

10 TIPS: LEIDEN DOOR ONZEKERHEID

Het creëren van voorwaarden voor jouw team om te presteren in turbulente tijden.



"In buitengewone tijden wenden mensen zich meer dan ooit tot leiders voor zekerheid en (bege)leiding."

Het is moeilijk te doorgronden, maar we hebben nu zo'n drie maanden intelligente lockdown COVID-19 achter de rug. Een periode waarin alles anders was, waarin we ons zelf opnieuw moesten uitvinden. Onszelf en de wijze waarop we ons verhouden tot anderen, in werk en privé. De 1,5 meter economie blijft een belangrijke voorwaarde om de maatschappelijke en economische situatie beheersbaar te houden.

Overall ervaren mensen de gevolgen van de wereldwijde pandemie en economische neergang: gevoelens van instabiliteit, angst, algemene onrust en verdriet over het afscheid nemen van oude vertrouwde patronen. In een oogwenk is de wereld drastisch veranderd. In Nederland kreeg dat vorm via een persconferentie van minister-president Mark Rutte op 15 maart.

Plotseling is de kroeg niet de plek om vrienden te treffen, de schoolbank niet de plaats waar we groter groeien. En het kantoor niet langer onze werkplek. Er was plots een nieuw virtueel landschap vol onzekerheid. Dat vraagt beheersing, creativiteit, vertrouwen en leiderschap, in het persoonlijke en het werkzame leven. En alles tegelijk!

Als je het gevoel hebt dat je goed getrainde leiderschapsgewoonten niet effectief zijn in deze nieuwe omgeving, ben je niet alleen. Leiders wereldwijd worstelen met deze collectieve nieuwe realiteit.

Traditioneel leiderschap richtte zich op grootse visies op "nieuw" en "beter". Het beeld Willem Drees die na de Tweede Wereld over de partijpolitieke grenzen heen Nederland deed herrijzen. Mahatma Ghandhi die de succesvolle campagne voor de onafhankelijkheid van India van de Britse overheersing leidde, Martin Luther King, Jr. die de Amerikaanse burgerrechtenbeweging leidde, of Steve Jobs die zijn mensen dwong hem te volgen om zijn zo zijn droom te verwezenlijken, president John F. Kennedy die de Verenigde Staten op een koers naar de maan zette. En Jacinda Adern, de vrouwelijke Nieuw-Zeelandse premier die een paar maanden na de aanslagen in Christchurch een begroting aankondigde, waarin 2,5 miljard dollar extra werd geïnvesteerd in het welzijn en geluk van de bevolking.

In elk van deze voorbeelden daagden de leiders de status quo uit, maar deden dat door een sturende visie te schilderen die door anderen moest worden gevolgd.

Leidinggeven in tijden van onzekerheid vereist een heel ander soort leiderschap omdat je mensen niet persé naar een bekende “betere toekomst” leidt. Leiders kunnen teams uitdagen mee te zoeken naar de onbekende, onzekere toekomst en om met elkaar nieuwe paden te vinden om die nieuwe uitdagingen aan te gaan. Dat is een ingewikkeld proces en vraagt van iedereen veel vertrouwen, veiligheid en de bereidheid om te leren.

Hieronder staan Multiplier strategieën die je zullen helpen bij het ontwikkelen van diepgaand vertrouwen en het stimuleren van een leer- en presteerklimaat terwijl je teams naar het onbekende leidt.

ONTWIKKEL DIEPGAAND VERTROUWEN:

De afwezigheid van een vertrouwd landschap leidt tot de noodzaak om het vertrouwen te vergroten. Mensen moeten niet alleen weten dat ze worden vertrouwd, ze moeten er ook op vertrouwen dat de leiders het beste met hen voorhebben. Hieronder staan strategieën die vertrouwen kunnen ontwikkelen, zelfs, of juist, als mensen zich onzeker voelen.



1. Signaleer de strijd. Voordat je de zekerheid biedt dat alles goed komt, erken je de uitdagingen en spanningen van de huidige situatie. Je bouwt vertrouwen op en verlicht de spanning wanneer je toegeeft dat je je best doet om te leiden naar onbekend terrein en je niet verwacht dat anderen alles weten over het nieuwe terrein.
2. Vul de lege plekken in. Verhoog je communicatie-frequentie, zodat je de mensen niet in het ongewisse laat en ze meeneemt in je afwegingen. Als managers zwijgen, vrezen medewerkers het ergste en creëren ze hun eigen verhalen en werkelijkheid. In moeilijke tijden willen en moeten mensen weten wat er aan de hand is. Eerlijk duurt het langst.
3. Onderzoek je impact. De extra stress en het verlangen naar meer zekerheid onder medewerkers kan ertoe leiden dat je gedrag, met de beste bedoelingen, een behoorlijk destructieve uitwerking heeft op de inzet en productiviteit van je mensen. Zoek naar nieuwe triggers en vraag medewerkers: “Hoe kunnen we jouw natuurlijke talenten zien en benutten?” Luister en ga actief aan de slag met de antwoorden van de medewerkers. Dit vraagt dat je jezelf steeds de vraag stelt wat het effect van jouw handelen is.
4. Zorg voor back-up. Als mensen onder constante spanning staan, zullen ze zeker fouten maken. Plan vooruit en creëer een vangnet van collega's die zonder oordeel begeleiding kunnen bieden. Als mensen weten dat je hen steunt, zijn zij ook bereid een stapje harder te lopen en om (weer) effectief te worden.
5. Creëer ontspanning voor collega's. Als het stressniveau hoog is, hebben humor en zelfspot een bevrijdend effect; voor jezelf en op anderen. Multipliers weten dat humor relaties versterkt, stress vermindert en het inlevingsvermogen en engagement vergroot.

STIMULEER EEN LEER- EN PRESTEERKLIMAAT:

Als leider kunt je ervoor kiezen om voorwaarden te creëren en verwachtingen te stellen die snelle leercycli in de organisatie mogelijk maken. Onzekerheid vereist dat medewerkers nieuwe en andere manieren van leven en werken omarmen. Dat kun je benutten door te werken aan een cultuur waarin versneld leren wordt aangemoedigd en gevierd.



6. Ga terug naar jouw begin. Ga terug naar de tijd dat je zelf een starter was die een belangrijk stuk werk of uitdaging ging oppakken. Herinner je hoe je je voelde, wat je deed en hoe je het vraagstuk benaderde? Gebruik deze inzichten om een beginnersmentaliteit met je team te herontdekken, als vanzelfsprekend onderdeel van al je huidige uitdagingen.
7. Vraag naar de natuurlijke talenten. Als medewerkers zich op onbekend terrein bevinden, kunnen ze zich onzeker voelen over hoe ze zich het beste kunnen opstellen en inzetten. Voer een coachgesprek waarbij je hen uitnodigt om hun natuurlijke talenten te ontdekken, te benoemen en in te zetten. Laat ze uitspreken wat ze gemakkelijk en 'van nature' doen en hoe deze kwaliteiten het beste door jou en het team kunnen worden gebruikt binnen de nieuwe, spannende context.
8. Construeer een capaciteitskloof. Vraag mensen om buiten hun comfortzone te gaan en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen door hen een taak te geven die groei vereist. Creëer een unieke en motiverende omgeving, waarin iedereen ruimte heeft om hun beste werk te leveren. Wanneer je de opdracht op spannend maakt, stretch je de persoon in kwestie. In turbulente tijden kan het zijn dat mensen zich al tot het uiterste voelen opgerekt. Dus, vraag je mensen wel eerst wat voor hen op dit moment een werkbare of haalbare stretch is. En volg dat op de voet.
9. Trek een duidelijke grens. Als mensen leren hoe ze hun nieuwe realiteit moeten inrichten, hebben ze ruimte nodig om te experimenteren. Bied deze ruimte. En ben duidelijk welke gebieden veilig zijn om in te experimenteren en welke niet. Boven de "waterlijn" kunnen mensen risico's nemen, maar fouten onder de waterlijn kunnen tot grote schade leiden.
10. Toon zelfkritiek. Geef je eigen fouten toe en deel ze. Leren kan niet zonder fouten. Zet de toon en de verwachting voor het leren door het delen van een fout die je hebt gemaakt op een moment dat de inzet hoog was, wat je hebt geleerd en hoe je door die spannende situatie bent gekomen. Geef mensen 'de opdracht' om fouten te maken en verplicht ze om ervan te leren.

In buitengewone tijden wenden mensen zich meer dan ooit tot leiders voor zekerheid en (bege)leiding. Leiders hoeven niet alle antwoorden te hebben. Echte Multipliers stellen vragen en scheppen voorwaarden, ruimte en veiligheid, die mensen in staat stellen de volgende zelfverzekerde kansrijke stap te zetten. Dat draagt eraan bij - hoe klein soms ook - om een beetje zekerheid te bieden in onzekere tijden.

Je hebt de mogelijkheid om deze ongekende tijd te gebruiken om een, duurzame, cultuur van vertrouwen en leren in je team en organisatie te ontwikkelen.

Wij helpen jou 2x meer uit jouw team te halen. Hoe?

Bel of mail ons! T 0346 745 500 | E-mail: info@leadershipnatives.com