

Mijn eerste 90 Dagen ...

Hieronder een tiental tips om de eerste 3 maand een 'succesvol Visitekaartje' af te geven:

1° Veronderstel niet dat de kwaliteiten die jou tot de nieuwe baan hebben gebracht, dezelfde zijn als deze die je in de nieuwe functie nodig zult hebben. Zorg er voor dat je snel te weten komt welke competenties jouw nieuwe functie vereist. **Hoe hoger je in de organisatie komt, hoe hoger het abstractieniveau en hoe belangrijker ook de politieke component.**

2° Leer over de belangrijkste kenmerken van de nieuwe organisatie, zowel de harde als de zachte kanten ervan. Haal de informatiebronnen zowel van binnen als van buiten de organisatie. Het beeld dat je zo krijgt is vervolgens een prima aanleiding om discussies aan te gaan met de belangrijke spelers in deze organisatie. **Realiseer dat je in de beginperiode veel beslissingen neemt obv beperkte info.**

3° Laat jouw plannen aansluiten op de situatie waarin de organisatie zich bevindt: turnaround, short term profit, marktaandeel, disruptieve organisatie ... **Iedere situatie vereist een andere manier van denken in de nieuwe context.**

4° Het is het goed om snel een aantal successen te boeken; dit geeft vertrouwen en bouwt momentum. Laat zien wat en hoe je iets bereikt. Dat laatste zegt iets over de cultuur die je onder jouw leiderschap wilt neerzetten. **Besef dat je eerste acties een disproportionele invloed hebben op het beeld dat de organisatie van jou krijgt.**

5° Zorg voor een productieve samenwerking met jouw collega's. Wees open en leg op tafel wat je wilt bespreken. Het handigst is het om open wederzijdse verwachtingen te bespreken. **Een pro-actieve opstelling in de relatie met jouw MT is essentieel ... kom op hun agenda.**

6° Ga na of de gevoerde strategie door de organisatie verstandig is, en pas vervolgens de structuur en de processen daarop aan. Als de strategie en de organisatie niet op elkaar aansluiten doe er dan iets aan! **Weet dat culturele normen/waarden de neiging hebben status quo in stand te houden.**

7° Hoe hoger je komt in een organisatie hoe minder aandacht je moet geven aan de directe uitvoering en hoe meer je jou moet richten op het goed laten functioneren van anderen en de voorwaarden die daarvoor nodig zijn. **Je wordt meer en meer een Organisatiearchitect.**

8° Bouw jouw team op. Zitten de mensen op de juiste plek & hebben ze de juiste kwalificaties? Neem desnoods harde & adequate maatregelen en maak metéén ook duidelijk aan welke eisen de medewerkers moeten voldoen en waarop ze dus ook beoordeeld zullen worden. **Doe dit mensenwerk met respect en zorgvuldigheid... dit geeft jou een 'passende' naam en dito reputatie.**

9° Zorg dat je coalities creëert zowel binnen als buiten de organisatie. Een veelgemaakte fout is dat managers alleen kijken naar eigen medewerkers. Zij hebben een verticale oriëntatie en vergeten daarbij dat ze zich breed moeten oriënteren en coalities nodig hebben met collega's en mensen van buiten de organisatie. **Hoe goed jouw ideeën ook zijn, alleen red je het niet!**

10° Let tenslotte op de **balans tussen werk en privé**. In deze fase van je loopbaan is het ook belangrijk om mensen om je heen te hebben die je adviseren en je helpen de balans te bewaren. **Laat jouw (nieuwe) baan jou niet helemaal in beslag nemen.**