

1.

Het is fijn als je van jezelf kunt zeggen: "Ik ben iemand met kwaliteiten. Ik heb veel talenten. Zelfkennis. Succes in wat ik doe".

Je wordt een leider als je anderen ondersteunt, zodat zij steeds meer zichzelf worden. Ruimte en vertrouwen ervaren om ook succesvol te worden in wat ze graag doen en dus goed kunnen.

Je zult merken dat ze je dan op een gegeven moment niet meer nodig hebben. Leaders handelen zodanig dat ze op termijn overbodig zijn.

2.

Medewerkers die trots kunnen zijn als ze hun werk goed doen en hun hoofd boven het maaiveld mogen uitsteken, kunnen het verschil maken voor hun klanten.

3.

Professionals mogen steeds beter worden in wat ze al kunnen. In dat waar ze al sinds mensenheugenis uitblinken. Het leiderschap staat als het goed is, in dienst daarvan. Een leider maakt leerwensen van anderen mogelijk door zelf te groeien in ondersteunen.

4.

Leren is als het groeien van een boom. Geworteld in dat wat je al goed kunt, ieder jaar een beetje breder en hoger worden. Steeds meer jezelf worden door nieuwe talenten te gaan gebruiken, kwaliteiten toe te voegen. Je hoeft niets meer af te leren of los te laten.

5.

In organisatie van professionals is feitelijk niemand meer de baas. Ook als managers of directeuren menen van wel. Bijvoorbeeld omdat het in hun functieprofiel staat. Het is ook waar dat in organisaties van professionals alle stakeholders leiding geven. Iedereen geeft leiding aan de eigen taken en projecten, coacht een collega, spreekt een manager aan, pleegt een interventie ter verbetering van het werkklimaat e.d.

Iedere professional is ook leider, heeft verantwoordelijkheid, zelfs als dat als zodanig niet in het functieprofiel staat.

In de toekomst zullen in netwerken van professionals de taken en verantwoordelijkheden gelijk over iedereen verdeeld worden. Afhankelijk van de context, de inhoud, de wensen van de klant, de vereiste talenten en kwaliteiten zal dan de een en dan de ander op de voorgrond treden.

Alle professionals zijn dan feitelijk zelfstandige professionals. Dat is niet eens zo'n grote stap in de huidige context. Alleen het onderscheid tussen interne en externe stakeholders hoeft nog maar te verdwijnen!

Organisaties die niet productieve professionals op de bank hebben zitten, zullen niet meer bestaan. Ze hebben eieren voor hun geld gekozen of bestaan niet meer. Netwerken van zelfstandige professionals hebben de toekomst.

Gelijkwaardigheid en wederkerigheid zullen in deze netwerken de belangrijkste criteria voor samenwerking worden. Zelfstandige professionals zullen op verschillende platformen en voor eigen rekening en risico voor klanten actief zijn.

6.

"Ik voel me thuis waar ik mijn schoenen uitdoe". Bescherming (die nodig is in de buitenwereld) afleggen en kwetsbaar worden onder collega's, dat moet je durven. Leaders geven ook in kwetsbaarheid het goede voorbeeld.

Teveel kwetsbaarheid ondermijnt het vertrouwen in leiders en te weinig kwetsbaarheid vergroot de kilte bij professionals. Sociaal behendige leiders weten wanneer en aan wie ze kwetsbaarheid laten zien.

In veel organisaties wordt kwetsbaarheid nog als zwakte gezien. Angst en onzekerheid worden nauwelijks besproken, daar heeft men een hekel aan. Een leider schept een context waarin kwetsbaarheid is toegestaan.

7.

Een prettige plek om te verblijven. Dat is een bedrijf of organisatie, dat door de medewerkers als een zinvol verband ervaren wordt. "Ik werk er niet alleen voor mezelf, ik lever een positieve bijdrage en daar krijg ik energie van."

Zinvol werk dat bij je past, kan helend zijn. Wat een geluk als je kunt zeggen: "Ik heb bijna altijd zin om aan het werk te gaan. En als ik een keer in mineur aan het werk ga, gebeurt het vaak dat ik gaandeweg op knap en me weer beter ga voelen."

Werk waar je zin in hebt, geeft zin terug. En jij geeft vervolgens weer zin aan je collega's en aan je klanten. Als dat niet (meer) het geval is, moet je eens goed nadenken en eieren voor je geld kiezen. Voor je het weet is werk als een gevangenis geworden, maar dan eentje die je voor jezelf in stand houdt.

8.

Leiderschap is zorgen dat professionals hun persoonlijke motivatie behouden. Geef hen vertrouwen en ruimte om te doen wat binnen hun mogelijkheden ligt.

Veel leiders zeggen dat ze 'hun medewerkers' willen motiveren. In de praktijk gedragen leiders zich vaak alsof demotiveren hun intentie en opdracht is.

Motivatie is van onszelf, niet van onze leiders. Zij kunnen ons dus niet motiveren iets te doen. Inspireren kunnen leiders wel.

Vraag 'je mensen' wat ze willen (kunnen e.d.) en leg de doelen van de organisatie er naast. Daag ze uit die twee te verbinden. Wacht af waar ze mee komen en je zult versteld staan.

9.

Werken in een bedrijf dat een zinvol en mooi product aan de maatschappij levert, zou trotse medewerkers op moeten leveren. Dat is lang niet altijd het geval. Mensen hebben namelijk de neiging alleen trots te zijn als een ander hun een compliment geeft.

Medewerkers van een bedrijf dat een zinvol product levert aan de maatschappij, horen het meteen als het niet goed gaat. Van klanten, in de media en op feestjes. En als het goed gaat, krijgen ze weinig tot geen waardering.

Trots zijn op het bedrijf (de diensten en producten) waar je werkt, realistisch zijn over fouten en blijven luisteren naar je vaak klagende klanten. Een hele uitdaging.

10.

Zelf iemand zijn en een ander kunnen zien. Leiderschap vraagt om mensen met een krachtige persoonlijkheid die zich in een ander kunnen verplaatsen.

Dat is de paradox die empathie heet.

Vaak wordt empathie toegeschreven aan mensen die zich zo goed in de ander kunnen verplaatsen, dat ze niet opkomen voor zichzelf. Dat is een misverstand.

Of zoals Desmond Tutu zei: "I need you to be you, so that I can be me."

11.

Assertiviteit en dienstbaarheid gaan bij leiderschap hand in hand. Dat wat je geven kunt, heb je al eens ontvangen.

12.

Professionals besteden vaak het meeste aandacht aan inhoud en procedure. Ze stellen 'wat' en 'hoe' vragen. Leiders geven aandacht en stellen verhelderende vragen, zodat 'wat' en 'hoe' in lijn komen met 'waarom' en 'waartoe'.

De manager vraagt 'hoe' en 'wanneer' en leiderschap vraagt naar 'wat' en 'waarom'.

13.

Angst is een goede raadgever. Als ik weet waar ik bang voor ben, weet ik wat ik te doen heb, namelijk dat waar ik bang voor ben. Zo simpel is het.

Wat het ingewikkeld maakt, is het feit dat de angst vaak dubbel gelaagd is. Er is dan sprake van angst om de angst onder ogen te zien.

14.

Omgaan met angst in de organisatie waar je werkt. Dat is pas echt ingewikkeld. Het gaat om de angst van anderen, misschien zelfs wel de collectieve angst. Vaak impliciet en onbewust toegedekt. Als ik de angst van het systeem onder ogen zie, weet ik dat het niet mijn angst is, want anders voelde ik het niet.

Met mededogen kijken naar de angst van anderen, dat lijkt de opdracht.

Mensen begeleiden in een leven met angst is een lange weg van geduld, veel liefde en kleine stapjes voorwaarts. Voor de klanten en voor de hoogopgeleide specialisten. Houd dat in je achterhoofd als je ervan overtuigd bent dat je een angstige organisatie vooruit wilt helpen.

15.

Een leven zonder angst is voor een individu onmogelijk. Dus zou dat ook best eens voor bedrijven en organisaties kunnen gelden.

"Het is de lafaard die denkt zonder angst te kunnen leven." (bron onbekend)