

WEG MET ALLE REGELS

DE REGEL VOOR SUCCESVOL MANAGEN

Deze column gaat over regels, contracten en de overbodigheid hiervan. Hierbij heb ik me laten inspireren door het boek "Weg met alle regels" van Marcus Buckingham & Curt Coffman. Hierin wordt aangetoond dat de beste managers niets van vaste regels moeten hebben. Ze hebben oog voor de individuele talenten van mensen en zorgen ervoor dat die op de juiste plaats in de organisatie benut worden.

Iets waar ik het helemaal mee eens ben en wat verder onder de aandacht mag komen. Ik vind dat we langzaam te veel verzanden in regels, contracten en ons daarmee te veel focussen op verkeerde dingen.

De mate waarin organisaties of teams succesvol zijn hangt nauw samen met de hoeveelheid regels, contracten en vergaderingen die er zijn. Hoe meer hiervan hoe meer dit afleidt van waar het echt om gaat; de mens centraal stellen (collega, klant, etc.). Een prettige manier van samenwerken, een echt goede klik wordt dan lastig.

Hoe meer regels hoe minder tijd voor de mens, het persoonlijke individu (zowel intern als extern). Ik zeg niet dat alle regels overboord moeten worden gegooid maar in de regel is het zo dat hoe meer regels hoe meer beperkingen. Ze beperken in ontwikkeling, ontplooiing, zelfstandigheid en vaak gaat de regel boven het gevoel wat er achter schuil gaat. "Nee, dat kan niet want dat is de regel!" Zo belde ik onlangs met mijn provider en werd ik geholpen door een technisch medewerker. Na 12 minuten wist hij mij te vertellen dat hij maximaal 8 minuten aan de telefoon mocht zitten om iemand te helpen. Kortom: zijn beleving was dat hij mij goed had geholpen omdat hij al langer met mij aan de telefoon zat, terwijl ik nog geen oplossing had. Waar gaat dit over? Zomaar een voorbeeld van een overbodige regel.

Vaak hoor ik dat iemand een contract wil aangaan met een bedrijf. Fantastisch, er is dan een intentie aanwezig om een verbinding met elkaar aan

te gaan. Er is dus een goed gevoel. Hoe vaak wordt dit goede gevoel overboord gegooid omdat er contractueel iets niet goed voelt. Vervolgens volgt er een strijd over gelijk en ongelijk, van ego en macht en zoemmm het goede gevoel is weg en daarmee vaak een vruchtbare samenwerking. Mijn advies, maak contracten eenvoudig. Zaken doen is tenslotte plezier voor twee!

Zo werk ik zelf het liefst in samenwerkingsverbanden zonder een contract. Hiermee creëer ik een verbinding waarbij het gevoel en de klik met die ander centraal staat. We kunnen ons dan ook volledig focussen op onze samenwerking en op uitvoering van een project. Er is tenslotte geen ruis en geeft ons positieve energie. Het vraagt wel om een voortdurende afstemming. Voor mij is dit de ultieme vorm van samenwerking. Want wat heb je nu aan een contract als de omstandigheden (en dat gebeurt continu) veranderen. Het vraagt om structurele (gevoelsmatige) afstemming, op gebied van de intenties, de verwachtingen en financieel.

En neem nou het vele vergaderen. Er is zo'n vergadercultuur ontstaan. Maak vergaderen kort; wat gezegd moet worden wordt toch wel gezegd, probeer het maar eens. Geef aan dat de vergadering een half uur duurt; moet je eens kijken hoe snel mensen tot de essentie komen. Het werkt zoveel effectiever en vergadermoeheid wordt daarmee ook nog eens bestreden.

Goede managers / medewerkers richten zich op de mens, de mens staat altijd centraal zonder al te veel poeha van regels. Ze concentreren zich op; talent, communiceren het juiste resultaat, op sterke punten, werven en selecteren de juiste persoon op de juiste plaats. Gevolgen zijn dat er een betere klik is tussen mensen, meer tevredenheid, hogere productiviteit en minder verloop van personeel en klanten.

Hartelijke groet, tot ziens en mag het voortaan ietsje minder zijn!



DOOR FRANK REKERS

Frank Rekers (certified PMA trainer en business en personal coach) is eigenaar van 4Human en helpt mensen, teams en organisaties bij vernieuwing- en motivatietrajecten.