

Samenvatting Perpetuum Leiderschap Dialoog op 12 november 2015

“Het leiderschapsmysterie ontrafelen: Verantwoordelijkheid en leiderschap lager in de organisatie beleggen”

Op donderdag 12 november 2015 ontmoetten 25 eindbeslissers/leidinggevend en jonge leidinggevend elkaar in Beesd om elkaars beelden, inzichten en ervaringen uit te wisselen.

Door in dialoogvorm met elkaar in gesprek te gaan hebben wij als groep inzichten uitgewisseld die een waardevolle bijdrage leveren aan onze eigen en elkaars werkelijkheid en waar men concreet mee verder kan en wil.

Door middel van de generatieve dialoog werd in drie kleine groepen ieders persoonlijke ervaringen en beelden gedeeld om vervolgens tot nieuwe (gezamenlijke) inzichten te komen. Ieder werd uitgenodigd onze werkelijkheid te toetsen aan de snelheid van verandering en de kansen die het lager leggen van verantwoordelijkheid in ons team of organisatie ons biedt. Vanuit hele verschillende perspectieven (multi-national vs. Start-up), directeur en ondernemer, jonge en ervaren leider werden inzichten gedeeld.

Enkele belangrijke inzichten die wij op verschillende niveau's met elkaar hebben gecreëerd tijdens deze dialoog zijn:

WHY: De urgentie van het lager leggen van leiderschap in de organisatie is groot:

- De snelheid van verandering vraagt snelheid van handelen. Door de ruimte te geven aan de mensen die de nauwste betrokkenheid hebben wordt er niet alleen sneller gehandeld maar ook door de mensen met de meeste informatie en kennis.
 - *“Het verschil wordt gemaakt in de interactie tussen de medewerker en de klant”*
- De behoefte aan zelfontplooiing, autonomie en meesterschap vraagt om het geven van verantwoordelijkheid. Dit stimuleert en motiveert mensen om het beste uit zichzelf te halen en ook latente talenten verder te ontwikkelen.

WHAT: Het geven van verantwoordelijkheid gaat over verantwoord loslaten:

- Uitgangspositie van vertrouwen in het kunnen en de betrokkenheid van de ander
- Ruimte geven doet anderen opbloeien en de wens het beste uit zichzelf te halen
- De wederzijdse afhankelijkheid bij en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het behalen van doelen is van het team
- Er zijn duidelijke spelregels om op terug te vallen
- De rol van de leider verschuift van controlerend naar faciliterend
- De leider biedt veiligheid: *“als het misgaat, ben ik er”*.

HOW: Hoe geef je hier concreet invulling aan ?

- Door GROOT te denken zie je mogelijkheden
- Jezelf en elkaar steeds de vraag stellen “Waarom doe ik / jij dit nu ?”
- Biedt spelregels door middel van rollen en kaders in plaats van taken en functie omschrijvingen.
- Regels omwille van regels bieden slechts een illusie van controle.
- Regelmatige reviews en overlegmomenten geven houvast en scherpte.
- Door de medewerker de leidinggevende te laten beoordelen in plaats van andersom ontstaat er de juiste ruimte versus sturing

Belangrijke vragen om jezelf te stellen hierbij zijn:

- Durf ik daadwerkelijk los te laten, erop vertrouwend dat de ander(en) het kunnen en gaan oppakken ?
- Doe ik de dingen die waarde- / zinvol zijn voor mijzelf en voor mijn organisatie ? Zijn deze in lijn met elkaar ?
- Doe ik waar ik echt goed in ben en energie van krijg ? En doen mijn medewerkers dat ook ?
- Waar zitten objectieve knelpunten in mijn specifieke situatie die wel afgekaderd moeten worden zoals de fysieke en sociale veiligheid van iedereen ?

Wij geloven in de kracht en de waarde van de generatieve dialoog, waar we door in de diepte met elkaar in gesprek te gaan er nieuwe gedeelde wijsheid en inzichten ontstaat bij allen die eraan deelnemen.

De deelnemers aan deze dialoog hebben aangegeven waardevolle nieuwe inzichten te hebben opgedaan waar men in de praktijk concreet mee aan de slag wil of verder gaat.

Enkele quotes:

- *“ik ga concreet aan de slag met het bepalen van de randvoorwaarden waarbinnen wij binnen onze organisatie de verantwoordelijkheden lager gaan leggen”*
- *“ik ga de dialoog aan met mijn team en hun meningen en inzichten vragen zodat we daadwerkelijk tot het delen van ervaringen en samen van elkaar leren gaan komen”*
- *“deze dag brengt mij inspiratie, nieuwe inzichten en de versterking van het besef dat het anders moet: authentiek, geïnspireerd en gedeeld”*
- *“Ik ga door op mijn pad op het gebied van leiderschap en ga zeker nog verder in het loslaten en het vertrouwen geven aan mijn team”*