

Leiderschap

De visie van Koos Groenewoud

Ik besloot twee jaar geleden de (Focus Conferences) leergang Authentiek Leiderschap op de Nyenrode Business Universiteit te volgen. Dat was het feest der (h)erkenning. Daarna volgde ik de colleges van John Kotter en Marshall Goldsmith. Bij het college van John Kotter dacht ik dat het alleen zou gaan over de stappen in verandermanagement. Ja, daar had hij het wel even over. Voor de rest had hij het over mensen, leiderschap en empowerment. Kippenvel. Marshall Goldsmith zegt ook de juiste dingen. We moeten terug naar de basis. Hoe ga je met elkaar om? Hoe ben je in staat je club te motiveren, je team te betrekken, binden en boeien, het ziekteverzuim laag te houden en het verloop te beperken? Het blijkt dat het niet gaat om processen, procedures, programma's, projecten, dashboards, benchmarks et cetera, maar om MENSEN.

In dat verband blik ik nog wel eens terug op het begin van mijn loopbaan. Ik was vijftien jaar oud en werkte als kok in een restaurant van het Van der Valk-concern. Als de echtgenote van Martien van der Valk aan me vroeg of ik een bordje pap wou maken voor de baby, stond dat binnen drie minuten voor haar klaar. Ik liet alles voor haar vallen en ging direct aan de slag. Toen zij in het kielzog van haar echtgenoot de eerste Van der Valk-vestiging (in Brasschaat) opende, kregen we een nieuw bedrijfsleidersechtpaar. De vrouw van de bedrijfsleider had wat andere ideeën over de omgang met ondergeschikten. Zij vroeg niet, zoals haar voorganger, om een bordje pap te maken, maar vond het nodig om te commanderen. 'Maak jij eens even een bordje pap.' Het gevolg was dat ik in de weer ging met allerlei andere zaken. Als zij later vroeg waar haar bordje pap was, was mijn antwoord steevast. 'Sorry mevrouw, nog geen tijd voor gehad.' Het gaat om respect, vertrouwen, waardering. Ik heb wel eens gezegd dat mensen gemakkelijk drieduizend euro cursusgeld – voor managementtrainingen – in hun zak konden houden als ze zich maar vasthielden aan het principe: 'Wat u niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet.' Als je thuis je partner 'afbekt', komt er een moment, dat je een leeg



Koos Groenewoud CFM, CFMJ (Japan) is Manager Facilitair Bedrijf bij DELTA nu, de Multi Utility Company. Zijn passie voor Leiderschap uit zich o.a. in zijn Ambassadeursschap van de stichting Greenleaf Center for Servant Leadership Europa. Zie ook WWW-TFM.nl

huis aantreft. Waarom gaan sommige managers dan op een dergelijk manier om met hun mensen?

Ik schat in, dat er op dit moment voor een bedrag van meer dan 500 miljoen euro aan mankracht thuis – in veel gevallen beschadigd – op de bank zit, dankzij een verkeerde managementstijl.

Ik ben sinds acht jaar betrokken bij Servant Leadership en constateer dat het ook anders kan. De principes van Robert Greenleaf doen steeds meer opgang. Tot mijn grote plezier is inmiddels ook bewezen (door Dr. Inge Nuijten) dat dit een leiderschapstijl is waarbij je het beste uit mensen haalt en bijdraagt tot het succes van je organisatie. Mijn advies is dan ook: breng leiderschap terug waar het hoort, namelijk bij de mens en de zorgvuldige omgang met elkaar. Stop tijd in de ideeën van Greenleaf, Goldsmith (en Gunnarsson) en je zult zien dat het beter is voor jezelf, je resultaat en de wereld om je heen (People, Profit en Planet). Marshall Goldsmith is er van overtuigd (ondergetekende overigens ook) dat de woorden; sorry, bedankt, help (mij of kan ik iets voor jou doen) en een compliment voor je team van groot belang zijn. Als we onze managementstijl niet aanpassen, raken we mensen kwijt of kunnen we ze zelfs niet meer krijgen.

REAGEREN?
fmm@weka.nl