

Meer psychologische kennis is nodig

Zowel managers als medewerkers hebben in 2014 meer praktische kennis van psychologie nodig.

Waarom? Als het gaat om het managen van onszelf en van anderen, klungelen we meestal maar wat aan. We maken heel veel fouten die met iets meer kennis over menselijk denken en handelen eenvoudig te vermijden zijn.

Een paar voorbeelden. Onderzoek laat zien dat managers en ondernemers doorgaans te optimistisch denken over de toekomst en over hun eigen vaardigheden. Hierdoor onderschatten ze de risico's die ze nemen. Daarnaast overschatten ze de invloed van hun wilskracht. Managers denken bijvoorbeeld dat wanneer zij hun leiderschapsstijl willen aanpassen, het uitspreken van een voornemen voldoende is. In de praktijk mislukt het veranderen van de leiderschapsstijl in bedrijven vrijwel altijd.

Nog een paar mythes waar managers graag in geloven: het veranderen van het gedrag van medewerkers door het maken

van afspraken; het overtuigen van anderen door middel van feiten, cijfers en redeneringen; mensen motiveren door het formuleren van een rijtje algemene bedrijfswaarden.

Maar dit gaat niet alleen over managers (altijd makkelijk scoren). Ook op de werkvloer is dringend behoefte aan meer psychologische kennis. Omdat er steeds meer wordt overgelaten aan de zelfsturing van medewerkers. Zonder praktische bagage op het gebied van communicatie en zelfmanagement leidt dit in veel organisaties vooral tot zelfontregeling, chaos en onvrede.

Nog een reden. Steeds meer werkenden verkiezen een zelfstandig bestaan boven een leven in loondienst. Vakinhoudelijke kwaliteit is daarbij niet genoeg. Wie succesvol wil zijn als zzp'er, heeft ook kennis en vaardigheden nodig op het gebied van zelfleiderschap en klantgedrag.

Kort en goed: in een economie die steeds meer draait om creatief mensenwerk, is kennis van psychologie een voorwaarde voor succes.