

Sociabiliteit voor managers

Momenteel gaan er stemmen op om aankomende studenten medicijnen bij aanvang van de studie te selecteren op kwaliteiten als sociabiliteit, inlevingsvermogen en contactuele vaardigheden. Afhankelijk van de mate van sociabiliteit worden studenten verplicht zich hierin te ontwikkelen, alvorens met de studie te mogen beginnen. En als blijkt dat de student medicijnen onvoldoende geschikt is om met mensen om te gaan, zal hij worden afgewezen voor de studie medicijnen. Dit roept de vraag op of managers, net zoals artsen, niet eerst en vooral beoordeeld moeten worden op hun sociabiliteit.

Er zijn nog steeds veel organisaties die uitgaan van een verouderde visie op leiderschap.

Traditioneel worden organisaties geleid door managers die zijn geselecteerd op grond van hun productkennis. Resultaat gericht leiderschap wordt daarbij opgevat als een vakinhoudelijke verantwoordelijkheid. Deze traditionele managementstijl staat haaks op het stimuleren van proactief gedrag in de organisatie.

In de hedendaagse visie op management ligt de nadruk op emotioneel intelligent gedrag in plaats van op productkennis. Als de aansturing van medewerkers op een relatiegerichte manier verloopt, beïnvloedt dit in positieve zin zowel de bedrijfsresultaten als de motivatie van medewerkers.

Deze tijd van zelfsturing en persoonlijk leiderschap vraagt om een managementstijl die alle leden van de organisatie uitdaagt tot proactief gedrag. Uiteraard dient de manager in de eerste plaats zelf proactief gedrag te vertonen, want goed voorbeeld doet goed volgen.

Passend bij deze doelstelling is het de primaire taak van het management om zorg te dragen voor een emotioneel veilige werksfeer door:

- beïnvloeding van gedrag en houding van de individuele teamleden
- bespreken van conflicten in het team
- de aansturing van een team af te stemmen op de kwaliteit van de onderlinge samenwerking.

Staat wellicht in de toekomst voor de nog op te leiden artsen niet langer het genezen van de kwaal centraal, maar de mens, die zelf verantwoordelijk is voor zijn genezing en daarbij geholpen wordt door de dokter, hetzelfde geldt voor de moderne manager. Voor de manager zou niet langer de taak of het product op de eerste plaats dienen te staan, maar de ontwikkeling van proactief functioneren van zijn medewerkers. Modern management betekent dat de medewerkers de verantwoordelijkheid krijgen voor het behalen van de bedrijfsresultaten. In theorie weet elke manager dit. De praktijk leert echter dat in de meeste organisaties delegeren de minste gebruikte managementstijl is.

Om als manager je positie waar te kunnen maken, dus om gezag te genieten bij je medewerkers, moet je een beetje psychologisch inzicht hebben en in staat zijn om je medewerkers het bedrijfssucces te gunnen. Het los kunnen laten van het behalen van de bedrijfsresultaten doet een beroep op het zelfvertrouwen van de manager. Emotioneel intelligent gedrag zoals sociabiliteit en inlevingsvermogen schragen iemands zelfvertrouwen en gezag. Bemoedigd hierbij is dat de emotionele intelligentie (EQ) door coaching en training is te ontwikkelen. Onze managementcursussen, die een combinatie zijn van situationeel leiding geven en psychologisch inzicht, richten zich hier op.

Helmi Tunnissen

www.reflectie-inspiratie.nl