

Bevlogen leiderschap

Een hoger doel is de basis voor bevlogenheid. Als leider is het jouw verantwoordelijkheid om het grotere doel, ofwel *purpose* van het bedrijf duidelijk te maken. Kun jij goed uitleggen, of beter nog – visualiseren – welke impact jouw bedrijf gaat maken, waarom dat goed is voor de wereld en welke belangrijke rol er voor jouw medewerkers is weggelegd in die reis, dan geef je hen een ijzersterke motivatie om elke dag vrolijk hun bed uit te komen. Werk lijkt dan minder op werk.

En wat betekent dat komend kwartaal voor je medewerkers? Zij krijgen pas energie als ze weten wat er concreet van hen wordt verwacht en als behaalde doelen worden gevierd. Stel continu tussendoelen en blijf die heel duidelijk communiceren. Bijvoorbeeld door er een thema aan te koppelen.

Wat staat leidinggevend te doen:

- richting bepalen;
- flow creëren;
- tempo maken.

Tempo verwijst naar doelen stellen, maar ook de frequentie, snelheid en duur van vergaderingen. Als je daar twintig procent meer snelheid in brengt, levert dat meer *drive* en vaak ook meer *output* op,

Flow is de energie die vrijkomt als je zorgt dat processen soepel verlopen. Je kunt dat op een positieve manier forceren door te focussen op positiviteit. Bijvoorbeeld door de manier van feedback geven, mensen constant in hun kracht te zetten en de positieve ontwikkelingen te benadrukken.

Richting. Alles begint bij het geven van richting door het stellen van een inspirerend hoger bedrijfsdoel voor de lange termijn en daarbij horende behapbaardere kwartaaldoelen voor de korte termijn.

In tijden van crisis

Wat is de rol leidinggevend tijdens de coronacrisis? Het creëren van een sfeer waarin medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen, ondanks alle afstand en onzekerheid. Leidinggevend kunnen ervoor zorgen dat medewerkers in moeilijke tijden meer zekerheid ervaren, zich op afstand toch verbonden voelen en beter beseffen dat hun bijdrage ertoe doet. Hoe?

1. Laat waardering blijken

Het maakt een enorm verschil als je weet dat je inspanningen worden gezien en gewaardeerd. Het erkennen van de inzet en bijdragen van medewerkers, wordt dan ook door 44 % van de medewerkers genoemd als motiverend leiderschapsgedrag. Dat kan:

- een bedankje zijn of een compliment voor een goed uitgevoerde opdracht;
- een mailtje zijn waarin je simpelweg erkenning geeft voor de inzet.
- of als je tijdens een teamvergadering als leidinggevende je medewerker credits geeft voor een behaald succes.
- of wanneer iemand de kans krijgt om nauwer samen te werken met senior management.

Het zijn allemaal vormen van bevestiging, waarmee je ook op afstand je medewerkers laat merken dat je hun aanwezigheid en werk op prijs stelt.

2. Biedt individuele ondersteuning

Als leidinggevende is het belangrijk om begrip te tonen voor de individuele omstandigheden, behoeftes en wensen van medewerkers waarin ze hun werk uitoefenen. Dat zegt 21 procent van de geïnterviewden in het onderzoek van Effactory. Iedereen heeft immers een andere familiesituatie, woonomgeving en een andere relatie tot werken op afstand. Medewerkers waarderen het als hun leidinggevende regelmatig checkt hoe het gaat en zich bewust is van hun specifieke uitdagingen. Niet iedereen kan zich onder deze omstandigheden honderd procent inzetten. Het kan dan enorm helpen als een leidinggevende bijvoorbeeld de taken herverdeeld, op basis van de inzetbaarheid van thuiswerkende medewerkers. Dat kan de stress terugbrengen, het teamvertrouwen versterken en medewerkers motiveren om zich maximaal in te zetten.

Nederlandse leidinggevendens krijgen hogere scores van hun medewerkers sinds de coronacrisis, zo blijkt uit Effactory-pulsemetingen tussen half maart en half oktober 2020.

Juist in tijden van crisis moet je als leider positief blijven. Sturing, richting en hoop geven. Wees transparant. Mensen zien en voelen wat er aan de hand is, dus wees daar eerlijk over. Maar begin pas te praten als je de oplossing hebt.





3. Geef medewerkers nieuwe verantwoordelijkheden

Het klinkt wat tegenintuïtief, omdat de mentale bandbreedte van mensen tijdens een crisis vaak wat lager is, maar toch kan het medewerkers erg motiveren wanneer ze juist nu nieuwe verantwoordelijkheden krijgen toegewezen. Het kan een boost betekenen voor het zelfvertrouwen van de medewerker.

4. Maak tijd en ruimte voor teambonding

5. Luisteren en nieuwe gewoontes creëren

Tot voor kort waren organisaties vooral bezig met het aantrekken van het juiste talent, opgezweept door ongekeerde groei en grote arbeidstekorten. Nu leven we in een tijd van verandering, waarin tekorten, dreigende massaontslagen en ingrijpende besparingsmaatregelen de boventoon voeren. Door juist nu [volop te luisteren](#) naar de ervaringen, wensen en ideeën van je medewerkers, kun je de verandermarathon volhouden, je bestaansreden waar maken en je lange termijnpositie blijvend versterken. Zo kunnen nieuwe leiderschapsgewoontes ontstaan die – ook als deze crisis al lang weer voorbij is – nog lang hun vruchten gaan afwerpen.

6. Blijf ontwikkelen

Een leider moet zich blijven ontwikkelen, alleen dan ontwikkelt de organisatie. Dat doe je niet door veel op kantoor te zijn en achter je pc te zitten. Lees boeken, volg trainingen en praat met een mentor of een andere directeur/ manager bijvoorbeeld. Denk over de toekomst en benader bijvoorbeeld drie andere mensen om met hen te sparren hierover.