



drs. José de Langen

Bureau De Langen Consultancy

organisatieadvies, interim-management & coaching
bij veranderingstrajecten
www.delangenconsultancy.nl



DE LANGEN CONSULTANCY
Leiderschap & Wendbaarheid

2005 - heden

Juist nu is er behoefte aan goede leiders -2009

DELDEN-OOST Nederland TUBANTIA

"Veel leiders lopen zich 't vuur uit de sloffen en maken 't zichzelf zwaar."

door: FEMKE NALES

DELDEN - Er valt nog een wereld te winnen op het gebied van leiderschap in organisaties en instellingen. Managers zijn te vaak leidinggevend geworden omdat het 'gewoon een logische carrièrestap' was in hun loopbaan of omdat het statusverhogend werkt. "Ze groeien in de hiërarchie waardoor je ziet dat de beste mensen in de uitvoering op leidinggevende posities belanden. Vervolgens hangt dan de hele organisatie aan zo'n manager", zeggen de organisatieadviseurs drs. José de Langen van De Langen Consultancy in Delden. De Langen vindt dat organisaties juist in deze tijden expertise nodig hebben om leidinggevend en groepen medewerkers in beweging te krijgen en hebben daarom een speciaal leiderschapsprogramma opgesteld.

De stap naar een functie als leidinggevende is volgens De Langen geen garantie dat iemand die bijvoorbeeld een uitstekende verpleegkundige of uitstekende docent is, ook beschikt over managementkwaliteiten. "Managen is een vak apart en dat wordt nog wel eens onderschat."

De Langen ziet dat het mensgerichte leiderschap, zoals ze het noemt, nog niet is doorgedrongen in organisaties. Het principe van verdeel en heers heeft nog steeds een stevige basis. "Je ziet dat we in een overgang zitten naar nieuwe, moderne organisaties waarin de manager een steeds belangrijkere rol speelt, maar tegelijkertijd zie je dat het plaatje van de manager daar nog niet aan

voldoet."

Een bijkomend probleem van leidinggevend en managers is dat ze zich klem laten zetten tussen de top die opdraagt dat ze aan bepaalde doelen moeten voldoen en de werknemers die ze moeten aansturen. "Soms laten managers zich te veel sandwichen. Ze moeten voldoen aan de druk van onder en van boven en kennen zichzelf nog onvoldoende om hier weerstand aan te bieden."

Er zijn boeken volgeschreven over de ideale manager en een beetje manager zit regelmatig op de hei voor de een of andere cursus. Maar volgens De Langen en Stekelenburg neemt dat het grote gebrek aan leiderschap niet weg. Er zijn genoeg leidinggevend en die zich de hele dag het vuur uit de sloffen lopen en niets anders doen dan ad hoc problemen oplossen. "Daarmee maak je het jezelf niet alleen erg moeilijk, je komt niet toe aan waarvoor je bent aangenomen, namelijk het coachen van je medewerkers en werken aan verbeterplannen voor je afdeling. Bovendien ontnemen je je medewerkers de mogelijkheid een eigen verantwoordelijkheid te nemen en zelf met oplossingen te komen. Je laat dus de kwaliteiten en competenties van je medewerkers onbenut. Op de werkvloer zitten genoeg intelligente mensen met veel kennis, daar moet je gebruik van maken, je moet ze in beweging zien te krijgen en ze laten ervaren dat hun aanwezigheid ertoe doet. Je ziet dan dat een medewerker gaat schitteren en een organisatie weer gaat bruisen."

Verwondering, inspiratie, visie en doorzettingsvermogen zijn essentieel in het toekomstgericht leiderschap, denkt De Langen. Om mensen mee te krijgen in een veranderingsproces, moet je jezelf kunnen verbinden met anderen, relaties kunnen aangaan. Je verplaatsen in hun wereld, hun beleving van de werkelijkheid. Pas dan voelen mensen zich serieus genomen en kunnen ze in beweging komen.

De Langen en Stekelenburg stellen in het kader van hun leiderschapsprogramma 'veranderdiagnoses' in organisaties. "Het is een soort quick scan die laat zien waar knelpunten liggen. Zo'n diagnose neemt zo'n vier weken in beslag. In overleg stellen we een programma samen dat aansluit bij de actuele situatie."

Interesse? Neem contact op!