



THE LEADERSHIP CORP

## **RUGZAKKEN**

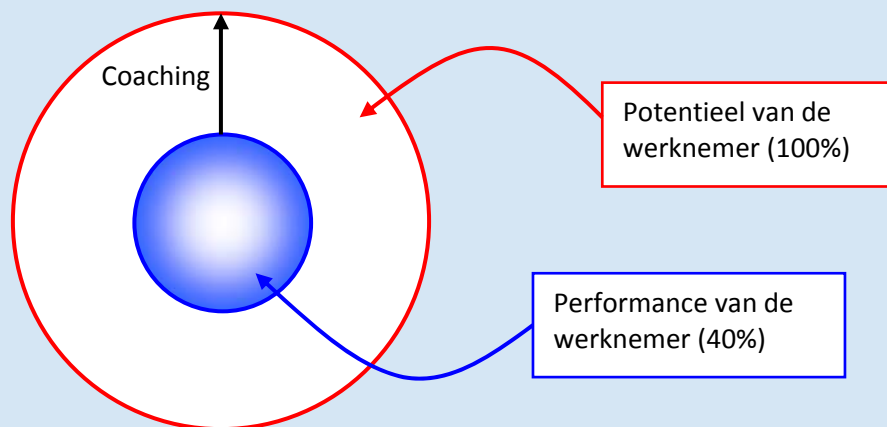
Moraal: mensen zijn meestal tot meer in staat dan ze normaal gesproken doen

De coach helpt de gecoachte bij het vergroten van het bewustzijn, bij het maken van keuzes en bij het nemen van verantwoordelijkheid. Hierdoor wordt de medewerker in staat gesteld om zijn potentieel aan te boren en te benutten.

Veel medewerkers hebben de neiging alleen te presteren binnen de eigen 'performance circle'. Zij doen dat wat zij bewezen hebben te kunnen, niet meer en niet minder. Omdat dit een veilig gebied is, de persoon kan het immers, blijven zij binnen deze cirkel. Het totaal van deze 'bewezen' vaardigheden noemen we dit de 'performance circle'.

De 'dubbele samenzwering' versterkt dit proces. Hiermee bedoelen we het principe dat de manager de medewerker opdrachten blijft geven binnen de 'performance circle' van de medewerker, omdat de medewerker al heeft laten zien dat hij dat kan. Het resultaat hiervan is dat het potentieel van de medewerker nooit benut zal worden.

Op de vraag of het erg is dat de medewerker zijn volledige potentieel niet benut, geeft het schema op de volgende pagina een antwoord.



De conclusie van dit schema is dat de performance van mensen gemiddeld slechts 40% van hun totale potentieel is. Dat betekent dat de medewerker nog een groot aantal taken in zijn rugzak heeft zitten die ontwikkeld kunnen worden en dus ten goede kunnen komen aan de medewerker zelf en aan de organisatie.