

Wat levert een visie op leiderschap op?

Hoe vaak bezint jouw directie zich op de vraag hoe er nu binnen het bedrijf leiding wordt gegeven en of er de komende jaren veranderingen in dit leiderschap gewenst zijn?

De manier van leidinggeven heeft een directe relatie met het halen van bedrijfsresultaten.

Uiteindelijk gaat het bij elke leidinggevende om de vraag: hoe haal ik het beste uit mijn mensen en daarmee ook de beste resultaten voor het team? Wanneer iedere leidinggevende voor zichzelf een antwoord kan geven op deze vraag is er al een belangrijke stap gezet: zijn persoonlijke stijl van leidinggeven wordt sterker omdat deze voortkomt uit zijn eigen visie; hij gedraagt zich overeenkomstig zijn eigen overtuigingen. Dat maakt hem niet alleen geloofwaardiger en daadkrachtiger, maar ook efficiënter. Eigenschappen, waardoor hij betere resultaten met zijn team zal bereiken.

Effectief leiderschap is altijd gebaseerd op een visie

Maar stel dat iedere leidinggevende alleen zou werken volgens zijn eigen persoonlijke visie? Dan ontstaan er zeer waarschijnlijk tegengestelde krachten binnen het bedrijf. Leidinggevendenden moeten in staat zijn om de belangen van het eigen team te verenigen met de belangen van het bedrijf. Hun eigen visie op leiderschap zal moeten passen binnen de visie van de directie.

De visie van de directie is richtinggevend

Een visie op leiderschap is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de directie. De directie moet het met elkaar eens over wat zij op het gebied van leidinggeven van haar middenkader de komende jaren verwacht. Zij ontwikkelt haar visie door met elkaar vragen te bespreken, zoals:

- met welke ontwikkelingen hebben we te maken?
- wat vraagt dit van onze leidinggevendenden?
- wat valt ons op aan de huidige wijze van leidinggeven?
- welke aanpassingen zijn gewenst?

Zo ontstaat een gezamenlijk beeld over de wijze, waarop er binnen het bedrijf leiding gegeven zou moeten worden. Het met elkaar ontwikkelen van deze visie resulteert in een gezamenlijke overtuiging van de directie over wat zij belangrijk vindt en waarop zij wil sturen. Vanuit deze overtuiging kan de directie tijdens gesprekken met het middenkader concreet aangeven wat zij van het middenkader verwacht.

Een visie op leiderschap is altijd in ontwikkeling.

Het ontwikkelen van een visie op leiderschap is geen eenmalig 'project'. Nieuwe ontwikkelingen vragen om afstemming en leiden mogelijk tot nieuwe keuzes. Het onderwerp 'Leiderschap binnen ons bedrijf' zal met enige regelmaat terugkeren op de agenda van de directie.

Een visie levert alleen wat op wanneer deze bewust wordt uitgedragen én leidt tot concrete veranderingen in de praktijk

Een visie op leiderschap is alleen effectief wanneer het een praktische basis vormt voor leidinggevendenden om hun houding en gedrag te bepalen richting hun medewerkers. Uitdragen van een visie is meer dan meedelen. Meedelen van een visie werkt maar beperkt. Het is de uitdaging voor de directie om enerzijds voorbeeldgedrag te vertonen en anderzijds zodanig met het middenkader in gesprek te gaan, dat het middenkader de visie van de directie kan integreren met de eigen visie. Alleen dan zal het middenkader in staat zijn om op de gewenste manier geloofwaardig leiding te geven aan de eigen medewerkers.

Kortom: een gezamenlijke visie draagt bij aan effectief leiderschap in de praktijk!