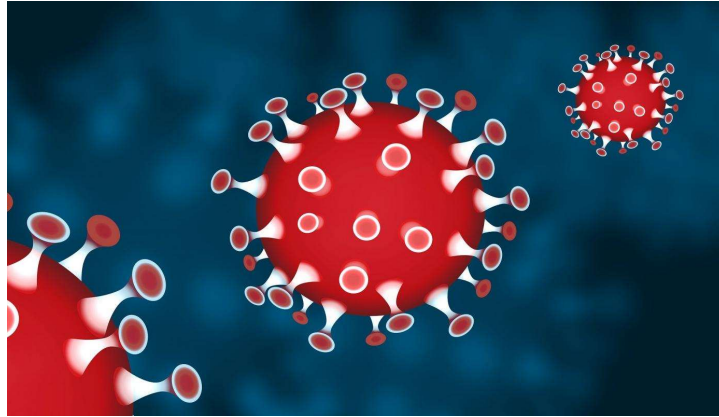




Over corona, solidariteit en leiderschap

Even wat anders. Als we 'dit virus' nu eens benaderen vanuit het oogpunt van de **organisatiecultuur**? Wat geldt in een samenleving is trouwens vaak ook van toepassing in een organisatie en omgekeerd. We starten hieronder eerst met het coronaverhaal. En u merkt als lezer zelf wel waar we de sprong maken naar 'solidariteit' en 'leiderschap'.

Vooreerst geven we best meteen allemaal toe dat we dit virus wat **onderschat** hebben. Het probleem lag immers aanvankelijk elders. En als het overwaait zal het allemaal niet zo erg zijn. Een griepje, meer niet. De gevolgen in een geglobaliseerde wereld lieten evenwel niet lang op zich wachten. Het virus waaide met de reizigers snel over van Oost naar West en van de sneeuw naar het asfalt. En terwijl onze politieke leiders nog volop zochten naar de gepaste versnelling werd er door iedereen nog volop geknuffeld, geschud en gekust. Enige dagen later volgde plotseling de oproep tot 'afstand houden' en 'propere handen'. Een advies dat menig Belg aanvankelijk met de glimlach naast zich neer legde. Ook ik.

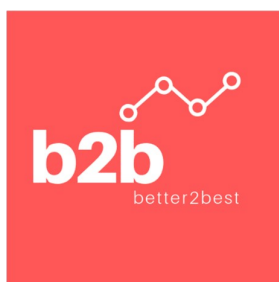
Maar komt het niet op ieder van ons aan? Vanuit het uitgangspunt dat 'elke gedragsverandering bij jezelf begint' realiseerde ik me dat ieder van ons nu de plicht heeft om als rolmodel te fungeren voor onze kinderen, onze kleinkinderen, onze ouders, onze grootouders, onze vrienden, onze collega's en onze burens. Het is dus vanuit onze burgerzin dat we onze gewoonten best even aanpassen. Door afstand te nemen van elkaar, tonen we dan onze **betrokkenheid en solidariteit** voor elkaar. En dit doen we allemaal samen met de betrachting om die stresspiek uit te stellen. Zodat het hart van onze gezondheidszorg, dat een eigen hartfalen wil vermijden, kan blijven volgen.

Enkele dagen geleden volgde ook de rist aan maatregelen die tot doel hadden om 'elke samenkomst en verspreiding' te beperken. De reacties in mijn omgeving waren uiteenlopend: van 'overdreven', over 'eindelijk' tot 'te laat'. Persoonlijk lijkt het me dat de maatregelen wel getuigen van politiek **leiderschap**. In tegenstelling tot China dat als een hiërarchische samenleving wordt aangestuurd, zijn onze dagelijkse gedragingen als burger niet zo maar meteen afdwingbaar. De genomen maatregelen zijn dan misschien niet populair maar creëren wel voor ons allen een daadkrachtige leidraad om aan de gestelde gedragsverwachtingen te voldoen. Onze leiders stellen zich trouwens erg **wendbaar** op, zochten met hun 'zachte adviezen' eerst naar 'buy-in' van de burgers, waarna in functie van de nieuwe observaties snel hoger geschakeld werd. De genomen maatregelen lijken me ook erg sereen, niet zozeer ingegeven door 'angst' maar wel door een vooruitziend 'realisme', en vooral – in tegenstelling tot andere materies, die door uiteenlopende belangengroepen worden gedomineerd – gefundeerd op de mening van experts die allemaal dezelfde kant opkijken. Hoera!

We springen nog even naar de organisatieomgeving... Als modern leider heb je er alle belang bij om je te realiseren dat een probleem in het ene team het andere team kan beïnvloeden en dat in een **moderne organisatie** 'alles met alles' verbonden is, zowel binnen de organisatie als daarbuiten. Veel ondernemingen zijn immers erg afhankelijk van de externe partners die deel uitmaken van hun 'corona'... euh 'netwerk'. Het oplossen van problemen vergt dan ook vaak een gezamenlijke aanpak waarin je met anderen, via open en transparante communicatie, in **vertrouwen** samenwerkt. De tijdsgeest waarin de directeur alleen beslist, ligt achter ons... Op iedere medewerker komt het nu aan. Vandaar ook het belang van effectief te doen wat je zegt. Walk your Talk! Geef het goede voorbeeld. Draag een verantwoordelijkheidsgevoel uit dat anderen tot nadenken uitnodigt. Omring u met en luister naar de juiste experts. Inspireer, informeer en motiveer. Schep vertrouwen. Wat dan uit het oogpunt van de medewerkers leidt tot toewijding, trouw en solidariteit.

En nu even de handen wassen!" 😊

PS. De komende maanden en jaren komen we terecht in een wereld die alleen maar volatieler, onzekerder, complexer en meer ambigue wordt (remember 'VUCA' wat staat voor Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity). In dat kader ligt de uitdaging om ons, als samenleving, als organisatie en als individu voortdurend aan te passen aan verandering. Ik wens jullie hierin veel vertrouwen, solidariteit en leiderschap.



Dank je wel om mijn post te lezen, Ik hoop dat je het nuttig vond. Zo ja, zou je deze dan willen delen zodat jouw netwerk er ook van kan genieten. Je kan ook altijd een vraag stellen of een commentaar achterlaten.

Wij willen verandering, maar toch zijn we allemaal gewoontedieren. Ben je op zoek naar iemand die met een voordracht, workshop of opleiding dat duwtje in de rug kan geven? Dan ben je aan het juiste adres. Met humor, creativiteit en gepassioneerd door culturele verandering begeleid ik je graag.

b2b - www.better2best.be – Alain Surkol 0497/591333 – alain.surkol@telenet.be
