

# GEWOON DOEN GEWOON DOEN

Dit boek geeft aan hoe kinderlijk eenvoudig je als manager resultaat kunt boeken. Voorwaarde is wel dat je een knop omzet en zelf overtuigd raakt van het feit dat deze methode van leiding geven, voor jou, jouw collega's en jouw bedrijf een enorme stap voorwaarts zal betekenen.

Gewoon **Doen**, **Gewoon** Doen een handboek voor managers die succesvol en vol zelfvertrouwen willen werken. Het draagt bij aan plezier in het werk en aan een plezierig privéleven aangezien meer resultaat boeken niet gepaard hoeft te gaan met lange werkdagen. De aanpak die in het boek is beschreven is gebaseerd op praktijkervaringen en staat volledig los van uitgebreide onderzoeken en theoretische modellen.



Rob de Bruin



# GEWOON DOEN GEWOON DOEN

Rob de Bruin

COOLEGEM MEDIA

# gewoon doen!

## colofon

ISBN: 978-94-91354-xx-x

Nur: xxx

Auteur: Rob de Bruin

Ontwerp: Saskia Horlings

Uitgever: Rob de Bruin

Productie: Coolegem Media ([www.coolegem-media.nl](http://www.coolegem-media.nl))

© 2014 Coolegem Media

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

*Maandagochtend 08.30 uur, eindelijk op kantoor gearriveerd na een uur fileleed. In de lift op de smartphone kijken naar de agenda van vanochtend. Shit, over een half uur al vergadering over de projecten in het kader van de aanstaande veranderingen. Nu maar hopen dat de rest van het team alles heeft voorbereid. Op basis van de discussies, ervaring en improvisatietalent zal het wel weer lukken om aan te sluiten en een bijdrage te leveren. Waarschijnlijk is dit toch weer een van die initiatieven waarover je na een paar maanden niets meer verneemt. Dan hebben we alle mooie presentaties en communicatieplannen weer veilig op de harde schijf opgeborgen en kunnen we weer gewoon aan de slag met ons echte werk.*

Over het echte werk gesproken, de lijst met aandachtspunten en acties die opgepakt en uitgevoerd moeten, groeit gestaag. Als de vergadering straks een uurtje ingekort kan worden en als we vanavond een uurtje langer doorgaan, redden we het waarschijnlijk wel. Wat zou het toch lekker zijn als we alles een keer op orde zouden hebben zodat we ruimte kunnen maken voor innovatie, intensieve aandacht voor klanten en andere kwaliteitsaspecten. Met de huidige bezetting een utopie. Die zijn helemaal niet gemotiveerd om eens flink door te werken en beseffen echt niet met hoeveel druk we vanuit de organisatie te maken hebben. Ze komen binnen, doen hun werkzaamheden en gaan lekker op tijd weer naar huis zonder zorgen te hebben over morgen. Eigenlijk zouden we de helft moeten vervangen door een stel enthousiaste jonge mensen die tenminste hun best doen en weten wat er in de wereld gebeurt. Helaas hebben we daar de financiële middelen niet voor, anders zouden we het wel weten.

De hierboven omschreven omstandigheden zijn overal terug te vinden. In ieder bedrijf zijn managers dagelijks bezig om hun doelstellingen te realiseren die ze vanuit de directie opgelegd krijgen. Een verantwoordelijkheid die zwaar weegt en de meeste managers worstelen dan ook met enorme twijfels. Gaat het wel lukken? Wat als de achterstanden te hoog oplopen? Hoe moeten we resultaat boeken als de onderlinge samenwerking niet verbetert? Vindt de directie mij wel geschikt voor deze baan? Twijfels die leiden tot slecht slapen, werkweken van 60 uur of meer, gebrek aan geduld om met de collega's rustig na te denken over oplossingen enz.

Wat is toch de oorzaak van het fenomeen dat een groot deel van de managers binnen bedrijven in Nederland dagelijks bezig is met brandjes blussen, boos is op hun directieleden en continu het gevoel heeft dat er onmogelijke prestaties van hen verwacht worden? Hebben ze het echt zo slecht? Staan ze voor een kansloze missie? Wanneer we dit eens vanuit een andere invalshoek bekijken, ligt de oplossing eigenlijk gewoon voor het oprapen. Het roer moet dan wel om zodat er ook echt iets gaat veranderen. De resultaten blijken, als je er later op terug kijkt, heel erg voor de hand liggend te zijn geweest. Het gaat er om dat met de juiste insteek de dagelijkse uitdagingen tegemoet getreden worden en dat er een geheel andere beleving ontstaat. Je gaat bewust dromen en maakt deze droom vervolgens waar op een hele concrete en simpele wijze. De aanpak levert structureel resultaat op en gaat gepaard met veel minder inspanning.

Bedrijven die vooruit willen komen, stellen uitdagende targets die vooral gebaseerd zijn op hogere winstmarges. Aandeelhouders waarderen kostenreducties die op korte termijn tot resultaat leiden. Uiteraard is kostenbeheersing een belangrijk aspect omdat de rentabiliteit van een bedrijf van levensbelang is. Het probleem ontstaat wanneer er kostenreductie wordt doorgevoerd, zonder dat de primaire doelstellingen van het bedrijf centraal blijven staan. De focus wordt daarmee verlegd van de kernwaarden van het bedrijf, richting kortstondig geluk. De route richting succesvol ondernemen wordt overboord gegooid en daarmee wordt de toekomst van het bedrijf onbewust onzeker gemaakt.

Zodra het effect van kostenreducties in de vorm van een beperkte periode van hogere winstmarges is uitgewerkt, blijkt het haast onmogelijk om de kerncompetenties van het bedrijf weer te benutten. Er is te veel gesneden in de structuur van de organisatie waardoor de medewerkers verdwaald zijn en hun eigen omgeving niet meer herkennen. Onzekerheid gaat dan regeren en draagt bij aan een cultuur met risicomijdend gedrag.

Als je in een omgeving als deze verantwoordelijk bent voor één of meerdere afdelingen valt het niet mee om resultaten te boeken en initiatieven te nemen die ook op langere termijn leiden tot een gezonde onderneming die zich positief blijft ontwikkelen. Het kan wel, maar dan moet er wel heel wat veranderen. Je gaat een persoonlijk avontuur aan waarbij je alle bestaande vanzelfsprekendheden overboord zet. Uiteraard moet je wel jezelf blijven, je gaat jouw competenties alleen beter benutten. Als je weet dat bepaalde competenties bij jouzelf slechts beperkt aanwezig zijn, ga je op zoek naar collega's die jou daarbij kunnen helpen en complementair zijn.

Je durft je dus kwetsbaar op te stellen en in overleg met de mensen in jouw omgeving praat je over vervolgstappen die nodig zijn om bovengenoemde twijfels voor eens en voor altijd te laten verdwijnen en plaats te maken voor rust en overzicht waardoor zelfverzekerdheid op een hele natuurlijke wijze boven komt drijven.

Is het een moeilijk traject? Nee, helemaal niet. Het is een kwestie van Gewoon **Doen** en Gewoon Doen! Dit boek geeft aan hoe kinderlijk eenvoudig je resultaat kunt boeken. Voorwaarde is wel dat je een knop omzet en zelf overtuigd raakt van het feit dat deze methode van leiding geven, voor jou, jouw collega's en jouw bedrijf een enorme stap voorwaarts zal betekenen. Leg dit boek niet op een boekenplank als je het hebt gelezen maar leg het op jouw bureau zodat je het iedere week een paar keer kunt openslaan en weer enkele aandachtspunten van deze avontuurlijke tocht kunt teruglezen.

Gewoon **Doen**, Gewoon Doen een handboek voor managers die succesvol en vol zelfvertrouwen willen werken. Het draagt bij aan plezier in het werk en aan een plezierig privéleven aangezien meer resultaat boeken niet gepaard

hoeft te gaan met lange werkdagen. De aanpak die in het boek is beschreven is gebaseerd op praktijkervaringen en staat volledig los van uitgebreide onderzoeken en theoretische modellen. Wie op zoek is naar dergelijke theoretische kennis, kan terecht bij de oneindige reeks managementboeken die overal verkrijgbaar is.

Geen enkel onderdeel van de beschreven aanpak zal leiden tot revolutionaire veranderingen in een organisatie. De collega's op de werkvloer zullen (als alles naar wens verloopt) van mening zijn, dat er eigenlijk weinig verandert. De enorme vooruitgang wordt min of meer als vanzelfsprekend gezien. Omdat het niet nodig is om alle betrokkenen vooraf uitgebreid te informeren, is het makkelijk om gewoon te starten

Het is een aanpak die je met jouw management team bespreekt en zodra iedereen is aangehaakt, ga je samen van start. Je gaat het gewoon doen.

Als na enkele weken de trein op gang komt, zal de vraag worden gesteld: waarom hebben we in het verleden nooit op deze wijze gewerkt? Niet proberen te beantwoorden, gewoon genieten van de resultaten. Veel plezier!

Rob de Bruin

## inhoudsopgave

De manager en de dagelijkse werkelijkheid	9
Dromen over de toekomst	15
De routekaart ontwerpen	23
De agenda	33
Van droom en visie, naar uitvoering	41
Meetbaar maken van het werk	51
Rimpelingen in het water	59
Deadlines	67
Gewoon Doen	75