

Op weg naar een open organisatie

Open is de toekomst en die begint bij jezelf. Dus ook voor mij. Dit jaar begin ik met het delen van mijn kennis, inzichten en ervaringen in het creëren en leiden van een open organisatie. Ik hoop hiermee eindverantwoordelijken en leidinggevenden te inspireren. Ik gun iedereen een werkomgeving die uitnodigt om in gezamenlijkheid alle capaciteiten in te zetten; een werkomgeving waar je vanuit je intrinsieke motivatie mag bijdragen.

“Voor de nieuwe generatie werknemers heeft behoefte aan een open organisatie waar transparantie en samenwerken de sleutel vormen tot duurzaam succes.”

HET BEGINT BIJ JEZELF

Vanaf mijn jeugd ben ik continu op zoek naar manieren om het anders aan te pakken dan de goegemeente en toch het beoogde resultaat te boeken. Liefst meer. Als iets wordt beweerd, denk ik al snel: is dat wel zo? Dingen moeten kloppen en vooral écht zijn. En ik kom in verzet bij onrecht. Verzet, (on)recht en (on)echt zijn voor mij de kernelementen van mijn persoonlijk leiderschap kompas. Wat is jouw kompas eigenlijk?

HET POTENTIEEL VAN MEDEWERKERS BEVRIJDEN

Verschillende keren heb ik bedrijven mogen leiden in een cruciale fase van hun bestaan. Uiteindelijk droeg ik ze weer duurzaam winstgevend over. De kern van mijn inbreng is altijd geweest om vanuit het potentieel van de medewerkers de organisatie (terug) te geven aan de mensen.

TRANSFORMATIONEEL LEIDERSCHAP

Parallel hieraan heb ik me uitgebreid verdiept en bekwaamd in de toepassing van neuro linguïstisch programmeren (NLP), management en leiderschap. Aanvullend heb ik me verdiept in transformationeel leiderschap. Dit laatste gaf mij inzichten die me meer bewust maken van mijn kernrichting, mijn impact en van mijn persoonlijke missie. Ik ben door mijn huidige werkgever uitgedaagd om mijn aanpak en inzichten te delen. Dit doe ik door masterclasses, workshops, trainingen en coaching te geven over het onderwerp leiderschap en de open organisatie. Het is zo gaaf als je daar ruimte voor krijgt!

URGENTIE

Ik ervaar mijn loopbaan tot nu toe als een uiterst leerzame weg langs verzet en bevrijding. En ik voel een enorme urgentie om mijn inzichten te delen. Want in deze tijden is het menens in de strijd om talent. Vooral de nieuwe generatie werknemers heeft behoefte aan een open organisatie waar transparantie en samenwerken de sleutel vormen tot duurzaam succes. Zij zoeken de menselijke maat, die in een gezonde verhouding staat tot de business belangen.



“De balans tussen mens en business helt in het overgrote deel van de organisaties sterk over naar aandacht voor de business.”

DE BALANS TUSSEN MENS EN BUSINESS

In de kern gaat het in een duurzaam succesvolle organisatie om de balans tussen aandacht voor de mens en aandacht voor de business. Mijn ervaring is dat deze balans in het overgrote deel van de organisaties sterk overhelt naar aandacht voor de business. Er is dus dringend meer aandacht nodig voor de mens. De open organisatie is het antwoord om dit evenwicht te herstellen. Dat maakt het creëren en leiden van een open organisatie tot dé opdracht voor de huidige eindverantwoordelijken en leidinggevendenden. Leiderschap is hierin de verbindende schakel; leiders die de business én de menselijke maat weer in verhouding weten te brengen. En te houden. Hoe zit dat eigenlijk bij jou? Ben jij al bezig met ‘open’? En hoe zit het in jouw organisatie, zijn de eindverantwoordelijken en leidinggevendenden al klaar voor ‘open’ of houden ze vast aan ‘command and control’?

GEDRAGEN DOOR MENSEN

Sociale en technologische veranderingen gaan sneller dan ooit. Vaak lijkt het alsof dat twee aparte stromingen zijn. Maar is dat wel zo? Neem de wereldwijde open source community. De kracht van open source op innovatieve technologie en organisatieontwikkeling is vele malen groter dan we denken.

De open source community – de naam zegt het al – wordt namelijk gedragen door mensen. Mensen die hun capaciteiten inzetten om met nieuwe technologie de wereld een beetje beter te maken. Die het delen van materiële zaken en van kennis niet beperken tot de privésfeer, maar dat ook in hun dagelijks werk belangrijk vinden. De kracht van open source en van succesvolle organisaties bestaat uit de balans tussen mens en business op basis van een open cultuur. Die open cultuur geeft communities en organisaties een ongekende duurzame basis.

INTRINSIEKE MOTIVATIE

Om het beste uit de technologie en de mensen te halen, heb je een open bedrijfscultuur nodig waar medewerkers vanuit hun intrinsieke motivatie bijdragen. Deze nieuwe generatie tech-werknemers blijft weg bij zuiver

hiërarchisch aangestuurde bedrijfsculturen. Ze sluiten zich aan bij open leiders en zijn wars van managers die zich bedienen van de ‘command and control’ aanpak. Deze jonge tech-medewerkers, en ook een belangrijk deel van de huidige generatie medewerkers, zoeken een open organisatie die hen inspireert om elke werkdag het beste uit zichzelf te halen. Zij zoeken het leiderschap dat ruimte biedt voor eigen inbreng, samenwerking, kennisdeling en het nemen van verantwoordelijkheid.

INCLUSIEVE ORGANISATIE

Een succesvolle en toekomstgerichte organisatie stelt de mens in staat om slim samen te werken en effectief te organiseren. Het vergroot de collectieve intelligentie en biedt de medewerker de ruimte om zich te ontwikkelen. Door het potentieel te bevrijden en te benutten ontstaat een organisatie waar iedereen participeert en bijdraagt. Het kan leiden tot bijzondere resultaten. En het vraagt heel veel van een leider om zo’n organisatie te leiden en te creëren. Wat voor leider ben jij eigenlijk?

HYBRIDE AANPAK

Zoals eerder gezegd, ligt er een opdracht aan leidinggevendenden om de aandacht voor de mens en business in evenwicht te brengen. Als leider opereer je nu naar alle waarschijnlijkheid in een hiërarchische structuur, gericht op de korte termijn. Het is een grote uitdaging om vanuit die positie voor je medewerkers de open organisatie te creëren en te leiden. En het is zeker mogelijk om dit succesvol te doen, al is het geen makkelijke opgave. Het vraagt veel van jou als mens en als leider. Het is ook de vraag of jij het echt wilt en hoe oprecht jij in de wedstrijd zit. In de afgelopen maand heb ik in mijn blogs op LinkedIn al een aantal zaken beschreven en de komende maanden ga ik daarmee door. Net als met mijn artikelen. Ik hoop je hiermee te inspireren om over de open organisatie en het open leiderschap na te denken.

In mijn volgende artikel ga ik dieper in wat open leiderschap in een hybride omgeving van jou vraagt.

“Om het beste uit de technologie en de mensen te halen, heb je een open bedrijfscultuur nodig waar medewerkers vanuit hun intrinsieke motivatie bijdragen.”