



LEIDINGGEVEN: MINDER MACHT, MEER INVLOED.



„Ik ben de baas dus ik ga erover“? Vergeet het maar. Anno 2021 is leidinggeven in de publieke sector een kwestie van verleiden, aansluiten bij de ander en op afstand de verbinding zoeken. Bovendien is het steeds minder iets van directeuren en steeds méér een taak van coördinatoren, programmamanagers en projectleiders. „Zij moeten vaak leiding zien te geven dwars door alle lagen en afdelingen heen, aan mensen waar ze niet over gaan.” Says who? Etske Kroon, programmamanager van de leergang ‘Ontwikkeling Leiderschap’ bij Publiek Domein.

De leergang ‘Ontwikkeling Leiderschap’ is een blijvertje: dit jaar start de 31e editie. Met een vernieuwd parcours. En met een nieuwe rode draad: ‘sturen op invloed én sturen vanuit de verbinding’. Kroon: „We hebben het Corona-jaar benut om de leergang tegen het licht te houden. Leiders van nu moeten jongleren met nabijheid en afstand. Door al het thuiswerken is er minder zicht op je medewerkers. Hoe houd je verbinding en zorg je dat ze de goede dingen doen zonder er bovenop te zitten? En hoe voorkom je dat je bij een verschil van inzicht terugvalt op oude, gemakzuchtige machts patronen?” De leider van nu vraagt om andere vaardigheden, en in de leergang ontdekken de deelnemers stijlen die effectief zijn bij het sturen op gedrag en resultaat.

Een paar ‘gouwe ouwe’ zijn gebleven. De leergang ‘Ontwikkeling Leiderschap’ is nog steeds bedoeld voor beginnende leidinggevendenden én voor gevorderden die hun

persoonlijk leiderschap onder de loep willen nemen. „We zoeken bewust naar een mix, daardoor kun je veel meer van elkaar leren.” Het maakt de leergang onderscheidend, evenals de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. „Leidinggeven aan een ander heeft ook te maken met hoe je leidinggeeft aan jezelf,” zegt Kroon. „Want ook al zit je er als professional, je persoon schijnt er altijd doorheen. En die twee moeten samenvallen. Wie ben je, waar wil je heen? We kijken welke stijl bij jouw kwaliteiten en drijfveren past en bij wat de organisatie van je vraagt.”

Nog een ‘gouwe ouwe’? Die gaat over de visie op leren. Leren doe je in je stretchzone. En daarbij hoort confrontatie. De leergang biedt in dat kader werkvormen als theater en vechtkunst. Juist non-verbale vormen brengen vaak een verrassende verdieping, weet Kroon. „Je lichaam verradert wanneer het lastig wordt. Als je jezelf daarin leert kennen, kun je bijvoorbeeld leren een

verhelderingsvraag te stellen in plaats van in de weerstand te schieten.”

Niet voor niets duurt de leergang negen maanden. En niet voor niets start de deelnemer met een eigen ontwikkelingsplan. „Bij ons ga je niet even door de wasstraat,” zegt Kroon. Tussen de seminars is ruimte om het geleerde in de praktijk te oefenen en dat levert voor zowel de deelnemer als de organisatie veel op. „Je leidinggevende heeft goed kunnen zien wat je nog meer kunt. En aan het eind bespreek je samen hoe je een volgende stap kunt zetten. Veel deelnemers ervaren dat als een grote winst.”

<https://www.publiekdomein.nl/leidinggeven-aan-mensen-en-projecten/leergang-ontwikkeling-leiderschap/>