



Jouw duurzaamheidsvragen

Getuigt leiderschap in jouw organisatie van voldoende visie en coaching? Is er sprake van engagerend leiderschap? Brengen leiders eenvoud in de complexiteit en geven zij er betekenis aan? Bestaan er krachtige verhalen in de organisatie? Wordt het organisatieverhaal duurzaam gealigneerd met het individuele verhaal? Wat zijn valkuilen van performantiemanagement in jouw organisatie? Welke duurzame antwoorden kunnen worden geformuleerd?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Co-creëer en ondersteun een leiderschapsmindset van visie en coaching in de organisatie.
- Bouw mee aan de collectieve identiteit van de organisatie onder de vorm van een goede organisatie-‘story’.
- Bewaak de taal waarin over missie, visie en waarden wordt gecommuniceerd binnen de organisatie. Deze moeten behapbaar zijn voor alle medewerkers.
- Schep duidelijkheid in de rollen van leider, manager, coach en therapeut binnen de organisatie. Ondersteun medewerkers indien er grensconflicten of tegenstrijdigheden ontstaan.
- Bewaak de valkuilen van het bestaande performantiemanagementsysteem.
- Geef performantiemanagement nieuwe zuurstof door het herdenken van doelstellingen, de koppeling van performantie met ontwikkeling, de focus op paarse dialoog, de combinatie van formele en informele feedback en het nastreven van een multilevelperspectief.

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Fungeer als ‘sense maker’. Geef betekenis aan wat er gebeurt zowel op het niveau van het team als op het niveau van elk individu.
- Maak het organisatie- en teamverhaal attractief voor alle teamleden. Vertel het verhaal authentiek en in de taal van jouw medewerkers.
- Wees je ervan bewust dat je continu verschillende petten opzet als leider, manager en coach. De drie rollen hoeven elkaar niet uit te sluiten, maar kunnen wel spanning veroorzaken. Hiermee omgaan vereist wellicht enige maturiteit en groei. (Peer)coaching kan je hierin helpen.
- Trap niet in de val om ook als therapeut (te moeten) optreden. Verwijs door naar professionele instanties.
- Koppel performantie zo veel mogelijk aan ontwikkeling. Hierdoor breng je meer energie in het formele en informele feedbackgebeuren naar medewerkers toe.
- Maak niet enkel van het functioneringsgesprek maar ook van het evaluatiegesprek een paarse dialoog. Gebruik eventueel de resultaten van een 360°-feedback en zorg er zeker voor dat medewerkers zich zelf mee verantwoordelijk voelen.

- Maak duidelijke afspraken en zet in op duurzame, meervoudige doelen. Deze zorgen voor engagement op korte en lange termijn.
- Geef onmiddellijk feedback, geen jaar later. Staaf met concrete voorbeelden. Maak samen een plan van aanpak. Reik handvatten aan om sterktes te stimuleren en zwaktes te kunnen bijsturen.

Voor de medewerker

- Laat je inspireren door het organisatieverhaal en bouw er verder mee. Zorg er mee voor dat het een collectief gedragen verhaal is/wordt.
 - Zoek actief naar feedback en coaching. Richt je hierbij niet enkel naar je direct leidinggevende, maar ook naar HR, andere leidinggevenden, collega's, klanten, ...
 - Doe gericht aan zelfreflectie en -evaluatie. Het resultaat hiervan kan wel eens grote verschillen vertonen met de evaluatie van anderen. Dat is geen probleem, want het verhoogt de rijkdom van jouw totale evaluatie.
 - Beschouw feedback als een geschenk en ga er vervolgens actief mee aan de slag.
 - Geef zelf input wanneer doelen worden gesteld en afspraken worden gemaakt.
-