



ServiceCultuur
info@servicecultuur.nl
06-51759308 of 06-53649858
www.servicecultuur.nl

De nieuwe rol van de manager

De wereld om ons heen verandert, organisaties veranderen en ook op het gebied van management verandert er veel. We zien allerlei ontwikkelingen elkaar in snel tempo opvolgen. Organisaties hebben tegenwoordig voortdurend te maken met nieuwe en andere marktomstandigheden, nieuwe technologieën, eisen van de consument en grotere competitie. Werkwijzen en methodieken worden aangepast mede door technologische ontwikkelingen. Management- en leiderschapsontwikkelingen passen zich aan. Organisaties die zich continue aanpassen aan deze veranderende wereld zijn lerende organisaties. Leren en ontwikkelen zijn een strategische pijler.

Als we kijken naar de klassieke managementtaken dan zien we dat er een aantal taken steeds vaker overbodig worden. Denk aan beheren, bewaken, toezicht, controle, dagelijkse instructies. Je ziet dat deze taken gemakkelijker zijn over te nemen door professionals, ze zijn te coördineren door medewerkers of zelfs door technische ontwikkelingen.

Medewerkers werken vaker op afstand. Agile werken, zelfsturende teams, multidisciplinair werken, zijn nu actueel waardoor mede hiërarchische manieren van werken steeds meer verdwijnen. In dit speelveld zie je de rol van de manager zich ontwikkelen. Het aansturen van mensen blijft maar veranderd. Directief wordt coachend.



Een manager wordt meer een leidinggevende die faciliteert, een coach die zorgt dat de zaken goed verlopen, een luisterend oor heeft, goed kan communiceren, medewerkers weet te motiveren en zorgt dat professionals hun werk kunnen doen. Kortom een echte facilitator.

De oude manager managede maar de nieuwe manager leidt. Een betere aanduiding voor de nieuwe rol van manager is leidinggevende of een nieuwe titel die past bij de nieuwe rol.

Een vernieuwende rol voor de nieuwe leidinggevende is dat deze in zijn rol cruciaal is voor de leercultuur. Organisaties die zich continue aanpassen, zijn constant aan het leren. In alle kwaliteitskaders neemt "leren leren" een belangrijke plek in. En daarmee zijn medewerkers dus continue aan het leren. Een leidinggevende moet weten hoe dit gefaciliteerd moet worden om de continue competitiedruk aan te kunnen. De leidinggevende faciliteert het werkplekleren.



De nieuwe leidinggevende heeft meer vereisten waaraan moet worden voldaan.

Er moet kennis zijn van verandermanagement. De leidinggevende is loyaal aan de bedrijfsvisie, denkt strategisch en heeft helicopterview. De leidinggevende zet veranderprocessen in gang, maakt keuzes en houdt medewerkers betrokken en helpt de medewerkers door steeds weer nieuwe veranderingen heen.



ServiceCultuur
info@servicecultuur.nl
06-51759308 of 06-53649858
www.servicecultuur.nl

De leidinggevende heeft een motiverende en faciliterende rol. Hij moet ervoor zorgen dat medewerkers geëquipeerd zijn voor hun taak. De leidinggevende kent de medewerkers en is in staat de taken op basis van de juiste competenties te verdelen. Medewerkers moeten kunnen excelleren op hun sterke punten en waar nodig worden bijgeschoold op hun mindere competenties. Maar op deze laatste ligt niet de focus. De leidinggevende neemt medewerkers mee in de veranderprocessen en maakt medewerkers bewust van ontbrekende kennis en geeft daarmee de leerprioriteiten aan.

Tot slot heeft de leidinggevende een duidelijke visie. Waar staat de organisatie en vooral het team/afdeling. Ze hebben duidelijk voor ogen waar het team/afdeling heen moet en zijn daarbij een inspirerend voorbeeld. Ze zijn sowieso een voorbeeld want het gedrag van de leidinggevende bepaalt het gedrag van het team/afdeling.

