



Vergroot het verandervermogen

Door: Robert-Jan Kwakkelstein en Lendy Timmerman

Wat is het geheim van een succesvolle organisatie? Het vermogen zich voortdurend aan te passen aan een veranderende omgeving is in ieder geval één belangrijke factor. Maar daarnaast laat een succesvolle organisatie haar ambities samensmelten met de persoonlijke ambities van talentvolle medewerkers. Zij komen in hun kracht te staan als ze hun persoonlijke missie en visie helder hebben, als ze weten wie zij zijn, hoe ze hun ambities kunnen waarmaken en welke kwaliteiten ze daarvoor nodig hebben. Zo vormt het menselijk kapitaal in organisaties een vruchtbare voedingsbodem voor duurzame ontwikkeling en groei.

“Het zijn niet de sterkste exemplaren van een soort die overleven, noch de intelligentste. Maar juist de exemplaren die het best met verandering omgaan.”

Charles Darwin

De waarde van de persoonlijke visie

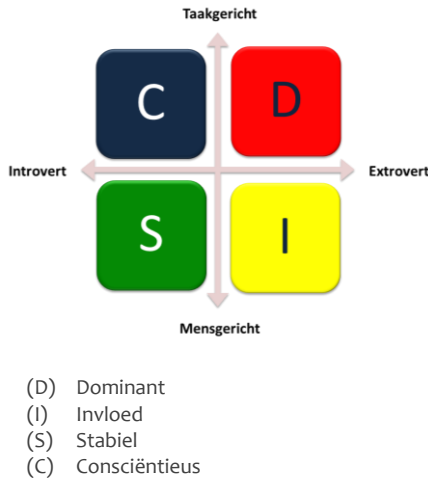
Waarom doet een medewerker het werk dat hij doet? Wat is zijn ambitie en motivatie? Wat draagt iemand bij aan het bereiken van bedrijfsdoelstellingen? Het antwoord op deze vragen is interessant voor de organisatie én voor de individuele medewerker. Mensen die goed weten wat hen drijft, hebben meer focus en zijn succesvoller. Als medewerkers weten wat hun toekomstbeeld is, kunnen ze beter beoordelen in hoeverre zij passen bij de organisatie. Dat maakt het makkelijker om zich te aan te passen en te ontwikkelen.

Kijk in de spiegel. Wat is je kleur?

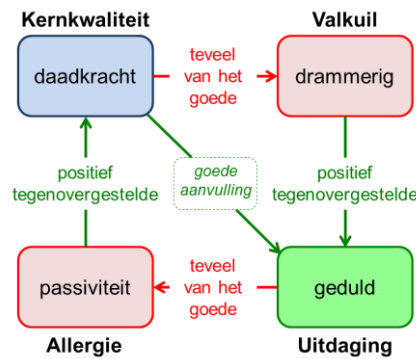
Persoonlijkheidstesten kunnen individuele medewerkers een duidelijker beeld geven van zichzelf, door in de spiegel te kijken. Het helpt tegelijk organisaties met beoordelen

of zij wel de juiste mensen aan boord hebben. DISC van dr. William Marston is zo'n persoonlijkheidstest die mensen inzicht geeft in eigen gedrag. Het model is gebaseerd op het werk van de beroemde Zwitserse psychiater Carl Jung. Hij ging ervan uit dat iedereen een basis persoonlijkheid heeft. DISC herbergt vier persoonlijkheidstyperingen (kleuren) die een combinatie zijn van twee uitersten: taakgericht versus mensgericht en introvert versus extrovert. Dat levert beschrijvingen op van taakgerichte extroverte personen (type Dominant), mensgerichte extroverte personen (type Invloed), mensgerichte introverte personen (type Stabiel) en taakgerichte introverte personen (type Consciëntieus). Als mensen weten wat hun meest dominante gedragsstijl is en welke gedragsstijlen minder bepalend zijn, kunnen zij bijvoorbeeld makkelijker beoordelen of ze goed passen in een team.

Het geeft ook een antwoord op de vraag waarom iemand in bepaalde situaties specifiek gedrag laat zien of waarom iemand meer moeite heeft met de ene verandering dan met de andere. Wist je dat de kernkleur van Mark Rutte blauw, van Matthijs van Nieuwkerk geel en van Vladimir Poetin rood is? De Dalai Lama heeft als kernkleur groen. Wat is jouw kleur?



komen in hun valkuil terecht, een minder goede eigenschap. Valkuilen van anderen kunnen irritaties oproepen. Dat noemen we allergieën, het tegenovergestelde van een kernkwaliteit. Tot slot schuilt er achter iedere allergie een uitdaging. Gedrag dat een medewerker goed kan gebruiken om te voorkomen dat hij in zijn valkuil stapt. Inzicht in sterke en zwakke eigenschappen helpt iemand om zich verder te ontwikkelen.



Kernkwadrantenmodel van Daniel Ofman

“People won’t buy what you do. They buy why you do it.”

Simon Sinek

Het draait om het ‘waarom’. De connectie tussen de zingeving van de organisatie en die van de medewerkers. Dan ontstaat er een win-winsituatie met een vruchtbare voedingsbodemp voor duurzame groei.

Lead2Sustain werkt in verschillende organisaties aan talentontwikkeling door mensen en organisaties weer in hun eigen kracht te zetten. Een groter verandervermogen en een stabiele basis voor groei is het zichtbare resultaat. Wilt u weten op welke manier u uw mensen en de organisatie in hun eigen kracht kunt zetten? Wij vertellen u er graag meer over. Bel ons op 06 – 41 75 72 54. Of stuur ons een e-mail: info@lead2sustain.com.

Ambities waarmaken

Medewerkers die zichzelf goed kennen en die een heldere persoonlijke visie hebben, werken vaak gericht aan het waarmaken van hun ambities. Keuzes maken is daarbij belangrijk, bijvoorbeeld over welke ambities reëel zijn en welke niet. Maar het gaat daarbij ook om de mate waarin individuele ambities matchen met de organisatieambities. Als deze goed op elkaar aansluiten werken mensen dagelijks gemotiveerd aan hun eigen doelstellingen, waarmee zij tegelijk een waardevolle bijdrage leveren aan doelstellingen op organisatieniveau.

Inzicht in kwaliteiten

Om ambities waar te kunnen maken is het goed om te weten op welk vlak de kwaliteiten en ontwikkelingen liggen; dit geldt voor persoonlijke én organisatieontwikkeling. Het kernkwadrantenmodel van Daniel Ofman is een middel om hier inzicht in te krijgen. In een kwadrant staat een kernkwaliteit centraal. Kernkwaliteiten maken mensen tot wie zij zijn, het zijn specifieke competenties (gedrag) die iemand kenmerken. Mensen die doorschieten in dit voor hen kenmerkende gedrag,

Verbinding van organisatie- en persoonlijke ambities

Als mensen zich bewust zijn van hun eigen ambities en er verbinding is met de organisatieambities, dan gaat het spreekwoordelijke dak eraf! Dan ontstaat er stuwkracht en stroming in de organisatie. Kijk naar succesvolle ondernemingen als Apple en Google, die deze associatie weten te maken op zingevingniveau.

