

Terwijl je schrijft, vernauwt je blik zich en vallen andere dingen op die zich niet eerder aandienen in je bewustzijn. Ik heb me de afgelopen weken bezig gehouden met de kenmerken van **heroïsch leiderschap**. Een stijl die paste in de 19^e en 20^e eeuw maar die helaas nog niet weg is in de 21^e eeuw. “*De leider als tiran is misschien dan wel dood, de heroïsche leider is nog niet verdwenen*”, is een citaat dat ik onlangs nog las. Juist in tijden van crises, is deze stijl funest. Ze creëert immers angst.

Hoe de heroïsche leiders *zijn* (arrogant, zelfingenomen, onbescheiden met een hoog profileringsgehalte) en hoe ze *doen* (veel aan het woord zijn, antwoorden geven ipv vragen stellen, sturen op cijfers, vragen naar details, negatieve feedback geven, etc. etc.) kan een organisatie aan en over de rand van de afgrond brengen. Jim Collins heeft er een ‘prachtig’ boek over geschreven “*How the mighty fall*”. Het besef dat er een ander type leiderschap vereist is, begint inmiddels in veel organisaties door te dringen.

1. Nationaal Onderzoek Boven- en Onderstroom in organisaties 2012

Van 13 febr. tm 31 maart 2012 houd ik samen met Emora het Nationaal onderzoek Boven- en Onderstroom.



Als initiatiefnemers van dit onderzoek hebben wij een bovenmatige belangstelling om meer te weten te komen over beide stromen. Het betreft een (bovenstroom) kwantitatief onderzoek waarin wij vooral het *bewustzijn* en de *beheersing* van de vaardigheden in beide stromen willen meten. Hoe vaardig zijn organisaties in de onderstroom en in de bovenstroom? En: is die mate van beheersing voldoende om de vraagstukken die op het bordje van uw organisatie liggen, op te lossen? Elke respondent is welkom, we doen geen uitspraken over specifieke organisaties, wel kijken we naar de branches, afdelingen, sekseverschil en leeftijden. Alle respondenten zullen t.z.t. worden uitgenodigd voor een gratis seminar waarin de uitkomsten worden toegelicht.

Bent u geïnteresseerd, ga dan naar: <http://www.emora.nl/onderzoek.php>

2. MD programma Nieuwe Stijl bij Naktuinbouw

Kunt u zich een MD programma voorstellen waar de modules vantevoren NIET klaar staan? Menig organisatie en HRM afdeling zouden onrustig worden. Naktuinbouw niet. Leren moet niet langer passief zijn en consumeren van kennis maar gebaseerd zijn op actief overleggen en in dialoog tot nieuwe kennis komen. Als begeleider van Naktuinbouw vind ik het een enorme eer en uitdaging om een MD programma te realiseren op basis van deze leerprincipes. **Action Learning** kan deze leerprincipe ondersteunen. Kenmerkend daarvoor is dat de deelnemers een organisatie-vraagstuk als uitgangspunt nemen, een opdrachtgever hebben en over een sponsor in de organisatie beschikken. Inmiddels zijn de gesprekken gevoerd met alle leidinggevenden, MT en directieleden en start 16 februari het MD programma Nieuwe Stijl.

3. Titel van mijn nieuwe boek – “Leidinggeven kun je zelf!”

Ik had het voorrecht om ‘mijn verhaal’ te mogen vertellen aan prof. Dolf van den Berg tijdens een persoonlijke ontmoeting. Omdat ik nog worstelde met de titel vroeg ik hem aan welke titel hij zou denken. Hij was heel resoluut en zei direct: “**Leidinggeven kun je zelf!**” En inderdaad, de titel klopt voor mij: voor leidinggeven heb je niet steeds allerlei deskundigen nodig; samen met je mensen aan de gang. De boodschap is helder: de leidinggevende ondersteunt zijn team in de rol van de facilitator.

Inmiddels is het schrijfproces begonnen. 1 juni word ik geacht alle copy in te leveren en 15 augustus zou het boek gedrukt moeten worden. Ik houd u op de hoogte.

4. Presentatie UWV – Resultaatgericht samenwerken



Op 14 december 2011 gaf ik een presentatie voor adviseurs en accountants van het UWV. De strekking van de presentatie was dat resultaatgericht samenwerken niet alleen bestaat uit het opstellen van wat indicatoren in de bovenstroom maar ook aandacht vereist in de onderstroom.

De ondertitel die ik de presentatie had meegegeven, luidde: “*Je kunt meer in de Onder- en Bovenstroom dan je zelf denkt!*” *Mijn boodschap samengevat: Leidinggeven kunnen alleen een sterk team formeren wanneer zij het onafhankelijke denken van hun medewerkers bevorderen. Dat is een paradoxale boodschap: een sterk team heeft sterke individuen nodig. Maar veel leiderschap, met name **heroïsch leiderschap** zit (en: zat) daar niet op te wachten, waardoor resultaten in gevaar komen. Effectieve leiders weten resultaten te boeken door ook aandacht te besteden aan de onderstroom en daar zelfs meetpunten voor op te stellen. Een daarvan is: ‘luisteren naar en serieus nemen van kleine signalen’*

5. Hogeschool Utrecht: werken aan ‘intelligente naïviteit’

De Hogeschool van Utrecht is een mooi initiatief gestart waarbij studenten worden ingezet om innovaties bij organisaties te ondersteunen. Hoe? Door intelligente naïviteit aan te gaan. Dat houdt in dat er meerwaarde wordt verwacht van onervarenheid en naïviteit van mensen die met een frisse blik naar een probleem of uitdaging kijken en kansen ontdekken die professionals met specialistische kennis niet zien. Meer weten? Zie: <http://www.mijnbedrijf20.nl/nl-NL>

6. Boekentip

Onderstaand boek heeft de pech dat een ander boek op hetzelfde terrein (“**Invloed**” – Cialdini) erg populair geworden en “59 seconden” van Martin Wiseman daardoor in de schaduw is komen te staan. Dat is m.i. niet terecht want wie geïnteresseerd in de psychologie van de mens, treft verrassende wetenswaardigheden aan. Zie voor mijn recensie:

http://www.managementboek.nl/boek/9789022996034/59_seconden-richard_wiseman

59 seconden - Martin Wiseman (2011)



Ik moet eerlijk bekennen dat ik niet op dit soort titels en al helemaal niet op de ondertitel val. Maar oud goochelaar en huidig professor Wiseman schrijft niet alleen goed hij heeft ook veel te melden. Wie geïnteresseerd is in psychologie maar niet alles voor zoete koek wil slikken, vindt in '59 seconden' veel van zijn gading. Een vlot geschreven boek maar tegelijkertijd zeer goed onderbouwd. Wiseman neemt je mee naar alledaagse onderwerpen, vertelt welke mythes er over het onderwerp bekend zijn en geeft hulpmiddelen die je kunt inzetten om een vraagstuk soms veel simpeler aan te pakken.