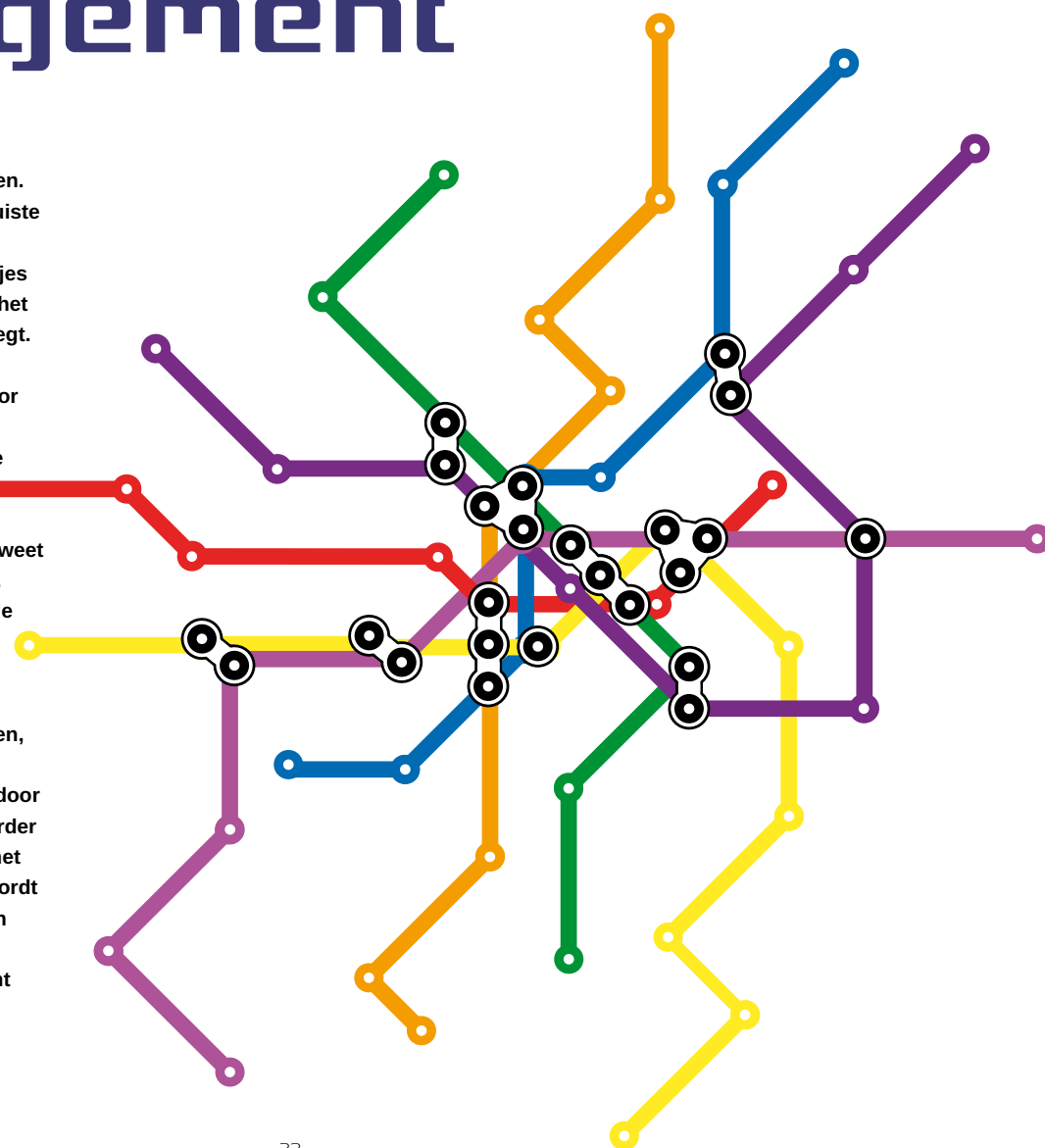


Ontdek je drive met **INSPIRATIE-**management

Elke ondernemer start vanuit zijn inspiratie. Mensen met elkaar verbinden. Automobilisten zonder omwegen de juiste route laten volgen. Het beste online warenhuis worden. Hippe kinderkleertjes verkopen. You name it. De kracht van het bedrijf zit in wat de ondernemer beweegt. In wat hij, of zij natuurlijk, wil, wat hij leuk vindt, waar hij zijn of haar bed voor uitkomt.

In de managementliteratuur hebben ze het dan over 'bezieling', 'passie' en 'zingeving'. Wij noemen het 'drive'. Maar hoe je het ook noemt, de starter weet wat hij wil. Waarom hij het wil. En hoe. Over zijn inspiratie bestaat geen enkele onduidelijkheid.

Maar eenmansbedrijfjes groeien. De eerste mensen die worden aangenomen, staan nog dicht bij de oprichter, en kennen zijn passie. Ze worden er zelf door geïnspireerd en laten zo het bedrijf verder groeien. En dan komt onherroepelijk het moment dat de organisatie zo groot wordt dat er lagen tussen geschoven moeten worden. Dat de managers hun intrede doen. En dat je heel specifiek aandacht moet gaan besteden aan de inspiratie van je medewerkers.



HET NIEUWE MANAGEN?

Inspiratie krijg je als iets je 'raakt' en je in contact brengt met jouw unieke 'drive'. Die drive maakt een authentieke kracht los. Inspiratie wijst je als het ware de weg naar je authentieke kracht. Als mensen meer leven en werken vanuit hun persoonlijke, innerlijke verlangens, ontketenen ze hun authentieke kracht. En wanneer ze deze nuttig (kunnen) gebruiken, dan zullen ze automatisch meer bezieling, zingeving en passie ervaren in hun leven en werk. Vanuit deze gedrevenheid bereiken mensen effectiever, productiever en creatiever resultaten. Hierbij kun je als manager een belangrijke, faciliterende rol vervullen. Maar hoe doe je dat? En waarom zou je dat willen?

COMBINEER ZAKELIJK RESULTAAT MET PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Veel organisaties leggen de nadruk op resultaatgericht management. Het resultaat staat centraal. Een voordeel hiervan is dat resultaten meetbaar worden door 'kritieke succesfactoren' (KPI's). Een nadeel hiervan is dat het op gespannen voet kan staan met het benutten van het talent en potentieel van medewerkers.

Te veel nadruk op resultaten leidt ook nogal eens tot stress. Dat is niet per definitie slecht. Een beetje, tijdelijke stress is vaak productief. Maar structurele stress niet, die werkt contraproductief. Bovendien kun je door stress wel tijdelijk hogere prestaties leveren, maar de 'rekening' kan later komen. Net als bij een creditcard.

Medewerkers zijn meer geïnspireerd en presteren beter als niet het resultaat het belangrijkste is, maar persoonlijke ontwikkeling. Door je te richten op persoonlijke ontwikkeling kun je de talenten en het potentieel van medewerkers effectiever benutten. Bij ontwikkelingsgericht management staat daarom de mens met zijn talent en potentieel centraal. Dit is geen nieuwe gedachte. Steeds meer leeft het idee dat in de tegenwoordige kenniseconomie het belangrijkste onderscheidende kenmerk de geïnspireerde medewerker is. Die bepaalt of een organisatie succesvol is.

Het meest effectief voor organisaties lijkt de combinatie van resultaatgericht management én ontwikkelingsgericht management te zijn. Dit kan bijvoorbeeld door te sturen op zowel prestaties als op persoonlijke ontwikkeling. Door de organisatiedoelen, afdelingsdoelen of teamdoelen zo veel mogelijk te verbinden aan persoonlijke drijfveren van de medewerkers kun je deze twee manieren van managen aan elkaar koppelen. Meer prestatie door meer inspiratie!

HOE VERBIND JE ZAKELIJKE DOELEN MET PERSOONLIJKE DRIJFVEREN?

Het leiderschap van de manager is bepalend. Juist de manager kan de medewerkers leiden naar de door hen gewenste persoonlijke ontwikkeling en er tegelijkertijd voor zorgen dat die ontwikkeling bijdraagt aan de organisatiedoelen, afdelingsdoelen of teamdoelen. Deze doelen zijn jou als manager bekend,

inclusief de KPI's. Maar vaak weet je veel minder of helemaal niets over de persoonlijke drijfveren van je medewerkers. Hoe kom je daar meer over te weten?

STAP 1 DE PERSOONLIJKE DRIJFVEREN ONTDEKKEN

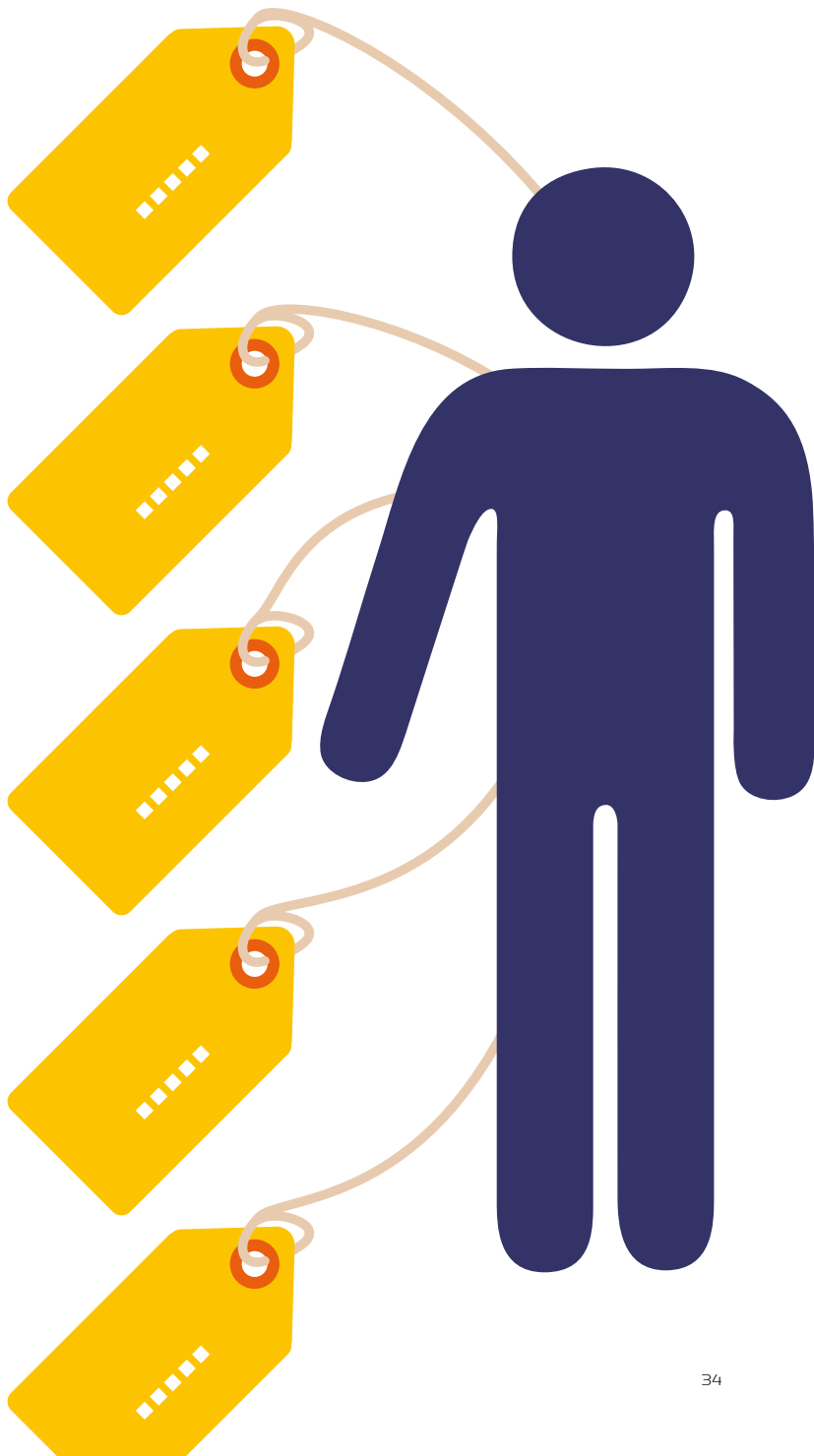
Voorbij de competentieprofielen ...

Waar zit iemands drive? Een manager die de persoonlijke drijfveren van een ander wil ontdekken, zal eerst zijn of haar eigen persoonlijke drijfveren helder moeten hebben.

prestatie
door
inspiratie

Dus stel eerst eens enkele vragen aan jezelf, zoals: Wat bezielt jou? Wat geeft zin aan je werk en je leven? Wat wil je nou écht? Wat is voor jou werkelijk belangrijk? Waarom werk je juist zo graag bij deze organisatie (behalve voor het geld, status en/of de auto)? Welke persoonlijke ontwikkeling vind jij in deze baan? Welke talenten heb je nog meer die je op dit moment niet vaak gebruikt? Pas als je dit voor jezelf helder hebt, kun je dit heel natuurlijk met je medewerkers bespreken. Want dat is een belangrijk aspect van leiderschap: laten zien waar jij zelf staat als persoon en waarvoor je gaat. Pas als jij de antwoorden op deze vragen hebt, kun je die vragen aan je medewerkers voorleggen om ze écht te leren kennen.

Ontdek je drive met **inspiratiemanagement**



34

Door de vragen in alle openheid te stellen en echt te luisteren naar de antwoorden maak je contact. Je vraagt iemand naar zijn diepste wensen. Als je dat met oprechte belangstelling doet en mensen de veiligheid biedt dat je zorgvuldig met deze informatie omgaat, kun je écht ontdekken wat iemand drijft, waar hij zijn bed voor uitkomt, waar zijn ogen van gaan sprankelen. En daar is waar de kracht zit van mensen. Die energie kun je activeren.

STAP 2 PERSOONLIJKE DRIJFVEREN AAN ZAKELIJKE DOELEN KOPPELEN

Voorbij de functieprofielen ...

Wie wordt blij van wat? De energie die er al zit bij de mensen, kun je dus (meer) activeren door de persoonlijke drijfveren van je medewerkers aan zakelijke doelen te koppelen. Als je weet waar de energie zit, bij jezelf en bij je medewerkers, is het zaak om die zo nuttig mogelijk in te zetten voor de doelen van de organisatie, de afdeling of het team. De kunst is ook dit potentieel zo effectief mogelijk te benutten.

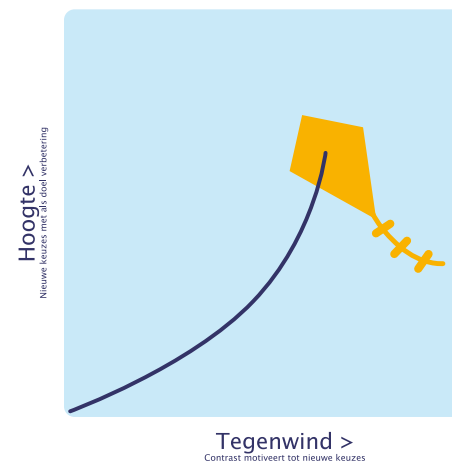
Vraag en aanbod bij elkaar brengen door matches, bemiddelen en schakelen is de manier om individuele drijfveren aan de zakelijke doelen te koppelen. Maak bijvoorbeeld een lijst van de zakelijke doelen, projecten en activiteiten aan de ene kant en een lijst van persoonlijke drijfveren, krachten en talenten van de mensen aan de andere kant. In een workshop kun je gezamenlijk, als team, deze twee lijsten zo veel mogelijk met elkaar verbinden. Of maak een marktplaats op het intranet. Laat uiteraard de drijfveren

door de mensen zelf benoemen en de krachten en talenten (ook) door de andere teamleden. Als je elkaar kunt 'zien' en 'vinden' op gebieden waar je grootste passies en drijfveren zijn, dan kan er ook gemakkelijker een onderlinge band ontstaan. Een verbinding waardoor *mensen meekrijgen* kan veranderen in *samenwerken*.

STAP 3 BLIJVEN STIMULEREN

Voorbij de beoordelingsgesprekken ...

Wat leeft bij jouw medewerkers? Ben je genoeg onder je mensen om de managementinformatie op te vangen? Als je rondloopt en praat met je medewerkers, ontdek je meer van hun stemmingen, behoeften, verwachtingen, emoties en gevoelens. Die informatie kun je ook gebruiken om de koppelingen tussen de persoonlijke drijfveren en de zakelijke doelen te verbeteren en je mensen te stimuleren.



Stel regelmatig vragen aan al je medewerkers: Wat inspireert je? Welke talenten zou je nog graag (meer) willen ontwikkelen? Waar word je blij van? Wat kan er beter? En wat wil jij daaraan bijdragen? Ook deze input kun je gebruiken om het potentieel van je medewerkers beter te benutten. Bovendien kun je alle informatie gebruiken om de sfeer en werkomgeving van de medewerkers zo veel mogelijk aan hun behoeften en wensen aan te passen.

BEZIELING WIJST DE KORTSTE WEG NAAR RESULTAAT

De hiervoor genoemde stappen zijn gebaseerd op de principes van inspiratiemanagement. Deze principes werken natuurlijk ook in je relatie met je klanten, je partner en je familie en vrienden. Voor elke relatie geldt dat je écht contact maakt als je samen over elkaars belangrijkste persoonlijke drijfveren praat en die oprecht waardeert. Als je vervolgens ook iets wezenlijks bijdraagt aan de ontwikkeling en bloei van hun belangrijkste persoonlijke drijfveren, worden deze relaties ook gemakkelijker vruchtbaar. Samenwerken leidt op deze manier snel tot resultaten die tegelijkertijd ook duurzaam zijn.

Ga eens aan de slag met inspiratiemanagement. Probeer het uit en ervaar zo niet alleen de voordelen van betere resultaten, maar ook van een fijnere samenwerking en vooral het plezier van meer bezieling, zingeving en passie. <



Meer over inspiratiemanagement vind je in het boek *Inspiratiemanagement: Manage je inspiratie met 55 handvatten, praktische oefeningen en 14 tests*, van Tiny Kanters, Thema, Zaltbommel, ISBN 978 90 5871 579 1
Tiny Kanters MKM / inspiratie-management.nl



TEKST TINY KANTERS EN MONIQUE LINDZEN ILLUSTRATIES TINY KANTERS

35