

GEDACHTEN OVER DE KLANTGERICHTE ORGANISATIE

aflevering 2: coachend leiderschap



ProQlant® blog, maart 2019

Serie: 'Gedachten over de klantgerichte organisatie'
coachend leiderschap [aflevering 2]

voorwoord

Mijn grootste hobby is wel het fotograferen van insecten: bijen en hommels, zweefvliegen, libellen en juffers, kevers, wespen en mieren, vliegen en muggen, wantsen en cicaden...

Daar waar ze door de meeste mensen alleen maar als lastig of eng ervaren worden, zie ik een wereld vol kleine wonderen.

Elke serie op mijn blog wordt opgeluisterd met foto's van insecten, om de aandacht op hen te vestigen. Ik wil een oproep doen, om jouw eigen omgeving (meer) insectenvriendelijk in te richten. Je kunt in tal van publicaties allerlei voorbeelden vinden hoe dat te doen.

Voor de serie 'Gedachten over de klantgerichte organisatie' heb ik gekozen voor de Zweefvlieg. In de inleiding van de serie vertel ik wat meer over deze soort.

De foto op de titelpagina is van de Gewone Pendelzweefvlieg. Dit is een zweefvlieg, die je in heel Nederland kunt tegenkomen. Je ziet de mannetjes vaak boven een bloem zweven, waar een vrouwtje op zit. En wanneer het een beetje waait zweven ze zelfs mee op de beweging van de bloem.

Maar nu back to business: coachend leiderschap.



Het eerste wat je moet weten met betrekking tot coachend leiderschap, is dat er sprake moet zijn van gelijkwaardigheid. Je staat niet boven en onder elkaar, maar naast elkaar. Door die hiërarchie weg te nemen, kunnen ook medewerkers elkaar prima coachen en kunnen er leiders uit hun midden ontstaan.

wat zijn kenmerken van een coach

Er zijn nogal wat definities van het begrip coach. Daarbij worden 'coach' en 'trainer' regelmatig door elkaar gebruikt. Door veel werkgevers wordt de invulling van coach vaak over de as van trainer ingevuld. Er is een wezenlijk verschil tussen beide rollen. De trainer richt zich op groei door kennisoverdracht, de coach op groei door persoonlijke inzichten.

Een trainer is verticaal bezig, via hiërarchische kennisoverdracht. De trainer bepaald de structuur van de training en de processen die een medewerker daarbinnen doorloopt.

Een trainer weet hoe het moet, hij draagt die kennis over, wil dat terug zien in de uitvoering van het werk en spreekt je er op aan, wanneer dat niet zo is. Training is veel minder gericht op eigen inbreng van medewerkers. De trainer bepaald het doel van de training en de medewerker dient zich ervoor in te spannen dit doel te bereiken.

Training kan je helpen een betere professional te worden.

Een coach is horizontaal bezig, via persoonlijke inzichten van de medewerker. Hier is het de medewerker die de doelen stelt en in belangrijke mate bepaald hoe het proces doorlopen wordt. De coach is niet alleen gericht op het behalen van een bepaald doel, maar ook op het achterhalen van de obstakels, die dit in de weg staan.

Coaching kan je helpen een completer mens te worden.

wat zijn kenmerken van een leider

Er zijn veel boeken en artikelen over leiderschapskenmerken geschreven. Er worden ook tal van leiderschapsstijlen besproken/beschreven. Al die geschriften kennen overeenkomsten en verschillen. Uiteindelijk gaat het erom, wat voor jou zelf de kenmerken zijn, die je in een leider terug wilt zien.

Voor mij zijn dat in ieder geval de volgende drie:

1. Een leider voelt zich niet bedreigd in zijn positie. Hij vindt zichzelf niet belangrijker dan de ander. Hij weet namelijk dat ieder teamlid een eigen, even belangrijke inbreng heeft in het behalen van het gestelde eindresultaat.
2. Een leider geeft ruimte aan anderen en stimuleert zelfregie over eigen denken en handelen. Hij is prima in staat zichzelf op de achtergrond te stellen.
3. Een leider richt zich niet op wat zinvol is, maar wat als zingevend ervaren wordt. Samen met anderen kiest hij richting en doel. Samen met anderen worden de bijbehorende acties bepaald. Daarbij vindt hij het belangrijk dat iedereen weet dat hij/zij erbij hoort.

leiderschapsstijlen

Zoals gezegd bestaan er diverse stijlen in leiderschap. Wanneer ik ze voor mijzelf de revue laat passeren, zijn er enkele leiderschapsstijlen, die van belang zijn voor de klantgerichte organisatie:

dienend leiderschap

Ontwikkeling en groei van medewerkers staat centraal, Het gaat vooral om bewustwording en zingeving. Macht en status - en de positie binnen een organisatie - zijn niet langer belangrijk.

Serie: 'Gedachten over de klantgerichte organisatie' coachend leiderschap [aflevering 2]

aanmoedigend leiderschap

Centraal staat het vertrouwen in medewerkers en hun wil hun werk zo goed mogelijk uit te voeren. Medewerkers worden erkend om hun bijdrage in de organisatie. Hun sterke kanten worden benadrukt. Uitgangspunt is dat positieve bevestiging de organisatie als geheel meer oplevert, dan steeds maar weer vertellen wat beter moet.

participerend leiderschap

Medewerkers weten vaak heel goed wat nodig is om hun werk zo goed mogelijk te doen en de gestelde organisatiedoelen te behalen. Daarom worden ze gestimuleerd mee te denken, mee te praten en mede te beslissen over de koers van de organisatie.

Twee zeer belangrijke vormen van leiderschap zijn:

zichtbaar leiderschap

Wees aanwezig op de plek waar het gebeurt: de werkvloer. Verneem vanuit eerste hand waar medewerkers nog tegenaan lopen, wat hen belemmert zo goed mogelijk in hun werk te zijn, en help hen met het vinden van de juiste oplossingen.



persoonlijk leiderschap

Het is belangrijk, dat iedere medewerker binnen de organisatie (welke positie hij/zij ook bekleedt) vertrouwen heeft in eigen kunnen, eerlijk is over eigen functioneren, verantwoordelijkheid neemt en samenwerking zoekt met collega's. Hierdoor worden verschillende managementlagen overbodig, omdat taaktoewijzing en controle niet langer nodig is.

coachend leiderschap

om niet alleen een leider te zijn, maar ook anderen vanuit dat leiderschap te coachen, is meer nodig dan alleen leiderschapskenmerken.

In mijn artikel "**Vijf belangrijke eigenschappen van een coachend leider**" heb ik voor mijzelf de belangrijkste kenmerken van een coach en een leider bij elkaar gebracht. Omdat ik denk dat dit je verder kan helpen jouw eigen antwoorden en visie te formuleren met betrekking tot coachend leiderschap, nodig ik je uit deze te lezen. Je kunt het artikel vinden onder de kop 'Losse artikelen' op het ProQlant blog.



de bal is aan jou

Dat je de moeite hebt genomen dit artikel te lezen, zou kunnen betekenen, dat ik jou in het inleidende artikel geprikkeld heb. De motivatie achter die prikkel is voor mij niet belangrijk. Voor jou wel. Het bepaalt namelijk hoe je dit artikel (en het artikel over de vijf belangrijke eigenschappen) leest. Wat ik wel belangrijk vind is, dat jij jezelf de ruimte en gelegenheid geeft met alles wat je tot je neemt, jezelf verder te laten groeien. Ik hoop dat mijn gedachten je hierin kunnen helpen én dat je bereid bent dit door middel van feedback te delen.

[geef jouw feedback via proqlantblog@gmail.com]