

## Succesvolle organisaties werken vanuit vertrouwen

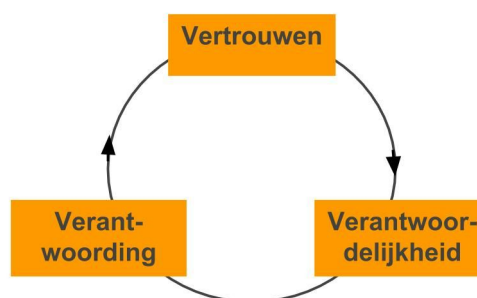
Veel organisaties ontdekken momenteel de winst van vertrouwen. Ze realiseren zich dat werken vanuit vertrouwen niet alleen een plezierige manier van werken is, maar dat het ook nog eens zorgt voor betere resultaten. Hoeveel tijd en geld wordt er immers niet besteed aan overmatige controle en beheersing. Bijvoorbeeld bij fusies en overnames door haalbaarheidsonderzoeken, het schrijven van rapporten en nota's, afstemming tussen directies, sessies met medewerkers et cetera. Hetzelfde geldt natuurlijk voor veranderprocessen als bijvoorbeeld reorganisaties, bezuinigingen of invoering van Het Nieuwe Werken. Dit soort processen zullen meer 'Lean en mean' zijn wanneer er meer vertrouwen aanwezig is. En daarmee kun je als organisatie dus veel kosten besparen en dan laten we nog buiten beschouwing de winst van betere prestaties van medewerkers.

### Waardoor presteren dergelijke organisaties dan zo goed?

Vanuit vertrouwen presteren organisaties beter op het gebied van omzet, productiviteit, samenwerking en innovatie. In organisaties waar vanuit vertrouwen gewerkt wordt, werken mensen beter samen en communiceren zij open naar elkaar. Veelal zijn verantwoordelijkheden laag in de organisatie belegd en zijn er korte communicatielijnen. Mensen zijn gewend elkaar feedback te geven en elkaar aan te spreken op afspraken en resultaten. Ook zie je in organisaties waar veel vertrouwen is, een grote veranderbereidheid en mensen zijn zeer betrokken bij hun werk en de organisatie. Ze doen gemakkelijk een extra stap als dat nodig is. Dit alles heeft te maken met het feit dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn.

### Organisaties van nu vragen om ander leiderschap

Maar hoe zorg je ervoor dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn en vanuit vertrouwen werken? Dat vraagt voornamelijk ander leiderschap! Naast Dienend Leiderschap, komt ook Persoonlijk Leiderschap centraal te staan. Het gaat om het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheden en tegelijkertijd om het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Vertrouwen speelt hierbij een belangrijke rol. Je kunt het zien als een samenspel van drie elementen:



- Vertrouwen gaat over zaken als congruent zijn (zeggen wat je doet en doen wat je zegt), geloofwaardig, integer, open, eerlijk, transparant en moedig zijn (handelen volgens je waarden en opvattingen);
- Vanuit vertrouwen krijgen mensen verantwoordelijkheid en daar hoort vanzelfsprekend verantwoording bij;
- Verantwoording leidt tot dezelfde transparantie als controle, alleen dan vanuit volwassen vertrouwensrelaties. En daar hoort ook bij elkaar van nature aanspreken op het nakomen van afspraken en op het wel of niet behalen van resultaten.

## **Dienend Leiderschap is hard nodig, maar wat verstaan we eronder?**

Zoals gezegd, vraagt deze tijd vooral om Dienend Leiderschap, maar wat verstaan we daaronder en zijn dienend en leidend niet in tegenspraak met elkaar? In mijn ogen zeker niet! Wat zijn dan kenmerken van Dienend Leiders? Hieronder staan de belangrijkste genoemd:

- Je focust op lange termijn
- Je gaat voor duurzame relaties
- Je stelt je open en kwetsbaar op
- Je kunt goed luisteren
- Je waardeert medewerkers
- Je laat mensen leren (fouten maken mag)
- Je bent het goede voorbeeld
- Je bent congruent: zegt wat je doet en doet wat je zegt
- Je bent moedig en integer: handelt volgens jouw waarden en opvattingen
- Je geeft vertrouwen en veiligheid
- Je bent bescheiden en gaat voorbij aan jouw ego
- Je stelt het belang van de organisatie boven jouw eigen belang
- Je geeft medewerkers ruimte en verantwoordelijkheid
- Je communiceert helder en transparant

## **Is jouw organisatie klaar voor de toekomst?**

Een mooie lijst, maar heeft jouw organisatie leiders met deze kwaliteiten in huis? En diezelfde vraag geldt voor medewerkers, want ook daarvan worden andere kwaliteiten gevraagd als bijvoorbeeld elkaar aanspreken, verantwoordelijkheid nemen, pro-activiteit, flexibiliteit en oplossingsgerichtheid. Veelal is er sprake van een echte cultuurverandering wanneer organisaties vanuit vertrouwen gaan werken. Zijn organisaties klaar voor deze transitie?

Sterker nog, is jouw organisatie daar klaar voor?

- Hoe gezond of high performing is jouw organisatie?
- Hoe staat het met de mate van vertrouwen binnen jouw organisatie?
- Heb je als organisatie de juiste leiders en medewerkers in huis?
- Worden mensen echt geïnspireerd en gemotiveerd in de organisatie?
- Hoe betrokken en loyaal zijn medewerkers?
- Wordt er goed samengewerkt en informatie en kennis met elkaar gedeeld?
- Wordt er open en direct gecommuniceerd?
- En hoe staat het met de mate van innovatie binnen jouw organisatie?

## **Breng jouw organisatie naar een hoger plan met de scan 'Fit For the Future'**

Hoe kom je daarachter? Doe de scan 'Fit For the Future' en je weet het! Met de scan meet je hoe de organisatie ervoor staat als het gaat over performance & vertrouwen. Iedereen binnen de organisatie kan de vragenlijst digitaal invullen. De vragen gaan over zaken als communicatie, samenwerking, duurzame relaties, innovatie, kwaliteit leiderschap & medewerkers, resultaatgerichtheid, visie & missie en inspiratie & motivatie. Middels de scan krijg je inzicht in de belangrijkste verbeterpunten die van belang zijn om de organisatie naar een hoger plan te tillen. De rapportage geeft inzage in de verschillen in resultaten (op de 10 gebieden) tussen leidinggevenden en medewerkers, maar ook tussen afdelingen. Daarnaast wordt het vertrouwen binnen de organisatie gemeten middels een vertrouwen-index, waarbij ook hier de verschillen tussen leidinggevenden, medewerkers en afdelingen helder worden.



### Hoe de scan in te zetten als eerste stap in een veranderproces?

Je kunt de scan gebruiken als nulmeting, als start voor een veranderproces binnen jouw organisatie, maar ook als stuurinstrument om de juiste keuzes te maken en richting te geven aan de gewenste verandering. Daarnaast kun je na een x-periode een tweede meting doen om te meten of de ingezette veranderingen ook daadwerkelijk geleid hebben tot het gewenste resultaat.

De eerste stap die wij altijd gezamenlijk met klanten maken is:

- Iedereen binnen de organisatie vult de vragenlijst digitaal in;
- De organisatie ontvangt een rapportage van de resultaten;
- We koppelen de rapportage terug aan Directie en Management en voeren direct aansluitend een verdiepingsgesprek daarover;
- De organisatie ontvangt een plan van aanpak welke gebaseerd is op de verbetergebieden uit de scan en het verdiepingsgesprek;
- We presenteren het plan van aanpak aan Directie en Management en bespreken wat de gewenste vervolgstappen zijn.

Interesse? Bel of mail: [diana@nieuwetijdtraining.nl](mailto:diana@nieuwetijdtraining.nl) | 06 - 21 22 85 40