



Inspirerende organisaties met groeisucces

Wat is servant leadership (dienend leiderschap), wat is het geheim van het succes, waar liggen de uitdagingen en waarom zou je het moeten willen?

Om met de eerste vraag te beginnen: dienend leiderschap is een leiderschapsfilosofie waarbij de focus van de leider hoofdzakelijk ligt bij het vervullen van behoeften van mensen in de organisatie. Het is dus een mensgerichte leiderschapsstijl. Deze grondhouding is gebaseerd op respect en het vertrouwen dat als mensen in hun behoeften worden voorzien, zij beter in staat zullen zijn om hun werk en taken optimaal te verrichten. Daardoor zullen zij geweldige resultaten kunnen halen. Howard Behar, voormalig topman van Starbucks, had als overtuiging dat *'the person who sweeps the floor, should choose the broom'*. Degene die verantwoordelijk is voor een bepaalde taak, is ook degene die de middelen moet kiezen om die taak goed te kunnen uitvoeren. Deze gedachte geeft aan dat de leidinggevende de medewerker het volledige vertrouwen geeft dat hij geen onnodig kostbare zaken aanschaft om de taak te kunnen volbrengen. Dit vertrouwen onvoorwaardelijk geven betekent voor de medewerker dat hij zich belangrijk voor het resultaat van de organisatie voelt, en meer nog: hij voelt zich serieus genomen en erkend. De behoefte aan erkenning wordt vervuld op een hele diepe gevoelslaag. Dat maakt dat mensen in hun persoonlijke kracht komen.

Dienend leiderschap is in de context van management en leiderschap afkomstig van Robert K. Greenleaf (1904-1990).

Managementgoeroes als Stephen Covey en Ken Blanchard zijn door hem geïnspireerd geraakt.

Greenleaf gebruikte de term 'servant leadership' in zijn essay "The servant as leader" in 1970. In zijn tijd liep hij voorop met zijn beeld over hoe een leidinggevende zich eigenlijk zou moeten gedragen. In de eerste plaats dienend, omdat hij de intentie heeft om de allerbelangrijkste behoeften (erkenning) van anderen te vervullen, en daarna pas de keuze makend om zelf te gaan leiden, vanuit de intentie om te blijven dienen. De vooronderstelling die Greenleaf had is dat wanneer de menselijke kant van medewerkers in balans is, dit ook professionele resultaten oplevert.

Naast het voorzien in de behoeften van anderen, zorgt een dienende leider er voor dat er een (werk)omgeving ontstaat die bijdraagt aan het welbevinden van mensen en ondersteunend werkt voor de taakvervulling. Ook hier zorgt de leider dat er een waardevolle gemeenschap ontstaat waar mensen zich thuis voelen en zich verantwoordelijk voor voelen.

De dienende leider is zich als geen ander bewust dat alles wat hij zegt of doet (of juist niet zegt of niet doet) effect heeft op zijn omgeving. Dienend leiderschap is ook een mooi voorbeeld van duurzaam leiderschap omdat het is gericht op positieve effecten voor de lange termijn. Als de leider is vertrokken uit een organisatie, zou hij deze beter en sterker moeten achterlaten voor zijn opvolger. Dat is wat bedoeld wordt met rentmeesterschap.

Het voorzien in de behoeften van anderen uit zich bijvoorbeeld ook in het investeren in de groei van mensen. Dat kan door middel van opleidingen, cursussen en stages, maar ook door mensen actief te helpen bij het vinden van een nieuwe baan, ook buiten de organisatie, die beter aansluit bij hun behoeften.

Het geheim

Al deze zaken vraagt van de dienende leider bepaalde competenties die hij meesterlijk beheerst. Daarmee komen we aan bij de tweede vraag. Het geheim van een dienende leider is dat hij een hoog bewustzijn heeft, van zichzelf en zijn omgeving. Hij is vertrouwd met zijn gevoel en de signalen die hij in bepaalde situaties krijgt uit zijn eigen lijf. Dat is niet zweverig, maar betekent dat hij buitengewoon alert is op gedachten, taal, en emoties van zichzelf en de ander. Bovendien is hij een uitstekend luisteraar die gewend is om zijn eigen oordelen zo lang mogelijk uit te stellen, omdat hij alleen dan in die nieuwsgierige en onderzoekende staat kan blijven die nodig is om mensen oprecht te helpen groeien.

Hij heeft zich ook getraind in het invoelen van emoties van anderen. Hij gaat als het ware niet tegenover zijn gesprekspartner zitten, maar naast hem. Hiermee bereikt hij ook dat zijn gesprekspartner respect en ruimte van hem ervaart. Hij straalt rust en vertrouwen uit. En omdat hij zich heeft getraind in bewustzijn en in het luisteren zonder oordeel, is hij ook in staat om de daadwerkelijke behoefte bij de ander te ontdekken. Hij is in staat om zijn eigen beelden en ervaringen niet te projecteren op de ander. Hij is heel met zichzelf, heeft zijn eigen stenen op zijn pad opgeruimd en kan nu ook de ander helpen heel te worden met zichzelf. Hij investeert in zuivere en integere relaties en verbindingen en schuwt niet om zijn eigen kwetsbaarheid te laten zien. Dat maakt hem tot een krachtige en inspirerende leider.

Het succes van dienend leiderschap is in cijfers af te lezen uit een laag ziekteverzuim, laag verloop, lage externe inhuur en een hoge waardering van medewerkers en van klanten.

Uitdagingen

De uitdagingen van dienend leiderschap, de derde vraag, liggen in het opbrengen van geduld om de resultaten te zien. Duurzaamheid gaat samen met lange termijn. Dat betekent dat voordat het echte resultaat zichtbaar wordt, er in ieder geval een jaar consequent volgehouden moet worden. Dat vraagt van de leider een sterk karakter (zachte kracht), volharding en moed. Vaak wordt de druk van buitenaf (met name van aandeelhouders) opgevoerd om snel het rendement op de investering zichtbaar te laten worden.

Maar de omslag naar een door dienend leiderschap gedreven organisatie laat zich goed vergelijken met de groei van een plant of boom. Het duurt soms even voordat het eerste resultaat boven de grond komt en zichtbaar wordt. Volledige aandacht, liefdevolle verzorging, regelmatige snoei zijn de voorwaarden om een gezonde groei te garanderen.

Een andere uitdaging ligt op het persoonlijke vlak van de leider. Hij zal zijn eigen leiderschap moeten willen herijken en er niet van uitgaan dat hij alles al kent en weet. Vaak zijn managers rationeel heel goed geschoold en hebben zij veel ervaring met nemen van rationele beslissingen. Maar je expertise zelf ter discussie durven stellen, en je hart en hoofd openen voor nieuwe inzichten vraagt moed. Bovendien zul je de verleiding moeten weerstaan om terug te vallen in oud gedrag. Dat is lastiger voor leidinggevendenden die gewend zijn geraakt om op basis van macht en ego te werken. Dienend Leiderschap is beslist niet voor watjes.

Waarom Dienend Leiderschap

Waarom zou je dienend leiderschap willen? Omdat je diep van binnen ook verlangt naar een organisatie waarbij:

- jouw collega's en medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid nemen om zichzelf steeds weer te verbeteren en bij te scholen
- collega's en klanten jou en je organisatie roemen om de persoonlijke en oprechte aandacht, gericht op het bereiken van oplossingen en betrokkenheid en daardoor duurzame relaties ontstaan
- klanten en aandeelhouders jouw mensen en organisatie roemen om de fantastische service die net wat verder gaat dan de oorspronkelijke vraag
- het ziekteverzuim en het verloop in jouw organisatie bijzonder laag is, omdat de mensen in je organisatie het gevoel hebben er toe te doen, zinvol werk doen, met voldoende verantwoordelijkheid en bevoegdheid en daarop aanspreekbaar zijn

En dat alleen maar omdat in jouw organisatie inspirerende leidinggevendenden en collega's werken die er plezier in hebben om hun mensen te stimuleren zichzelf te ontwikkelen, initiatieven te nemen en optimaal te presteren en zorgen dat er een gemeenschap ontstaat waar zij trots op zijn en moeite voor willen doen.

Dat is wat dienend leiderschap mogelijk maakt binnen organisaties en zo bedrijven tot een hoge klassering binnen lijsten van bijvoorbeeld Great Place To Work of Beste Werkgever brengt.

Dienend leiderschap is ook de leiderschapstijl die noodzakelijk is om het grootste rendement te kunnen halen met bijvoorbeeld Lean Six Sigma en Het Nieuwe Werken.



Visie en missie NIVSL

Wij geloven dat ieder mens er toe wil doen. Wij geloven dat mensen en organisaties van betekenis kunnen zijn als iedereen op eigen wijze verantwoordelijkheid kan nemen en zijn of haar unieke bijdrage mag leveren, in het bewustzijn dat wij met elkaar de aarde in bruikleen hebben gekregen en dat wij een morele en maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om er voor te zorgen dat de generaties na ons ook gebruik van deze aarde kunnen blijven maken en de vruchten kunnen plukken van onze inspanningen.

Onze missie is om leidinggevenden en professionals in dienstverlenende organisaties en functies te helpen met hun leiderschap en groei, door hen met zichzelf in verbinding te brengen en te inspireren, zodat zij er op hun beurt plezier in hebben om anderen in hun omgeving te inspireren en te laten groeien.

In alles wat wij doen klinken onze waarden door:

Passie, Verbinding, Grensverleggend, Holistisch, Bezieling

Diensten en oplossingen

In de loop der jaren hebben wij een inspirerend, divers en volwaardig programma op het gebied van dienend leiderschap ontwikkeld. Al onze trainingen en workshops zijn van hoge kwaliteit. Persoonlijke aandacht staat centraal, zowel voor, tijdens als na de opleiding of training. Alle open trainingen en workshops worden afgesloten met een certificaat. Onze trainingen en workshops maken wij voor teams en organisaties ook op maat.

Centraal staat een inspirerende 10-daagse training voor **managers en professionals** waarin zij de 10 competenties van Servant Leadership ontwikkelen en leren werken met de Cultuur- & Leiderschapscyclus© als leidraad voor veranderingsprocessen. Kenmerkend is dat het "life changing" is voor persoonlijk leiderschap.

Voor **bestuurders en directeuren** hebben wij een compacte groeiversneller ontwikkeld op schitterende locaties in Frankrijk en Nederland waarin de deelnemers worden geprikkeld en gestimuleerd om diep na te denken alvorens te handelen en diepgang belangrijker is in plaats van snelheid. Het programma laat boekenwijsheid achter zich en de academische traditie van vorming en verdieping van persoonlijke talenten wordt aangevuld met de rijkdom aan ervaring van deelnemers en begeleiders.

Als vervolg op de Servant Leadership Practitioner kunnen workshops worden gevolgd in het Leiderschapsatelier. In deze workshops wordt kennis, expertise en creativiteit gecombineerd met ruimte voor experiment.

Tot slot zijn er Broedplaatsen Servant Leadership. Deze bedoeld voor leidinggevenden en professionals die vraagstukken en thema's rondom leiderschap met elkaar willen delen en voeding en inspiratie komen halen. Ook is dit een mooie gelegenheid om kennis te maken met de inspiratiekracht van dienend leiderschap.

De informele bijeenkomsten zijn een uitstekende gelegenheid om te netwerken met lerende leiders en professionals van andere organisaties.

Oprichters NIVSL

NIVSL is opgericht door Eric Stecher en Arlette Bout. Eric's aanpak is rustig, spiegelen, stevig en verbindend. Zijn waarden zijn vertrouwen, verbinding, bezieling, daadkracht, grensverleggend

Arlette's aanpak is uitnodigend, duidelijk en liefdevol prikkelend.

Haar persoonlijke waarden zijn liefde, integriteit, vrijheid, passie, plezier en daadkracht.