

Benutten van potentieel

Medewerkers willen graag werken voor managers die inspirerend zijn en managers willen zelf ook graag inspirerend zijn. Bij navraag blijkt dat maar een klein deel van de medewerkers hun manager inspirerend vinden en dat slechts weinig managers vinden dat zij inspirerend zijn.

Guus Hiddink is in staat ieder team waaraan hij leiding geeft op korte en lange termijn beter te laten presteren. Kennelijk is het dus mogelijk dat een leider **ieder** team (al is het in de vorm van een voetbalteam of een organisatie) aanzienlijk beter kan laten presteren.

Lijkt u dat ook niet geweldig om als leider uw team aanzienlijk beter te laten presteren? Wat is het geheim van Guus Hiddink? Als u het geheim zou weten, zou dat u veel verder helpen? U hoopt het wel, maar mijn hypothese is dat Guus Hiddink alleen maar zo succesvol kan zijn doordat hij geleerd heeft van zijn ervaringen in mindere tijden, waardoor hij zich steeds meer bewust werd hoe hij met bepaalde “moeilijke” situaties kan omgaan.

Hoe kan je iemand beter laten presteren? Het antwoord is simpel namelijk door zijn/haar potentieel te benutten. Voor mij zijn dat vermogens, die iemand wel beschikbaar heeft, maar nog niet gebruikt. Je kunt onze hersenen bijv. vergelijken met het Feijenoord stadion met een capaciteit van 50.000 bezoekers, terwijl er gemiddeld maar 10.000 bezoekers zitten. Veel medewerkers beschikken over veel energie, maar gebruiken daar slechts een gedeelte van, omdat ze onvoldoende geprikkeld worden. Onderzoek heeft uitgewezen dat wij nog geen 10% van onze vermogens gebruiken. Interessant gegeven. Wat zou dat kunnen betekenen?

Is het mogelijk dat een leider ervoor kan zorgen dat iemand meer van zijn potentieel gebruikt en zo ja, wat kan hij doen? Hij kan zich focussen op het potentieel van de medewerker, doordat hij zich richt op datgene waarvan hij denkt dat de medewerker daartoe ook in staat is, ook al heeft hij dat nog niet laten zien. Hij richt zich op de kernkwaliteiten van de medewerker en kijkt wat deze met die bepaalde kernkwaliteiten nog meer kan doen. U kunt bijv. een energieke, analytisch sterke medewerker een keer tot projectleider benoemen.

Hij kan zich focussen op de drijfveren van de medewerker. Hij kan de taak en de doelen zo inrichten dat ze appelleren aan die bepaalde drijfveren. Als u weet dat iemand houdt van uitdagingen en veel zelfvertrouwen heeft, bepaal dan samen met hem een doel wat net nog bereikbaar is, maar niet meer als hij meer van hetzelfde doet. Als een medewerker het leuk vindt om creatief te zijn, laat hem dan bijvoorbeeld meedenken om de website te ontwerpen.

Als u merkt dat de medewerker niet in actie komt, richt u dan op zijn overtuigingen die hem belemmeren om in actie te komen en ga samen met die medewerker kijken of u die overtuiging kan transformeren in een bevorderende overtuiging. Als een medewerker ervan overtuigd is dat hij saai is, zal hij niet snel bereid zijn een presentatie te geven. Door die overtuiging te veranderen, zou u de medewerker kunnen helpen een boeiende presentatie over een bepaald onderwerp te geven. Wat is saai?

U kunt een medewerker ook feedback geven hoe bepaald gedrag bij u overkomt. U kunt een medewerker bewust maken van bepaald gedrag en de effecten daarvan, zodat hij in staat is zelf te besluiten zijn gedrag te veranderen.

Mijn vermoeden is dat Guus Hiddink niet meer zo zeer met zichzelf bezig is, maar zijn aandacht 100% kan richten op de individuele voetballers en hun rol in het team. Hij analyseert hun sterke en zwakke punten, kijkt naar hun potentieel, weet wat hij wil bereiken en brengt dat in communicatie met het team en zorgt vervolgens voor instemming bij de kritische massa en gaat dan gericht aan de slag. Wat is uw vermoeden?

Met vriendelijke groeten,

Nico de Vrij