-kritische sfeer.