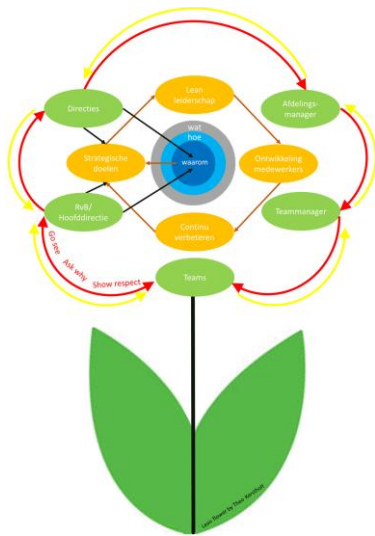


## Cascaderen leidt tot de meest uitdagende vorm van leiderschap



Laatst las ik een artikel dat cascaderen in organisaties niet werkt en zelfs een illusie is.

*“Zo’n 70% van het werk van managers zou bestaan uit communiceren.”*

*“Op bestuursniveau is (lijn-) communicatie eigenlijk geen thema. Aan het eind van de bespreking van een onderwerp wordt meegedeeld dat dit onderwerp nu ‘via de lijn’ de organisatie in moet worden gecommuniceerd. “De lijn is nu aan zet om het te vertalen!”*

*“Als die lijnmanager nou ‘gewoon’ doet wat hij hoort te doen, dan komt de informatie ‘vanzelf’, vertaald aan de frontlijn van de organisatie”.*

Best wel shocking voorgenoemde feiten. Niet alleen in relatie tot cascaderen maar vooral de verspilling door veel communiceren. En wat te vinden van “over de schutting gooien” politiek? En de vorm van autoritair leiderschap, laissez-faire leiderschap. Vernietigend voor de organisatie omdat de kloof tussen beslissers en uitvoerders enorm is.

Als zo wordt gedacht over cascaderen dan heeft cascaderen inderdaad geen toegevoegde waarde.

### **Cascaderen op de juiste manier leidt tot de meest uitdagende vorm van leiderschap.**

Cascaderen impliceert sturen op output. Top down worden afspraken gemaakt over te realiseren doelen en bottom up wordt verantwoordelijkheid afgelegd over geleverde (deel) producten. Sturen op output betekent dat leiders, coachen, ondersteunen en delegeren. Dat betekent als leider dat jij je kwetsbaar op moet stellen je gaat op een andere manier je medewerkers leiden. Dat vraagt om moed want je moet vaste patronen loslaten en vertrouwen op de skills van medewerkers.

Als leiders niet meer voor 70% communiceren hebben ze tijd voldoende om hun medewerkers te inspireren om hun skills te ontwikkelen. Leiders kunnen veel aanwezig zijn

op de werkvloer en daardoor beschikbaar voor hulpvragen en coaching en het houden van bijzitgesprekken. Niet om te vertellen hoe de medewerkers hun werk moeten doen, nee, maar wel om het werk te leren begrijpen en daardoor in staat te zijn om goede vragen te stellen waarom zij hun werk op een bepaalde de wijze doen. Dat helpt de medewerker en daardoor ook de organisatie om te ontwikkelen en groeien.

Theo Kerstholt, Organisatie Coach