

Zoeken naar de afslag

Gerard van Vliet, initiatiefnemer van Change in Business, ontwaart een nieuw tijdperk. Een tijdperk waarin mensen op een positieve manier met elkaar samenwerken. Voor grote ego's is geen plaats, voor onderling vertrouwen des te meer.

Klinkt leuk, positief zakendoen, maar hoe doe je dat in crisistijd?

Is het crisistijd? Het is maar net hoe je er tegen aan kijkt. Het CBS meldde pas geleden dat het niet goed gaat omdat de economie slechts 0,2 procent groeit. Dat werd gebracht als iets naars. Je kan toch ook zeggen: fantastisch, het is een lastige tijd, maar we groeien evengoed! Wel zie ik dat we op een keerpunt staan. Alles waar we op vertrouwden werkt niet meer. We moeten loslaten, onze manier van werken moet op de schop. De huidige route is een doodlopende weg, systemen lopen vast. We moeten onszelf opnieuw uitvinden, voor die uitdaging staat iedereen.

Hoe ziet onze vluchtroute eruit?

Onze hele manier van werken zal moeten veranderen. We moeten elkaar veel meer ruimte en vertrouwen geven. *Open minded* naar elkaar zijn. Wisselende rollen durven aannemen. Nu houden we ons vast aan dwingende kaders en functies. Als je die loslaat, zul je veel meer op je eigen kracht moeten vertrouwen. Daar is moed voor nodig, en leiders die het goede voorbeeld geven. Je moet je ego aan de kant durven zetten en beseffen dat je als leider veel meer bereikt wanneer je de mensen om je heen ook leiders laat zijn. Dan heb je het over een feminiene manier van leidinggeven. Onze vluchtroute zit hem in 'wij-denken' en de dialoog aangaan.

Hoe breng je dat zelf in praktijk?

Ik ben een '1 minuut manager'. Ik wil creatief meedenken met de mensen waar ik mee werk, maar wel op de achtergrond. Ik zeg ze: „twijfel niet aan je eigen kunnen. Jij moet het doen. We kunnen er wel samen over praten, maar neem je eigen verantwoordelijkheid, durf te beslissen. Pak de zaken op die je zelf leuk vindt.” Door *ownership* en vrijheid te geven komen mensen tot bloei. Het liefst werk ik ook zonder functieprofielen. Ik wil niet alles invullen en afbakenen. Er moet ook de mogelijkheid zijn dat iemand een initiatief neemt dat eigenlijk bij een andere functie hoort. Belangrijk is dat je als manager het goede voorbeeld geeft. Win het vertrouwen. Ga niet in een dikke auto rijden als je met het bedrijf moet bezuinigen. Dat lijkt een simpel voorbeeld, maar op dat vlak gaat het zo vaak mis.

En positief zijn en blijven, hoe werkt dat bij jou?

Dat is eigenlijk een kwestie van de knop omzetten in je hoofd. Ik richt me nadrukkelijk op de positieve elementen van alles wat ik meemaak, daar maak ik een sport van. De eerste de beste die ik 's morgens tegenkom, wens ik hartelijk een goedemorgen. Dat geeft de hele dag een goed gevoel. Positief zijn geeft enorm veel energie. Vrolijkheid en passie werken aanstekelijk. Ga niet sikkeneuren, ook niet als er zaken misgaan. Het is heel heilzaam om met je hele team ook eens het glas te heffen op de grootste fout die je hebt gemaakt.

Wat is het doel van change in business? Wanneer is het geslaagd?

We willen een platform creëren waar mensen elkaar vinden. De reis is belangrijker dan het doel. Er zit geen verdienmodel achter, geen vastomlijnd eindpunt. Het gaat echt om waardecreatie op andere manieren: leren van elkaar. Samen de afslag vinden in plaats van door blijven rijden op een doodlopende weg. Als in de loop der jaren mensen elkaar vinden via dit platform, vind ik het geslaagd.