

GOEDE LEIDERS

leggen hun medewerkers niets op.

Ze zorgen dat hun
medewerkers
het zichzelf opleggen.

NELSON MANDELA

Visie op leiderschap

Leiderschap is gericht op 'iets' samen tot stand brengen. De leider is diegene die ervoor zorgt dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. De leider signaleert, heeft 'iets' te zeggen, maakt keuzes en gebruikt zijn macht en invloed om van mensen gedaan te krijgen wat nodig is om dit 'iets' tot stand te brengen. In die zin zijn we allemaal leiders. Iedereen brengt voortdurend 'iets' samen tot stand. Dit is van alle tijden en in alle tijden heeft het de dynamiek en complexiteit die past bij de tijdgeest. Vraag bijvoorbeeld maar eens aan elke vader of moeder of hij/zij volger of leider zijn t.o.v. hun kinderen. Ouders zijn leiders t.o.v. hun kinderen. Op hun weg naar zelfstandigheid ontwikkelen de kinderen zich leiders voor hun ouders en daarmee ontwikkelen de ouders zich in relatie tot de kinderen tot volgers. Of vraag aan een stagiairs en trainees die in een organisatie werken of hun collega's ten opzichte van henzelf volgers of leiders zijn? Hier vindt dezelfde ontwikkeling plaats. Trainees, stagiaires worden leiders en de leiders worden volgers.

De betekenis en waardering die ontleend wordt aan leiders is direct gekoppeld aan de daden van de leiders: de mate van impact, duurzaamheid en invloed op mens en samenleving. Leiders die echt iets tot stand brengen, die echt impact en invloed hebben geven mensen de ruimte om (zelf)leider te zijn: ze zorgen dat hun medewerkers het zichzelf opleggen, dat ze vanuit zichzelf in beweging komen.

In de organisatiepraktijk is leiderschap het exclusieve terrein van eigenaren, bestuurders, directeuren en leidinggevend en wordt in één adem genoemd met inspireren, faciliteren, organiseren, controleren en samenwerken. Het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap blijft hierbij beperkt tot deze groep. Door leiderschap in alle lagen van de organisatie te ontwikkelen breng je samen meer tot stand dan alleen vanuit de bestuurslagen van de organisatie. Hierbij is leiderschap geen onderdeel van een functie maar een eigenschap die past bij de rol die je invult, een eigenschap die iedereen bij de geboorte heeft meegekregen. Wat vraagt dit van de bestuurslaag? Wat weerhoudt de bestuurslaag om dit te doen? Hoe geef je hier als bestuurder zelf invulling aan?

Wat vraagt dit van de bestuurslaag?

Het stimuleren en vormgeven van leiderschap in alle lagen van de organisatie vraagt om intrinsiek betrokken mensen. Mensen zijn intrinsiek betrokken als ze van binnenuit geraakt worden. Ze beschouwen hun organisatie als deel van zichzelf, ze hebben HART voor de zaak. Het vraagt van alle bestuurslagen om de harten van mensen te raken, de gevoelige snaar te raken en daarmee op 'een diepere laag' bij de mensen zelf de verbinding tot stand te brengen.

Het vraagt van bestuurders om open te staan voor nieuwe inzichten passende bij de huidige tijdgeest en de waarden en behoeften van alle betrokkenen. Hierbij is de bereidheid aanwezig om fundamenteel na te denken over de inrichting en werking van de organisatie inclusief de bestuurslagen zelf.

Wat weerhoudt de bestuurslaag?

De belangrijkste belemmering bij leiderschapsontwikkeling is de positie van de bestuurslaag zelf. Je bent het zelf die je weerhoudt om mensen te raken, om open te staan voor nieuwe inzichten. Dat deel van jezelf dat je waarschuwt om je kwetsbaar op te stellen, dat deel van jezelf dat wil dat alles blijft zoals het is: je ego. Je ego is het hele systeem van ideeën, overtuigingen, waarden en normen die je gedrag en handelen bepalen. Je ego heeft je gebracht naar de positie die je nu bekleedt. Zodra je je hier helemaal mee identificeert weerhoudt dit deel van jezelf je om mensen echt te raken om het doodeenvoudige feit dat je niet meer in staat bent jezelf te 'zijn'.

Hoe geef je als bestuurslaag hier invulling aan?

Het ontwikkelen van leiderschap in alle lagen van de organisatie begint bij jezelf. mensen die niet geraakt zijn blijven volgers, ook hún ego wil niet anders. De eerste stap is die van zelfreflectie door bij jezelf vast te stellen waar je staat(bent) en waar je wilt staan(zijn). Wat je hebt en wat je doet is hierbij een afgeleide. Je krijgt daardoor inzicht welke ontwikkeling nodig is om op een andere, eigentijdse, manier 'iets' samen tot stand te brengen. Als eigenaar, bestuurder, directeur of leidinggevende heb je hierbij dé voorbeeldrol, de voortrekkersrol.

Friedrich Wilhelm Raiffeisen

Het idee

Heddesdorf, 1864. Burgemeester Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888) trekt zich de armoede van de dorpsbewoners persoonlijk aan en besluit daaraan iets te doen. Zijn idee: je bestrijdt armoede het beste **door mensen te helpen om zichzelf te helpen**. Zijn oplossing: de kredietcoöperatie. Dat is het idee dat ten grondslag ligt aan de Rabobank

Bron: Rabocanon; www.rabocanon.nl

Hans Heijnen, nuenen 28 februari 2011

Hans Heijnen heeft van 1985 tot 2001 bij de Rabobank gewerkt. In die periode heeft hij als manager binnen zowel lokale als centrale bestuurslagen samen met anderen 'iets' tot stand gebracht. Voorbeelden zijn het opzetten van de Task Force financieringsbedrijf, het ontwikkelen en implementeren van veranderprogramma's zoals 'Klantgericht Actief Risicobeheer(KLAAR)', "Trefpunt Nederland" en 'Bedrijven In Beweging'. Vanaf 2001 begeleidt hij als bedrijfskundige en counselor mensen en organisaties bij het ontwikkelen van leiderschap en ondernemerschap. Hij is schrijver van het boek 'tien stappen op weg naar Persoonlijk Ondernemerschap', het begint bij mij. Zijn ervaringen met de o.a. de Rabobank waren hierbij een belangrijke inspiratiebron.

You can travel the world
But you can't run away
From the person you are in your heart
You can be who you want to be
Make us believe in you
Keep all your light in the dark
If you are searching for truth
You must look in the mirror
And make sense of what you can see
Just be, Just be

They say learning to love yourself
Is the first step
That you take when you want to be real
And flying on planes to exotic locations
Won't teach how you really feel
Face up to the fact that you are who you are
And nothing can change that belief
Just be, Just be

'Cause now I know
It's not so far
To where I go
The hardest part is inside me
I need to
Just be, Just be

I was lost and I'm still lost
But I feel so much better.

DJ Testa
Just be

