



LEIDERSCHAP IN PERSPECTIEF: 10 NOVEMBER 2010

door Sam Dousi en Jan Willem Kradolfer

Op woensdagmiddag 10 november 2010 organiseerde WagenaarHoes een kleinschalige conferentie over leiderschap. Voor ongeveer dertig van onze relaties had onze competentiegroep Leiderschap een afwisselend en inspirerend programma samengesteld. Centraal stond de visie op leiderschap die wij hebben ontwikkeld. In die visie wordt het fenomeen leiderschap door vier vensters (perspectieven) bekeken: leidinggeven aan jezelf, het team, de business en aan transformatie. De deelnemers vulden voorafgaand aan de conferentie de vragenlijst van onze leiderschapstest in en kregen tijdens de conferentie de uitkomsten gepresenteerd. Meer inhoudelijke informatie in de artikelen over de vier vensters op leiderschap en de leiderschapstest. In dit artikel volgt een impressie van deze kleinschalige interactieve conferentie.

De uitdaging van de moderne manager

Sam Dousi, binnen WagenaarHoes de drijvende kracht achter de competentiegroep Leiderschap, verzorgde de inhoudelijke aftrap. Leiders (bestuurders, managers, professionals) worden geconfronteerd met tal van



uitdagingen. Dat vraagt om leiderschap! Aan de hand van de vier vensters is tijdens deze conferentie een antwoord gegeven op de vraag: Hoe ontwikkel je leiderschap gericht en effectief?

Leiderschap: theorie en praktijk

Tijdens de conferentie werd een brug geslagen tussen theorie en praktijk. We spraken over de manier waarop wij een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van leiderschap, maar lieten vooral ook leidinggevendend zelf aan het woord.



Femke de Vries, werkzaam als divisiedirecteur toezicht Pensioenfondsen en Beleggingsondernemingen bij De Nederlandsche Bank N.V., vertelde over haar eigen ontwikkeling als leider en ging in op wat voor haar de essenties van leiderschap zijn. Daarnaast sprak zij op openhartige wijze over de transformatie binnen DNB. Als gevolg van de crisis en de maatschappelijke kritiek op DNB moeten de verantwoordelijken binnen DNB de transformatie actief

vormgeven. Ook dat vraagt om leiderschap.

Actief beleven

Onder begeleiding van Guido van Grumbkow en andere adviseurs werd een leiderschapssimulatie uitgevoerd. De simulatie is volledig op maat voor een van onze klanten ontwikkeld. In de simulatie zijn de leiders in een ernstige crisissituatie geplaatst waarbij zij onder mentale druk en tijdsdruk als team de uitdaging krijgen om met een plan te komen. Hoe zorg je in zo'n setting dat je zelf effectief functioneert, blijft luisteren naar anderen, de juiste beslissingen neemt én de zaak in beweging krijgt? Verschillen in stijl werden al snel zichtbaar en leverden voldoende voer voor discussie over welk leiderschap gewenst is.



Reflectie op eigen leiderschap

Tot slot is in subgroepen gereflecteerd op het persoonlijk leiderschap van de deelnemers. Dit onderdeel van het programma was voor Maureen Hendriks, die als adviseur aan de wieg stond van onze leiderschapstest, een plezier om toe te lichten. Op interactieve wijze kregen de deelnemers aansluitend zicht op hun persoonlijke uitkomsten van de leiderschapstest waar zij voorafgaand aan deze dag aan hadden meegedaan.



Reacties van deelnemers

Na afloop bij de borrel keken de deelnemers terug op een intensieve, verrijkende sessie. "Goh, food for thought" en "Wat leuk om zo met een aantal anderen eens kritisch



te kijken naar je eigen profiel" waren de geluiden die deelnemers lieten horen. Voor degenen die er niet bij waren: kijk voor meer informatie over ons aanbod op het terrein van leiderschap en leiderschapsontwikkeling op www.wagenaarhoes.nl/leiderschap. •

Femke de Vries:

"Wat is belangrijk in je leven?"



Met die vraag begon Femke haar persoonlijke verhaal. In enkele woorden schetste ze hoe zijzelf - enigszins tot haar eigen verbazing - al snel haar eigen confrontatie met het fenomeen leiderschap moest aangaan. Ze kwam vrij snel op een managementpositie terecht en kwam bij DNB in een LOT-traject (Leiderschapsontwikkelingstraject van WagenaarHoes). Wat haar hielp was het stellen van persoonlijke vragen: Wat is nu belangrijk in het leven en in mijn eigen leven? Wat beweegt mensen? Waar heb je mee geworsteld? Waarom wil/moet ik veranderen? Waar sta ik nu eigenlijk voor? Wat is dat: richting geven?

Steeds reflecteerde ze in haar bijdrage op elk van deze vragen. Ze kwam tot de slotsom dat authenticiteit van de leider vanuit haar perspectief cruciaal is. En natuurlijk dat je als leider ook iets van jezelf laat zien. En als mensen vervolgens bereid zijn jou een spiegel voor te houden, is dat meer dan de moeite waard. Daarmee kun je aan de slag om mensen op geloofwaardige wijze aan te spreken op hun bijdrage aan de organisatie, kun je eisen stellen en zeggen wat je van ze verwacht. Zo kun je mensen in de organisatie bewegen te veranderen waar dat moet, en de cultuur aanscherpen waar dat past. Het gaat om gedrag van mensen, en dus ook om voorbeeldgedrag van de leidinggevende. Niet de behoefte hebben om aardig te worden gevonden of foutloos te zijn, maar aanspreekbaar. Als je dan ook nog de juiste mensen op de juiste plek weet te krijgen die de juiste dingen doen, krijg je het beste resultaat. De les van Femke: het werkt!

UIT DE PRAKTIJK