

✘ Leiderschap

Leiderschap is in veel organisaties een onderschat vak. De meeste leidinggevendenden worden aangesteld vanuit het team waaraan ze leiding gaan geven. Eenmaal op de stoel van de teamleider of werkplaatschef wordt van hun verwacht dat ze de groep aansturen en het liefst ook nog naar een hogere performance brengen, de zwakte punten van hun medewerkers verbeteren door coaching, resultaten en kwaliteit bewaken, conflicten oplossen, de discipline handhaven, etc. Leiding geven is een vak. Daar hoort scholing bij. En in het vak van leiding geven raak een goede leider nooit uitgeleerd.

Natuur

In de natuur is leiderschap een op het eerste gezicht een helder uitgemaakt zaak. De alfa (de sterkste is vaak de leider). In de praktijk blijkt er veel strijd voor nodig te zijn om het leiderschap te verkrijgen en te behouden. Soms vallen daarbij gewonden en soms doden. In de bedrijfscontext hebben we daarom formeel leiderschap uitgevonden. "Zijn functie heet directeur, dus is hij de baas en dus luisteren we naar hem." Ook dat blijkt niet zo eenvoudig als het klinkt.

Bij goed leiderschap komen 3 belangrijke zaken bij kijken:

- **Kennis** (de matriarch van de olifantenkudde weet de beste eet- en drinkplekken en de routes er naar toe).
- **Politiek** (de sterkste mannelijke chimpansee heeft de goedkeuring nodig van de 2 of 3 dominante vrouwtjes om te mogen leiden)
- **Vertrouwen** (de meesten volgen een leider niet omdat hij leider heet, maar omdat het goed voelt)

De tijd dat de sterkste, meest dominante en meest gehaaide man de leider is in een organisatie, ligt ver achter ons. Leiderschap is daarmee terug aan het keren naar een meer praktischer of misschien wel natuurlijker vorm. We hopen je daar in de praktijkdagen en op dit platform heel veel van te vertellen je veel te laten ervaren.

Nagenoeg alle acties van een leidinggevende zouden er op gericht moeten zijn om betrokkenheid te creëren bij medewerkers. Betrokken medewerkers zijn loyaal, veerkrachtig, tevreden, kritisch, open en kwetsbaar. Ze zorgen in organisaties voor het hoge resultaat en kwaliteit. Ze leveren meer, zijn minder vaak ziek en vertrekken minder vaak uit vrije wil naar een andere bedrijf waar ze vaak weer hetzelfde werk gaan doen onder een prettiger leider. Betrokken medewerkers zijn gelukkig in hun werk en zorgen ook het vaakst voor tevreden klanten. Het is aanstekelijk.

Leiderschap is geen ding. Het niet niet een vastgestelde set competenties waar, als je daaraan voldoet ineens een goede leider uit ontstaat. Leaders ontstaan niet door vastomlijnde wetten of ingrediënten. Een leider is een leider als hij volgers heeft. Hoe een leider volgers creëert kan op eindeloos veel manieren. Elke leider gebruikt daar zijn of haar krachten voor. De excellente leiders zijn diegenen, die in staat zijn hun krachten het beste in te zetten. Volgers volgen alleen als ze het vertrouwen hebben dat de leider hun iets van meerwaarde zal bieden. Leiderschap is in die zin het starten en leiden van een beweging. Het is interactie tussen leider en volger.

