

Waarom blijken sommige Leiders geen goede Leiders te zijn?

Door onze dagelijkse contacten in de Directiekamer, komen we tot een 5-tal verklaringen:

1. Het **Peters Principle**: elke werknemer in een hiërarchie stijgt tot diens onbekwaamheid. Als je eenmaal gepromoveerd bent, is het te laat, want in Belgenland het is uiterst zeldzaam dat iemand gedegradeerd wordt.
2. **Overschatting wordt beloond**: uit onderzoek van juli 2024 “*how do you find a good manager?*” blijkt dat ambitieuze, extraverte dominante mensen zichzelf snel als geschikte leiders zien ... Het wordt pas echt problematisch wanneer dezelfde mensen structureel gepromoveerd worden tot leidinggevers.
3. De “**quick en dirty**” oplossing: in tijden van arbeidskrapte is de verleiding groot om mensen aan te nemen die niet voldoen aan het gewenste profiel. Snelheid prevaleert boven kwaliteit en zorgvuldigheid, met alle consequenties op lange termijn.
4. De **kloof tussen de systeemwereld en de leefwereld neemt toe**: als de leider niet in contact is met de dagelijkse leefwereld (*op de werkvloer*), en vanuit het systeemwereld (*regels en beleid*) acteert, dan is het risico groot dat interventies averechts werken. Het team voelt zich dan wellicht onbegrepen en niet gewaardeerd.
5. Zucht naar **macht met het risico op autoritarisme**: als macht gekoppeld wordt aan het creëren van een angst- en/of afrekencultuur, is er sprake van autoritarisme. Daarom pleit ik om samenwerkingsverbanden en machtsverhoudingen heel open te bespreken.



Het tij kan keren dankzij een combinatie van onderstaande factoren

1. De **omgekeerde piramide**: door niet de leider op de troon te zetten, maar de vakman aan de voorkant, die dan interactie heeft met de klant, en zo maatwerk kan leveren. Alle andere professionals zijn er om deze vakmensen te faciliteren. De organisatie is ahw dé toolbox voor de vakmensen, en niet andersom! Het experimenteren waard!
2. **Belonen naar toegevoegde waarde en contributie**: de coronapandemie heeft laten zien welke beroepen essentieel zijn voor het goed functioneren van onze maatschappij. Durf daarom (ook) uitvoerende- en experttaken degelijk te honoreren en niet alléén leidinggevende taken.
3. Kijken naar **grondhouding v/d leidinggevers** ipv uitsluitend naar opleiding, ervaring. Goede leidinggevers hebben zelfkennis, twijfelen soms, staan open voor nuances en andere perspectieven. Zij zorgen voor psychologische veiligheid en hebben aandacht voor het individu én voor het collectieve belang.
4. Een leider **geeft richting**: creëert verwachtingen, inviteert om tezamen te groeien, spreekt medewerkers aan (*hen accountable maken*), inspireert om eigenaarschap te nemen over de eigen ontwikkeling.
5. **Verbindend leiderschap**: in hoeverre heeft de leider medewerkers uitgenodigd om initiatieven te tonen en zich persoonlijk te ontwikkelen in het belang v/d organisatie?

Bewustwording is de 1^{ste} stap naar verandering. We zijn ervan overtuigd dat de mens het vermogen heeft om telkens opnieuw te beginnen. Als **Leider** geeft dit veel hoop.