HOE EFFECTIEF IS
PERSOONLIJKE EFFECTIVITEIT?

19 november 2018 | Sanne Bruggink | Learning & Development Business Partner & Trainer

Waarom persoonlijk effectieve werknemers waardevol zijn voor organisaties.

Waarom is persoonlijke aandacht en persoonlijke ontwikkeling zo belangrijk op de werkvloer? En wat levert dit aan toegevoegde waarde voor organisaties op? In dit whitepaper gaan we dieper in op de persoonlijke effectiviteit van medewerkers en wat dit kan betekenen op organisatie niveau. Want de term Persoonlijke Effectiviteit komt steeds vaker voorbij, maar wat leveren persoonlijk effectieve medewerkers nou eigenlijk op voor een organisatie?

Persoonlijke effectiviteit, wat is dat?

Van Dale geeft antwoord, persoonlijke betekent 'behorend tot of betrekking hebbend op een bepaald persoon' en effectiviteit of effectief betekent 'waardoor het beoogde doel bereikt wordt; = doeltreffend'. Persoonlijke effectiviteit gaat er dus om dat jij als persoon een beoogd doel bereikt.

Persoonlijke effectiviteit gaat verder dan andere veel gehoorde bewoordingen zoals persoonlijke kracht en persoonlijk leiderschap. Het gaat om jou. Zoals David McClelland stelt: '*Jij, als persoon bestaat uit vlees en bloed, maar ook uit karakter, normen*, *waarden, overtuigingen, opvoeding* et cetera (McClelland, 1985). Om tot een bepaald doel te komen moet je eerst zelf weten wat dat doel is en hoe jij jezelf in gaat zetten om dat doel te bereiken. Dat is waar persoonlijke effectiviteit werkelijk om gaat.

Als organisatie doe je eigenlijk hetzelfde. De organisatie bestaat met een bepaald doel (visie, missie). Als dat doel helder is ga je kijken hoe dit doel bereikt kan worden. Hoe moeten de Financiën, middelen, systemen, structuren, processen én mensen ingezet worden?

Wat leveren persoonlijk effectieve medewerkers op voor een organisatie?

Stel je voor, je loopt als CEO de werkvloer op en ziet lachende gezichten of een gezicht vol focus. Je ziet mensen energiek bewegen, ideeën bespreken, telefoontjes plegen. Je kijkt naar de resultaten van die maand en ziet dat deze niet alleen behaald zijn, maar dat er zelfs ver over het gestelde target wordt gepresteerd. Een medewerker komt naar je toe met een idee waarop het bedrijf een bijdrage kan leveren aan een goed doel én daarmee ook de winst kan vergroten.

De gesprekken die je voert met medewerkers zijn open maar ook kritisch. Medewerkers geven aan waar ze goed in zijn, waar ze energie van krijgen en welke doelen ze willen behalen. Ze geven ook aan waar ze zich in willen ontwikkelen. Niet omdat het moet, maar omdat ze dat willen.

Klinkt goed?
Persoonlijke effectieve medewerkers kijken naar zichzelf en bepalen vanuit daar welke bijdrage ze kunnen leveren aan de organisatie. Maar vragen daar kritisch ook wat voor terug. Hoe gaat de organisatie deze medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling? Hoe geeft de organisatie ruchtbaarheid aan hun ideeën?

Persoonlijk effectieve medewerkers betekenen voor de organisatie:

1. Gelukkigere medewerkers
2. Medewerkers die in talenten valkuilen kennen
3. Medewerkers die effectief kunnen bijdragen aan de organisatiedoelstellingen
4. Medewerkers die hun doel helder voor ogen hebben
5. Kritische medewerkers die het bedrijf verder helpen
6. Medewerkers die in balans zijn
7. Medewerkers die proactief handelen
8. Medewerkers die prioriteiten stellen
9. Medewerkers die ruimte vragen voor persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke Effectiviteit is een relatief nieuwe term. Als we terug gaan in de tijd, naar wat wellicht de oorsprong is geweest van persoonlijke effectiviteit, komen we bij Peter F. Drucker (1954). Drucker is de grondlegger van het gedachtengoed 'Management by Objectives'. Hierin gaat hij uit van het vertalen van organisatie doelen naar persoonlijke doelen van iedere medewerker. Decentralisatie, ofwel de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie leggen, is hierbij een belangrijk gegeven. Drucker stelt dat medewerkers de belangrijkste factor zijn voor het succes van een organisatie en dat de effectiviteit van medewerkers vergroot wordt door te zorgen voor persoonlijke doelen en eigen verantwoordelijkheid. (Drucker, 1954)

Stephen Covey is misschien wel de meest bekende auteur als het gaat om persoonlijke effectiviteit en de eigenschappen om succesvol te zijn. Covey beschrijft zeven (later acht), eigenschappen die mensen effectief en succesvol maken.

1. Be Proactive
Wees proactief. Wacht niet af tot het je overkomt maar reageer proactief op verandering. Maar ook in eigen wensen op het gebied van jouw persoonlijke ontwikkeling en doelen.

2. Begin with the end in mind
Begin met het einddoel voor ogen. Bekijk waar je wilt staan en wat het einddoel is. Bedenk dan hoe je daar gaat komen en werk vanuit dat einddoel terug.

3. Put first things first
Belangrijke zaken eerst. Begin je dag met de belangrijkste taken eerst. Zorg dat die op orde zijn. Prioritering is hierin essentieel, maar zorg ook dat dingen die belangrijk zijn niet urgent worden.

4. Think Win/Win
Denk in termen van win/win. Denk aan je eigen belang, die van de ander en zoek naar het gezamenlijke. Schat daarbij in wat de ander belangrijk vindt.

5. Seek first to understand, then to be understood
Eerst begrijpen en dan begrepen worden. In plaats van je eigen verhaal, probeer eerst door vragen te stellen er achter te komen wat de ander écht bedoelt. Zorg dat er zo min mogelijk ruimte is voor aannames, vooroordelen en miscommunicatie.

6. Synergize
Werk synergetisch. Dit is een optelsom van de vorige vijf eigenschappen. Het wordt ook wel beschreven als een gevoel van 'flow'. Alles klopt en gaat moeiteloos. Het is fijn om in deze 'flow' te werken, er is vaak wel werk aan vooraf gegaan om dat stadium te bereiken.

7. Sharpen the Saw
Houdt de zaag scherp. Je loopt door het bos en ziet een houthakker puffend en hijgend een boom omzagen. Je kijkt beter en ziet dat de zaag bot is en zegt 'joh, gaat het werk niet sneller als je je zaag laat slijpen?' het antwoord: 'Jazeker, maar daar heb ik geen tijd voor…' Covey zegt daarmee, onderhoudt en zorg voor jezelf, fysiek, geestelijk, sociaal en spiritueel. (Covey, 2004)

Van Effectiviteit naar Inspiratie

Covey (2004) kwam in 2011 met de achtste eigenschap als aanvulling op de bestaande zeven. In het boek (2011) 'Van Effectiviteit naar Inspiratie' beschrijft Covey dat het gaat over het ontdekken van jouw potentieel, doel, jouw persoonlijkheid en hoe je doelen kan bereiken en anderen kunt helpen (inspireren). Het gaat over jouw manier om te komen tot grootsheid en vanuit daar een bijdrage te leveren aan andermans geluk.

Persoonlijke effectiviteit is niet alleen van waarde voor de medewerker zelf, maar ook voor de organisatie. Iemand die alle acht eigenschappen in zich (ontwikkeld) heeft, zorgt er dus ook voor dat anderen effectiever worden. Waardoor je er vanuit kan gaan dat de organisatie daarmee effectiever wordt. Het ontwikkelen van deze eigenschappen is dus van essentieel belang voor jouw organisatie. Je kunt op zoek gaan naar medewerkers die dit al in zich hebben of al ontwikkeld hebben maar vaak is de situatie zo dat menig medewerker hier nog stappen in te zetten heeft.

Om persoonlijk effectief te worden en daarmee persoonlijk effectieve medewerkers te creëren, is de eerste stap het reflectievermogen van medewerkers te vergroten. Wat kenmerkt deze medewerker, wat zijn zijn/haar kwaliteiten en valkuilen? Wat zijn belangrijke waardes en normen voor deze persoon? Welke helpende en belemmerende overtuigingen heeft deze medewerker om zijn doel wel of niet te behalen? Hierover praten met medewerkers is al een goed begin.
Wat kun je dan nog meer doen als organisatie:

- ✓ Ruimte creëren voor persoonlijke ontwikkelingen door training, coaching en kwantitatieve persoonlijke doelstellingen;
- ✓ 360 graden feedback inzetten;
- ✓ inzicht creëren in iemands persoonlijkheid door een persoonlijkheidsanalyse in te zetten;
- ✓ fouten maken mag;
- ✓ in gesprek gaan én blijven!

En jij? Ben jij Persoonlijk Effectief?

Zijn jouw medewerkers persoonlijk effectief, of kan dit nog veel beter? En jij? Ben jij persoonlijk effectief of kun jij hierin (ook) nog stappen zetten?
Wij staan altijd open om met je in gesprek te gaan. Immers staan wij voor **THE HUMAN FACTOR** en gaan wij voor persoonlijk contact en aandacht. En zijn wij jouw sparringpartner op het gebied van HR!

Meer weten over hoe jij Persoonlijk Effectief wordt? Klik hier!

Literatuurlijst

Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the character ethic*. New York: Free Press.
Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.
McClelland, D. C. (1985). How Motives, Skills, and Values Determine What People Do. *American Psychologist*. https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.7.812