De drie noodzakelijke V’s voor effectief leiderschap

Met deze drie V’s moet elke manager zich bezighouden. Het geeft je medewerkers en het team **vrijheid** van handelen in **verbondenheid** met afspraken en procedures.

Ik las eens een uitspraak van een manager die zei: “ik werk met volwassenen die grote verantwoordelijkheid op zich hebben genomen in hun privéleven zoals het krijgen van een kind, het kopen van een huis en de zorg voor familie. Dat is voor mij reden genoeg om ze ook zo tegemoet te treden in de wetenschap dat ze hun taken aan kunnen.”

En zo is het! Niemand wordt blij van micromanagement en het voortdurend moeten aangeven wat ze aan het doen zijn.

Om vrijheid in verbondenheid te kunnen geven moet je als manager de basisvoorwaarden van de drie V’s aandacht geven en deze invullen.

Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid betekent dat de medewerker aangesproken kan worden op het uitvoeren van de taak. Het is zijn verplichting om toegewezen taken met een maximum aan praktische effectiviteit en efficiëntie uit te voeren.

Hoe ga je als manager hiermee om:

Check de functie omschrijving en onderzoek samen met je medewerker die deze functie heeft of de verantwoordelijkheidsgebieden duidelijk beschreven zijn, actueel zijn en hoe ze meetbaar gemaakt kunnen worden. Bereik hier overeenstemming over en volg dan samen de voortgang.

Verwachtingen

Verwachtingen zijn de aanname of hoop dat een handeling of gebeurtenis ook werkelijk plaats gaat vinden.

Hoe ga je als manager hiermee om:

Je toetst samen met de medewerker de verwachtingen aan de verantwoordelijkheden en bespreekt of deze realistisch zijn op dit moment. Het kan namelijk zo zijn dat je medewerker nog veel moet leren om een verantwoordelijkheid goed in te vullen. Je zult dan je verwachting moeten bijstellen en dat goed communiceren. Hier ligt ook een grote verantwoordelijkheid van je medewerker om aan te geven dat hij nog niet klaar is om een verantwoordelijkheid volledig in te vullen. Het is dus ook hier tweeweg communicatie.

Vertrouwen

De bereidheid van de manager én de medewerker om afhankelijk te zijn van de daden van een ander en geloven dat de ander eerlijk is en dat iets goed zal gaan.Vertrouwen wordt ook wel omschreven als “geloven dat de persoon die men vertrouwt zal doen wat men van hem verwacht”.

Hoe ga je als manager hiermee om:

Vertrouwen sluit hier weer aan bij verwachtingen. Vertrouwen zorgt er ook voor dat je de medewerker zijn weg zelf laat volgen om zijn verantwoordelijkheidsgebieden in te vullen. Je hebt dan ook het vertrouwen dat je medewerker zelf zal terugkoppelen als hij iets niet gaat halen wat eerder wel is afgesproken. Je spreekt dat vertrouwen naar elkaar uit! Vertrouwen is respect en openheid naar elkaar toe. Je geeft ook aan dat de medewerker een belangrijke vraag altijd mag stellen en dat is de hulpvraag: ‘*wil je me helpen hiermee, beste manager, want ik vind dit moeilijk!’*

Succes met het doorvoeren van de drie V’s.