



JOHN
DEJAEGER



PETER FRANS
ANTHONISSEN



MARIO
FLEURINCK



JEAN-LUC
MOMMAERTS



ANDRÉ
JURRES



OLIVIER ONGHENA
'T HOOFT

GELUKKIGE MEDEWERKERS
VERBETEREN DE RESULTATEN VAN JE BEDRIJF

Goed leiderschap komt uit het hart

Had ik deze column vijf jaar geleden geschreven, dan was die wellicht nooit opgenomen in een zakenblad als Trends. Gelukkig veranderen de tijden en wordt almaar meer aandacht besteed aan het softere deel van zakendoen. Onderzoek toont aan dat dat softere deel (grotere motivatie, meer samenwerking) dé voorwaarde is voor de realisatie van het hardere deel (stijgend marktaandeel, betere bedrijfsresultaten). Dat zien bewuste leiders ook almaar meer in.

Als ik tijdens businessconferenties de deelnemers vraag naar de diepste en meest essentiële drijfveer in hun leven, naar hetgeen waarvoor ze alles zouden opgeven, dan komt van bijna geen enkele leidinggevende het antwoord macht, geld, prestige, roem, eigenbelang of sterke kwartaalresultaten. Ik hoor wel zaken zoals liefde, van betekenis zijn voor mijn naasten, een bijdrage leveren voor wie en wat voor mij essentieel is, iets duurzaam achterlaten, geluk.

Als hartelijkheid, liefde en dienstbaarheid zo belangrijk blijken, is het toch merkwaardig dat zo veel leidinggevenden hun 'softe' kant bijna uitschakelen wanneer ze leiding geven. Waarom connecteren ze dan plots met het harde en vergeten ze het zachte?

Ik pleit ervoor het belang van het hart te erkennen in de werkomgeving en als fundament van inspirerend leiderschap. Want net als naasten, partners en kinderen willen ook medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen. Ze verwachten het beste van zichzelf te kunnen geven in een omgeving waarin ze kunnen groeien, openbloeien, leren en zich goed voelen.

De meesten van ons spenderen het grootste deel van de dag in hun werkomgeving. Het is dé plek om je kennen en kunnen in praktijk te brengen. Werken — of het nu intellectueel of fysiek is, maakt geen verschil — laat het individu toe zijn eigen, unieke mix van gaven, competenties, kennis en passie in te zetten om meerwaarde te creëren en zich van anderen te onderscheiden.

*** Om meerwaardecreatie te boosten, hebben we leiders met een hart nodig.**

Het arbeidsproces als middel tot zelfrealisatie.

Om die meerwaardecreatie te boosten, hebben we leiders met een hart nodig. Leiders die oprecht bekommerd zijn om het wel en wee van hun meest kostbare assets: het meerwaarde creërende individu. Wie geen moer geeft om de ander — en, geloof me, dat zijn er nogal wat — maar er enkel op uit is vlug fortuin of een grote naam te maken, kan niet duurzaam leidinggeven en zal er niet in slagen mensen langdurig te inspireren en te motiveren. Hoogstens zal hij tijdelijk een groep opportunisten aantrekken, of een nog grotere groep mensen van zich vervreemden en demotiveren.

Dat wil niet zeggen dat leiders met een hart softies zijn of geen keuzes kunnen maken. Integendeel, ze slagen er wonderwel in richting te geven en focus te leggen, de juiste mensen aan te trekken én te houden, en een cultuur van verbondenheid uit te bouwen. Daarvoor steunen ze op vier fundamenten.

Ten eerste: inspireren. Mensen aantrekken dankzij het hogere doel waarvoor de organisatie staat (waarom doen we in onze organisatie wat we doen?) en hoe dat geleefd wordt in de organisatie, overal en op elk moment.

Ten tweede: motiveren. Mensen op de juiste plaats in de organisatie toelaten zichzelf te zijn en zichzelf te verwezenlijken. Mensen die in *flow* zijn, werken zonder het gevoel te hebben dat ze werken. Ze zijn met hun passie bezig en geven het beste van zichzelf.

Ten derde: verbinden. Mensen laten samenwerken, met elkaar laten exploreren wat de beste oplossingen en beslissingen zijn, leren te leren van elkaar en leren allen samen voor hetzelfde hogere doel te werken.

Ten vierde: waarderen. Mensen erkennen voor wie ze zijn, wat ze doen en hoe ze het doen, zelfs wanneer ze fouten maken.

Dankzij dat leidinggeven met een hart zal de bedrijfsprestatie een onvoorstelbare boost krijgen, waardoor dan weer de financiële resultaten tot ongekende hoogtes stijgen. Of hoe hartelijk leiderschap geluk bevordert en zakelijk succes garandeert. ☺

De auteur is associate partner bij het internationale consultancybedrijf Axialent.

Als onbetwiste pionier in het urban crossover segment, staat de Nissan Qashqai voor een nieuwe uitdaging: continu innoveren om meer dan ooit DE referentie te blijven.

Nissan QASHQAI 360: wanneer een legende zichzelf heruitvindt.

Nissan. Innovation that excites. De Qashqai 360 dankt zijn naam aan zijn exclusieve Around View Monitor systeem, dat dankzij 4 perfect gesynchroniseerde breedhoekcamera's een 360°-zicht biedt rond de wagen. Dit systeem maakt het u makkelijk om alle hindernissen te verslaan waarmee de stad u tijdens het parkeren confronteert. Goed gezien! Maar er is nog meer...



alle-terrein voor het echte stadsleven biedt zijn bestuurder de allerbeste technologieën op vlak van connectiviteit en navigatie, en dat allemaal via het aanraakscherm. Want innoveren... is vandaag al een antwoord bieden op de noden van morgen.



Voorzien van een heel arsenaal nuttige innovaties, beschikt de Nissan Qashqai 360 ook over een zuinige maar krachtige 1.6 dCi motor. Deze krachtbron slaagt er, met 130 pk voor slechts 119 g CO₂, moeiteloos in om straffere prestaties met minder uitstoot te combineren.

En ook het comfort en gebruiksgemak aan boord mogen er zijn. Want deze



NIEUWE QASHQAI 360

- Around View Monitor
- Motorisatie 1.6 dCi 130 pk
119 g CO₂/km, Stop/Start-systeem
- Aanraakscherm
- Panoramisch dak, glanzend zwarte dakrails en spiegelkappen
- Versie met 7 plaatsen beschikbaar.

Surf snel naar www.nissan.be om de Qashqai 360 en zijn innovaties te ontdekken!



Trends
GAZELLEN
2013

Nissan draagt innovatie in het hart en steunt dan ook met plezier de trendsetters van morgen.



SHIFT_