

Verbindend Leiderschap

Win!

Maak kans op:
Een drijfverenanalyse
van Profile Dynamics

**GROOT INTERVIEW
WOUTER GEURSEN**

Wouter neemt je mee in
zijn functie als manager

**ECHT LUISTEREN, HOE
DOE JE DAT?**

Voor sommigen makkelijker
dan voor anderen

**MODERN
LEIDERSCHAP**

Trends over leiderschap
aan de nieuwe generatie

*Alles over
verbindend
leiderschap*





In verbinding

Je bent in gesprek en merkt dat je eigenlijk allebei langs elkaar heen praat. Het is een eenzijdig gesprek waarin je je niet gehoord voelt. Er is totaal geen verbinding. Herkenbaar?

We komen allemaal wel eens situaties tegen waarin we ons niet verbonden voelen met elkaar, of met onszelf. Dat zijn vaak geen fijne momenten en kunnen ons lang bijblijven.

Maar hoe komt dit eigenlijk? En wat kan je hier aan doen?

Wij zijn zeven studenten van de HAN, met allemaal onze eigen achtergrond en eigen verhaal. Wij hebben elkaar ontmoet via onze gezamenlijke passie en interesse in persoonlijk leiderschap. Het afgelopen jaar zijn we samen een avontuur aangegaan om meer te leren over onszelf, over elkaar en over onderwerpen die gaan over persoonlijke ontwikkeling, leiderschap en verbinding.

Eén van de belangrijkste dingen die we hebben ontdekt de afgelopen tijd is dat je om goed in verbinding te kunnen staan met een ander, je eerst in verbinding moet staan met jezelf. Dat kan nog best een hele uitdaging zijn. Want waar begin je? In die zoektocht zijn we in aanraking gekomen met veel inspirerende personen zoals Marco Buschman, Stephen Covey, Patrick Lencioni en Robert Greenleaf, en hebben we verschillende onderwerpen belicht. Van samen mediteren tot leren prioriteiten stellen en van het vinden van de juiste work-life balance tot de belangrijkste elementen van geluk met elkaar bespreken. Het doel? Meer in verbinding staan met onszelf, zodat we ons daarna open konden stellen voor de ander.

Verbinding met anderen, met als uitgangspunt persoonlijk leiderschap, is de basis geweest voor dit magazine. Hiermee hopen we ook andere ambitieuze mensen te kunnen inspireren om meer met deze thema's aan de slag te gaan.

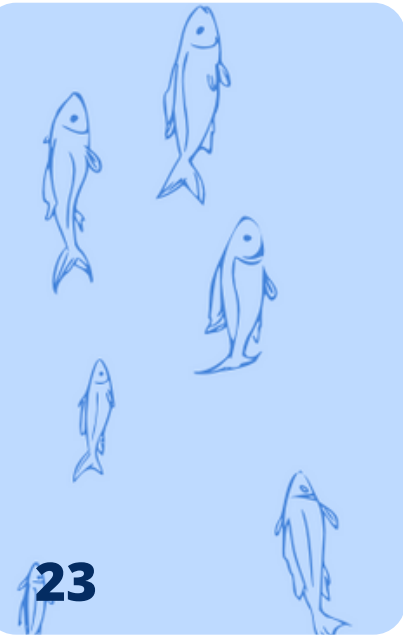
In dit magazine belichten we verbinding vanuit allerlei verschillende invalshoeken. Zo spraken we een inspirerend leider over zijn kijk op verbinding, onderzochten we de beste tips om écht te kunnen luisteren, doken we de boeken in om modellen rondom verbinding uit te pluizen en lieten we ons inspireren door boeken, podcasts en documentaires. Dit, en nog veel meer, brachten we samen in de vorm van inspirerende verhalen en ideeën (Inspiration), interessante kennis en theorieën (Power of mind) en leuke oefeningen en activiteiten om je brein op scherp te zetten (Entertainment).

We wensen je veel leesplezier!

*Talent Academy
Anouk, Hidde, Imre, Lieke, Lola, Rick en Sam*

19

MAAK HIER JE MOODBOARD



23

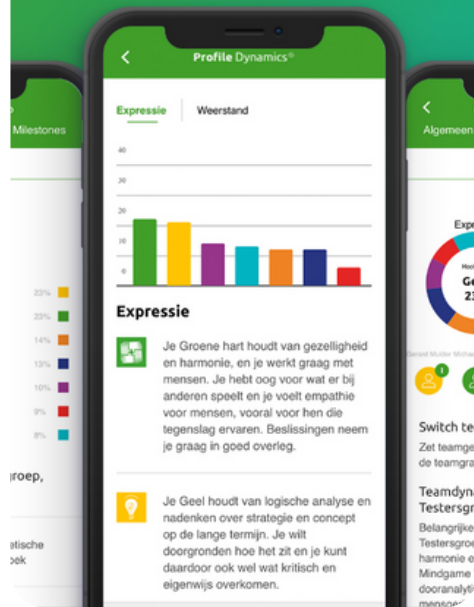


31

24

'Het is de toon die de muziek maakt.'

18



28



11



5



Verbindend leiderschap

Inhoud



5 INTERVIEW UNITMANAGER

Wouter neemt je mee in zijn functie als leidinggevende.



12 ECHT LUISTEREN, HOE DOE JE DAT?

Luisteren... Voor sommigen makkelijker dan voor anderen. Ontvang (én deel jouw) tips.



15 WIN EEN DRIJFVERENANALYSE VAN PROFILE DYNAMICS

Wat is profile dynamics en wat kun je ermee? Win een gratis analyse!



19 MOODBOARD

Pak je schaar erbij en maak jouw eigen moodboard!



21 EEN GEMOTIVEERD EN AANGEHAAKT TEAM!

Dankzij het IPIG-model leer je hoe je effectiever kan communiceren, verbeter hiermee samenwerkingen.



25 WIST JE DAT ...

Vergroot jouw kennis over verbinding dankzij 8 interessante feitjes.



27 WAAROM WILLEN WE VERBINDING?

Waar komt de behoefte over je verbonden willen voelen vandaan? En, hoe kan je werken aan meer verbinding?



29 INSPIRATIEKAST

Hier vind je inspirerende boeken, podcasts en documentaires over verbindend leiderschap.



35 MODERN LEIDERSCHAP

Trends over leiderschap aan de nieuwe generatie.



Wouter

Naam: Wouter Geursen
Leeftijd: 59 jaar
Woonplaats: Bennekom
Beroep: Unitmanager



In gesprek met een leidinggevende

Wouter Geursen werkt sinds 1984 bij Nationale-Nederlanden en is ooit begonnen als verzekeringsagent. In 2004 werd hij unitmanager in een callcenter. Hij werkt op de afdeling Schade Particulieren, hij stuurt een team aan van zo'n 20 tot 25 mensen. In zijn vrije tijd houdt hij ervan om naar muziek te luisteren, sport hij graag en vindt hij reizen heerlijk. Wij vroegen hem hoe het is om leiding te geven binnen een grote organisatie. En hoe zorg je ervoor dat je in verbinding staat met je team?

Hoe ben je in deze rol terechtgekomen?

'Ik ben begonnen als verzekeringsadviseur. Ik nam schades op en verkocht verzekeringen. Daarna heb ik allerlei dingen gedaan. Sinds 2004 ben ik unitmanager. Ik heb tot mijn 38e verschillende dingen gedaan. Totdat een leidinggevende tegen mij zei; wat ben je aan het doen? Ik zie dat je meer mogelijkheden hebt. Hij is heel erg rood en ik ben groen. Ik ben een mensenmens en hij meer op resultaat gericht. Hij zei; wij gaan elkaar helpen en elkaar sterker maken. Ik ben toen gaan nadenken, hij had een punt. Ik ben toentertijd testmanager geworden. Uiteindelijk zag mijn leidinggevende dat ik toe was aan een nieuwe stap. Ik ging solliciteren voor een leidinggevende functie. Hierbij werd ik de eerste keer afgewezen. Een jaar later heb ik nog een keer gesolliciteerd, toen werd ik gekozen. Ik moest wel op het paard gehesen worden, het kwam niet uit mijzelf.'

Heb jij je hierin verdiept?

'Ik ben wel een pragmaticus. Ik heb niet zoveel met managementboeken. Ik heb wel wat boeken gelezen over hoe je projecten of teams moet aansturen, maar relatief weinig. Ik doe veel op gevoel. Dat is wel fijn aan wat ouder zijn, op een gegeven moment heb je al veel dingen meegemaakt die niet goed gingen. Ik heb al veel geleerd.'

Wat doe jij om vertrouwen te realiseren binnen je team?

'Wat mij drijft; ik vind het leuk om mensen te faciliteren. Het vertrouwen te geven dat ze het kunnen en dat ze vanuit hun eigen verantwoordelijkheid gaan werken. Wat ik belangrijk vind, is om met z'n allen aan te geven hoe je een klus klaart. De één is goed in het ene en de ander in het andere. Iedereen heeft andere valkuilen. Ik geloof er heilig in dat wanneer je vanuit je eigen kracht mag werken, dit deelt met elkaar dat je dan een goed team vormt. Je helpt elkaar én er is dan plezier. Wat ik daarnaast ook merk als unitmanager; je moet er staan als mensen je nodig hebben. Bijvoorbeeld bij mentale problemen. Dan vind ik het belangrijker dat zij even voor zichzelf kiezen dan voor het werk op dat moment.'

Hoe ga je om met verschillende meningen binnen je team?

'Ik heb wel een mooi voorbeeld uit mijn team. Iemand die heel rood is, een uitstekende medewerker, maar hij is best wel zwart wit. En ik heb best wel veel gevoelige mensen in mijn team zitten. Het directe communiceren is zijn stijl en dat zal niet veranderen, hij is gewoon rood. Dat probeer ik dan wel aan het team te vertellen.'



***'Ik doe geen dingen waar
ik niet achter sta.'***

- Wouter Geursen



'Ik begin altijd met sandwiches. Als iemand iets te leren heeft, begin ik eerst met twee tops.'

Hoe koppel je informatie van bovenaf door?

'Ik heb sinds kort een nieuwe manager, ik kan heel goed met hem. Hij is heel erg duidelijk, maar soms ook wat ongenueanceerd. Hij zei laatst een keer dat ik medewerkers moest verplichten om over te werken. Daar ben ik het niet mee eens, dat zal ik nooit doen. Ik ga geen dingen doen waar ik niet achter sta. Maar dat komt wel omdat ik 59 ben, 10 of 20 jaar geleden had ik dat misschien heel anders gedaan. Daarbij moet ik soms gewoon informatie doorzetten waar ik niet helemaal achtersta. Ik probeer het wel altijd zo menselijk mogelijk te brengen. Soms zijn vervelende boodschappen soms beter dan de vrede bewaren. Als het nieuws echt heel slecht is, kun je soms maar beter gelijk met de deur in huis vallen.'

Hoe zorg je ervoor dat je betrokken bent en blijft bij je team?

'Wat ik doe is heel veel in contact staan met de mensen. Ik maak graag wandelafspraken. Het gevaar is dat je de meeste aandacht schenkt aan de mensen die jou het hardst nodig hebben. De kunst is juist hoe je met de mensen contact houdt die zelf minder behoefte hebben aan contact. Ik wil graag voor iedereen aandacht hebben.'

Hoe houd je balans tussen werk- en mensgericht leidinggeven?

'Als je het in percentages moet uitdrukken, dan zeg ik altijd dat ik 80% op gevoel en met de mensen bezig ben. Ik noem het zelf altijd amateurpsychologie. Ik geloof er heilig in dat dat het belangrijkste is. Die andere 20% gaat over resultaten. Wij hebben alles inzichtelijk hier. Dus je weet precies hoe iedereen presteert. Als ik zie dat mensen uit de bocht vliegen of het een tijdje niet zo lekker gaat, dan ga ik een gesprek aan. Dan vraag ik of ik ergens mee kan helpen en of er iets aan de hand is.'

***'Normaal ga ik sandwiches waarbij ik eerst positief begin.
Maar als het echt slecht nieuws is, kan ik beter met de
deur in huis vallen.'***



Welke eigenschappen moet een goede leidinggevende bezitten? En wat zijn jouw sterke- en zwakke punten?

'Luisteren is ontzettend belangrijk. Je moet betrouwbaar en consequent zijn. Daarnaast moet je interesse tonen, iedereen moet zich gezien en gehoord voelen. Daarbij is open communicatie erg belangrijk. Je moet wel gewoon dingen durven. Als je niks durft, dan komt je team ook niet verder.

Ik geef medewerkers soms heel lang de kans, dat gaat ook wel eens mis. Maar ik geloof vaak in mijn medewerkers. Als je iemand de tijd geeft, dan komt diegene er wel. Ik heb liever dat mensen dat laten zien en de drive hebben, dan grote talenten die het maar een beetje laten versloffen.'

Heb je één tip die je mee kan geven aan een beginnend leidinggevende?

'Ik heb zelf een geweldige leidinggevende gehad die mij op weg hielp. Die zei dat ik de eerste drie maanden naar geen enkel resultaat moest kijken. Ik mocht alleen maar observeren; wat gebeurt er nu eigenlijk? Daar moet je gewoon de tijd voor nemen, want in de eerste periode kun je van alles verpesten. Als je gaat luisteren en je openstelt, dan komen de mensen vanzelf.'


'Ik ben blij dat ik af en toe nieuwe mensen krijg. Ik heb een paar nieuwe mensen die voegen zoveel toe aan het team, gewoon om hoe ze zijn en wat ze brengen.'



'Luisteren is ontzettend belangrijk. Je moet betrouwbaar en consequent zijn. Daarnaast moet je interesse tonen, iedereen moet zich gezien en gehoord voelen.'

- Wouter Geursen





Echt luisteren, hoe doe je dat?

Luisteren... Voor sommigen makkelijker dan voor anderen. Maar wat is luisteren precies? Hoewel er verschillende definities zijn, lijkt het vrij duidelijk. Je probeert iets waar te nemen. Soms wordt hier specifiek het gehoor bij vermeld, maar luisteren is meer dan dat. Herken je bij jezelf dat iemand zegt dat het goed gaat (horen) maar je hele lijf je iets anders vertelt? Je gelooft niet goed wat de ander zegt. Wat doe je hiermee? En durf jij naar jezelf te luisteren? Om discussie met de literatuur te vermijden, wordt er vastgesteld dat luisteren gezien kan worden als een vaardigheid. Wat dus betekent... het is te ontwikkelen! Maar hoe? Volgens de theorie zijn er drie treden om te luisteren naar de ander.

Trede 1: Intern gericht luisteren

Het woord 'intern gericht' zegt het eigenlijk al. Je luistert naar je eigen gedachtes en gevoelens in plaats van de ander proberen te begrijpen. 'Wat vind ik van wat de ander zegt?' Je vormt op basis van je eigen referentiekader een mening. Dit kan zich uiten in bijvoorbeeld een oplossing voor iemand zijn probleem. Je collega vertelt je waar hij of zij tegenaan loopt en toevallig heb jij laatst zoiets meegemaakt. In plaats van verdiepende vragen te stellen geef je advies over hoe jij het hebt opgelost. Hoe goed bedoeld dit ook is, het hoeft niet te betekenen dat jouw oplossing ook de oplossing zou zijn voor de ander. Hoewel je reageert op de woorden van de ander en dit soms ook super effectief is, ligt het verlies van de verbinding met de ander op de loer.

Trede 2: Gefocust luisteren

Trede 2 van het luisteren kost vaak al een stuk meer energie. Om gefocust te luisteren naar iemand moet je luisteren naar de antwoorden en vragen blijven stellen. Je wilt écht begrijpen wat de ander te vertellen heeft. Gefocust luisteren zorgt ervoor dat nieuwe vragen blijven opkomen, die je kunt stellen richting de ander. Hierdoor begint de ander veel beter te beseffen wat de oplossingen zijn voor zijn vraagstuk.

Dit helpt je gesprekspartner om de situatie dieper te begrijpen en betere keuzes te maken. De combinatie van nieuwsgierigheid en focus kan mooie gesprekken opleveren.

Trede 3: Intuïtief luisteren

Bij trede 3 luister je niet alleen naar de letterlijke woorden van de ander, maar je luistert ook tussen de regels door. Je gaat na wat niet gezegd wordt, maar wat waarschijnlijk wel wordt bedoeld. Om nog meer verdieping in het gesprek te brengen moet je nagaan wat je eigen intuïtie zegt en weten wat belangrijk is voor de ander in de besproken situatie. De ander wordt hierdoor veel bewuster van waar het voor diegene echt om gaat en wat hij of zij daar zelf dan van vindt. Denk eraan om niet de stap terug te doen naar trede 1 door jouw inzichten te veel aan bod te brengen.

'Een mens heeft twee oren en één mond om twee keer zoveel te luisteren dan te praten' – Confucius



T

ips om je luisterniveau te verbeteren:

Tip 1

Probeer naast je oren gebruik te maken van je ogen en onderbuikgevoel om te luisteren naar de ander.

Tip 2

Wees oprecht geïnteresseerd in de ander ook al lijkt het in eerste instantie niet interessant.



Tip 3

Maak er een spel van om iemands verhaal echt te begrijpen.

Tip 4

Laat je telefoon lekker uit!

Denk eens na, hoe luister jij?

Heb jij tips voor andere lezers? Noteer je eigen tip door deze QR-code te scannen





Hoe moet je **niet** luisteren?
Bekijk de video



Tip 5

Maak een bewuste keuze of je de tijd wil maken om naar iemand te luisteren.

Tip 6

Probeer bewust te schakelen tussen de drie luistertreden.

Tip 7

Iets actiefs: Zoek iemand op waar je je vertrouwd bij voelt, kijk elkaar gedurende 1 minuut aan en geef daarna terug hoe het met de ander is. Luister naar de ander door te kijken en te voelen.

Tip 8

Analyseer wat iemand anders doet als hij of zij naar jou luistert.



Profielanalyse Profile Dynamics

Het is lastig om als leidinggevende sterk in verbinding te staan met je team. Je moet rekening houden met verschillende meningen, werkwijzen en vooral; drijfveren. Om beter in verbinding te kunnen staan met je team is inzicht hebben in de drijfveren van jezelf, en in die van een ander, enorm belangrijk. Maar hoe krijg je zo iets inzichtelijk? Een drijfverenanalyse van Profile Dynamics is dan precies wat je nodig hebt!

Als je weet wie je bent; wat je drijft, wat je motiveert en wat jouw waarden zijn en dit van anderen ook beter begrijpt, kun je de onderlinge communicatie verbeteren. Het herkennen van elkaars drijfveren (zowel die van jezelf als die van jouw medewerkers) draagt bij aan het verbeteren van de onderlinge communicatie. Zo begrijp je elkaar beter en wordt ook duidelijker, wat nodig is om zo prettig mogelijk (samen) te werken. Op die manier kun je als leidinggevende jouw mensen zo goed mogelijk aansturen en samen werken aan het creëren van de meest optimale werksituatie. Dat stimuleert en motiveert medewerkers. De drijfverenanalyse van Profile Dynamics is ingericht op basis van zeven verschillende waardensystemen. In een vragenlijst ken je punten toe aan stellingen die voor jou het meest van toepassing zijn. Na het invullen van de vragenlijst, ontvang je een op jou toegeschreven rapport met daarin jouw drijfverenprofiel, uitleg over jouw drijfveren en tips en aandachtspunten.

Het drijfverenprofiel laat je zien welke drijfveren jou voorkeur hebben en welke drijfveren weerstand bij je oproepen. Drijfveren zijn gekoppeld aan kwaliteiten en competenties. Door inzicht in jouw drijfveren te krijgen, wordt duidelijk wat goed bij je past, waar je goed in bent en waar je ontwikkelingsmogelijkheden zitten. Ook wordt duidelijk wat minder bij je past en wat je veel energie kost of zelfs weerstand bij je oproept. De drijfveren zijn onderverdeeld in zeven herkenbare waardenstelsels die het denken en doen van mensen bepalen. Elk van deze drijfveer heeft een kleur gekregen.





'Je weet hoe je met de ander moet omgaan en hoe de ander jou moet benaderen'.


Drijfveren ontwikkelen zich in een spiraal die pendelt tussen individueel en meer omgevingsgericht. Zo is men in een paarse groep veilig en geborgen, maar als individu onzichtbaar. Hieruit ontwikkelt zich de rode behoefte om zich te onderscheiden en respect te verdienen met macht en kracht, dit geen leidt tot agressieve chaos die beteugeld moet worden met blauwe orde en structuur, en zo verder. In deze hiërarchie worden de eerdere drijfveren begrepen door de latere, maar omgekeerd is dat niet zo. Dit maakt dat bepaalde drijfveren met de daarbij horende kwaliteiten, elkaar functioneel kunnen ondersteunen. Als je bijvoorbeeld zeer creatief bent (geel) kan het zijn dat je ook chaotisch kunt zijn. Als je de doelgerichte en praktische oranje drijfveer als tweede of derde drijfveer hebt, kun je die gebruiken om je focus weer te vinden. Tevens maakt Profile Dynamics onderscheid tussen de individueel gerichte kleuren: rood, oranje, geel en de omgevingsgerichte kleuren: paars, blauw, groen en turquoise.

De analyse levert allereerst inzicht in je eigen drijfveren en weerstanden. Een stap verder is te zien dat jouw handelen in een groep herkenning geeft.

Eigen daden en gedragingen in en om een projectteam krijgen meer woorden. Vaak wordt een drijfverenanalyse organisatiebreed ingevuld. Hierdoor hebben collega's ook toegang tot het inzien van elkaars drijfveren. Wanneer je weet welke drijfveren een bepaalde collega beter heeft ontwikkeld kun je beter met deze drijfveren leren omgaan. Je kunt binnen je eigen werkgroep inzien hoe je om moet gaan met de ander, en helpt het andermans gedrag beter te verklaren.

De bijdrage aan verbinding met de ander is dat je als leidinggevende anderen in hun kracht kan zetten. Door kennis te hebben over de kwaliteiten van een ander, en te weten wat ze motiveert en stimuleert, kun je dit veel beter tot een voordeel brengen voor de organisatie. Het is goed om te weten wat voor een leidinggevende jij bent, voordat je dit kan uitdragen richting anderen. Inzicht in elkaars drijfveren kan conflicten voorkomen omdat mensen elkaars weerstanden al in een vroeg stadium begrijpen en de verschillen en overeenkomsten effectief leren in te zetten. Dit heeft een positief effect op het product waar mensen samen aan werken én het team ontwikkelt zich verder.





'Mijn profiel bracht snel in kaart waar bepaalde interne conflicten vandaan komen'.

Waar onderscheidt het zich op?

Wellicht denk je nu: 'weer zo'n analyse met van die kleurtjes?'. JA! Tegenwoordig zie en hoor je overal verschillende analyses die gaan over kleurtjes. Toch is iedere analyse net even anders. Het is wellicht ook niet raar dat de analyses op elkaar lijken. Psycholoog Clare Graves richtte zich op het complete plaatje van mensen. Persoonlijkheid, drijfveren en motivatie, die weer verantwoordelijk zijn voor overtuigingen, denkwijzen en zichtbaar gedrag. Hij vormde een ontwikkelingsmodel. Graves heeft het waardenmodel ontwikkeld vanuit de overtuiging dat systemen zich ontwikkelen in interactie met de omgeving. De waardensystemen uit zijn model geven de wereldbeelden, het denkwijzen en daaruit voortvloeiend gedrag van mensen weer. Hoe deze waardensystemen zich in mensen ontwikkelen? Bij elk type omstandigheid ontdekt de mens passende manieren om hiermee om te gaan. Deze creëren weer hun eigen problemen als ze succesvol zijn of werken niet meer als de omstandigheden veranderen. Dan ontwikkelt de mens nieuwe manieren om met deze uitdaging om te gaan.

Graves oud-studenten Chris Cowen en Don Beck hebben kleuren gegeven aan de waardensystemen. Dit werd Spiral Dynamics. Profile Dynamics heeft het model van Graves (Spiral Dynamics) toegepast voor een drijfverenmethode waar organisaties mee kunnen werken.

Na het invullen van de vragenlijst en een uitgebreid gesprek met een professional vanuit Profile Dynamics heb je inzicht in jouw drijfveren, kwaliteiten en valkuilen en passende competenties. Verder geeft jouw profiel inzicht in je energiegevers en welke waardesystemen in jouw weerstand kunnen zitten.

Gebruiksvriendelijke app

Daarnaast maakt Profile Dynamics gebruik van een app. De app is vooral bedoeld om pragmatisch aan de slag te gaan met je profiel. Je kan snel terugkijken hoe je profiel er ook alweer uitziet. Dit kan je helpen in bijvoorbeeld reflecteren op relevante werksituaties. Verder biedt de app de mogelijkheid om naast je individuele profiel, ook zicht te hebben op het teamprofiel. Hierdoor heb je snel inzicht in waar jullie elkaar kunnen aanvullen en waar misschien nog wrijving kan ontstaan. Door het inzien van elkaars profiel helpt het je om elkaar beter te begrijpen en kan je jouw communicatiestijl aanpassen. Je kan je misschien voorstellen wanneer een team met elkaar de profielen deelt dit ook best spannend kan zijn. Vertrouwen en open communicatie zijn hierin erg belangrijk! Als het vertrouwen en de open communicatie aanwezig is, zal het elkaar versterken. Mocht dit vertrouwen er nog niet zijn, kan het maken van een drijfverenanalyse van Profile Dynamics een mooie eerste stap zijn, met als doel profielen bespreekbaar te maken, wat bijdraagt aan het onderlinge vertrouwen.



Win: Een drijfverenanalyse van Profile Dynamics

Doe mee
en win!



Wij zijn in ieder geval enthousiast over de Profile Dynamics. Lijkt het jou ook interessant? Een gratis analyse is helaas niet beschikbaar. Maar ... in overleg met Profile Dynamics mogen wij drie analyses cadeau geven aan de lezers van dit magazine! Eén voor een student, één voor een docent en één voor een willekeurig persoon.

Wil jij inzicht krijgen in jouw eigen drijfveren, kwaliteiten & valkuilen, energiebronnen en weerstanden? Doe mee en wie weet win jij één van de beschikbare analyses. Je maakt kans tot 11 oktober 2022. Hierna worden de drie winnaars bekend gemaakt.

Stap 1

Like dit magazine op LinkedIn

Stap 2

Reageer onder het LinkedIn-bericht

Stap 3

Stuur een e-mail naar:

verbindendleiderschap2022@gmail.com. Laat ons weten waarom jij graag een drijfverenanalyse van Profile Dynamics wilt winnen!



Moodboard

Het moodboard op de deze pagina staat volledig in het teken van inspiratie en motivatie. Op de inspiratieposter vind je allerlei beelden om te gebruiken. Natuurlijk kun je zelf nog van alles toevoegen om het persoonlijk te maken. Veel creatie plezier!

MAAK HIER JE
MOODBOARD



Een gemotiveerd en aangehaakt team!

Een goede vergadersfeer, iedereen durft zich uit te spreken en er wordt geluisterd naar elkaar! Herken je het gevoel dat het meteen gaat over de inhoud en hoe we het gaan doen? De actielijst van de vorige vergadering wordt erbij gepakt en iedereen gaat aan de slag. De voorzitter is hard aan het werk met enkele teamleden waarbij de rest achterover leunt. Op gemaakte afspraken wordt 'ja' gezegd alleen worden deze niet altijd nagekomen. Of dat gevoel dat je merkt dat er iets speelt maar niemand erover begint. Nou, vaak ben je niet de enige die dit denkt! In dit soort situaties kan het **IPIG-model** je helpen – als voorzitter en als teamlid – om de stappen van communicatie te begrijpen en hierdoor bepaalde gedragspatronen bespreekbaar te maken. Aan de hand van de 4 niveaus van communicatie krijg je inzicht in wat de niveaus inhouden én hoe jij sturing kan geven op groepsniveau.

Het is belangrijk je te realiseren dat jij als teamlid net zo verantwoordelijk bent als dat de voorzitter dat is voor de onderlinge samenwerking. Werken met het IPIG-model doet een beroep op jouw 'persoonlijk leiderschap' en het invullen van bepaalde leiderschapsfuncties. Let op, er is geen communicatieniveau beter dan het ander. Mocht je het idee hebben dat er (onbewust) behoefte is om op een bepaald niveau het gesprek te voeren met elkaar, dan kunnen de voorbeeldvragen onder de tekst je helpen hier sturing aan te geven. Na het lezen van dit artikel kijk jij (vanaf morgen) anders naar de onderlinge communicatie, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen.

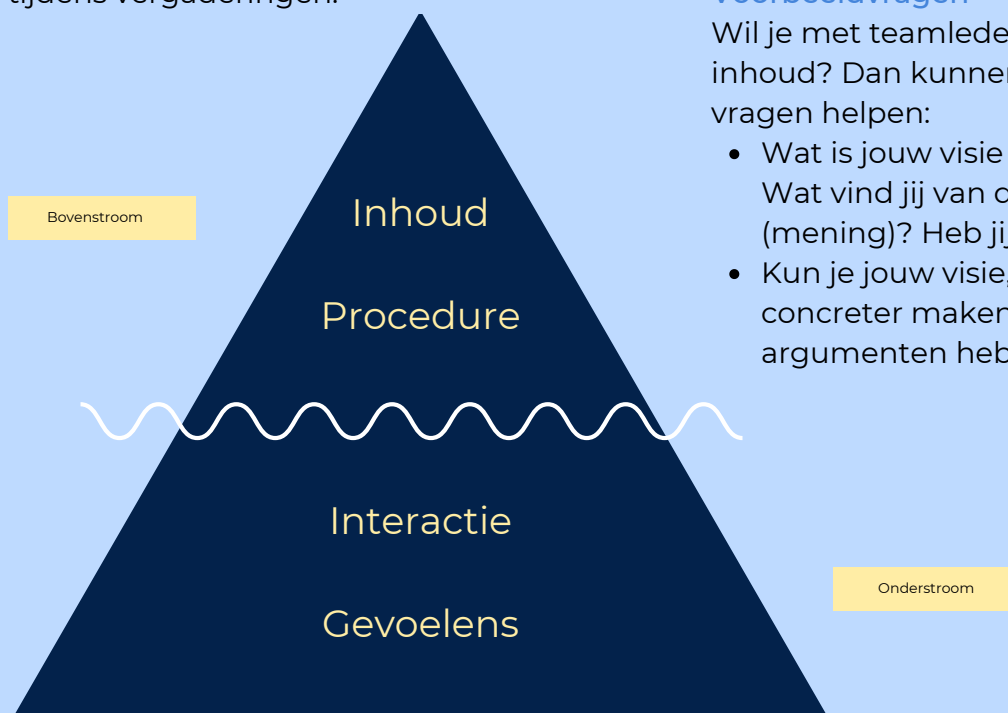
1. INHOUD

Tijdens werkoverleggen ligt de focus op de inhoud van de communicatie. De inhoud is waar het gesprek over gaat, het gespreksonderwerp. Tijdens een vergadering zijn dat bijvoorbeeld de agendapunten die besproken worden. Op dit niveau communiceer je over feitelijke onderdelen van een bepaald onderwerp. Dit communicatieniveau vormt de 'bovenstroom'. De communicatie is praktisch en rationeel. Denk aan afspraken over doelstellingen en het gewenste resultaat.

Voorbeeldvragen

Wil je met teamleden in gesprek over de inhoud? Dan kunnen de onderstaande vragen helpen:

- Wat is jouw visie op dit onderwerp? Wat vind jij van dit onderwerp (mening)? Heb jij ideeën?
- Kun je jouw visie, mening of ideeën concreter maken? Welke (feitelijke) argumenten heb je daarvoor?





2. PROCEDURE

Net als de inhoud is het fijn om het over procedures te hebben. 'Oké allemaal, wie gaat wat doen?' is een uitspraak die hoort bij HOE je iets doet. De procedures dus. Het gaat om de 'hoe'-kant gericht op de 'wat' vraag. Als je de ijsberg van communicatie voor je ziet bevindt dit niveau zich 'boven water', gemakkelijk zichtbaar dus. Voorbeelden zijn regels, protocollen, systemen, agendapunten ect.

Een duidelijke taakverdeling en iedereen weet waar hij of zij aan toe is. Het procedureniveau, wordt de 'harde' hoe, de taakgerichte hoe genoemd. Toch lijkt dit soms wat misplaatst. Het is namelijk gemakkelijk om het te hebben over de 'harde' hoe. Bijsturen en problemen oplossen via procedures lijkt vaak de snelste en makkelijkste oplossing.

Voorbeeldvragen

Lijken taken onduidelijk, is er behoefte aan een duidelijke taakverdeling voordat het volgende agendapunt besproken gaat worden en/of is er in een brainstorm behoefte aan focus? Dan zou je een interventie kunnen doen op procedureniveau. Voorbeelden zijn:

- Voordat we doorgaan naar het volgende punt zou ik graag nog even willen noteren wie nu wat gaat doen. Zullen we dit nog even kort noteren?
- Ik merk dat er super veel mooie ideeën zijn alleen zie ik ook dat de tijd voorbij vliegt. Zullen we doorgaan met de ... beste ideeën? Wat vinden jullie?

3. INTERACTIE

Hoewel gesproken is over de 'harde' hoe gaat interactie ook over de hoe. En dit lijkt nog een veel hardere hoe. De interactie gaat over hoe je met elkaar omgaat. Wat is de relatie onderling, wie is dominant of wie luisteren of juist niet. De interactie gaat over gedrag. Als leidinggevende is dit vaak het niveau waar jij extra veel invloed hebt. Het gaat hierbij om voorbeeldgedrag. Als jij de onderlinge interactie bespreekbaar maakt, zal je team dat ook sneller doen. Dit communicatieniveau bevindt zich 'onder water'. Dit betekent dat het – anders dan de inhoud en procedures – niet direct zichtbaar is. Het praten op dit niveau is vaak spannender. Toch lijkt het erop dat als het boven water niet loopt, er onder water iets is wat dit beïnvloedt.

Voorbeeldvragen

Heb je het idee dat er gewerkt wordt in altijd dezelfde clubjes of eilandjes, mensen voortdurend door elkaar heen praten en niet naar elkaar luisteren of dat bepaalde teamleden veel meer invloed hebben dan anderen? Dan zou je dit bespreekbaar kunnen maken. Om een interventie te doen op interactieniveau is er lef nodig. Je gaat waarschijnlijk een interventie doen die anderen ook voelen maar niet uitgesproken hebben. Toch zal er hoogstwaarschijnlijk herkenning zijn in de groep. Je bent dus niet alleen. Enkele voorbeelden om dit bespreekbaar te maken zijn:

- Ik krijg het idee dat er veel door elkaar heen wordt gepraat, hoe vinden jullie dat het gaat?
- Hoor de stem van de stille. Ik zie dat 'Pietje' nog zo stil is. Hoe vind jij dat de onderlinge samenwerking gaat?



4. GEVOEL

Op dit communicatieniveau staan gevoelens centraal. Wat er gebeurt tijdens het bespreken van het gespreksonderwerp (inhoud), de procedure en de manier waarop gesprekspartners met elkaar omgaan, roept allerlei gevoelens op bij betrokkenen. Gevoelens van blijdschap, openheid, tevredenheid, maar ook frustratie, teleurstelling, boosheid of verdriet. Deze gevoelens kunnen grotendeels worden beïnvloed door externe factoren die losstaan van het gesprek. Denk hierbij aan een slechte nachtrust, vervelende privé-situatie of gewoon je dag niet hebben. Tevens zijn de gevoelens van gesprekspartners niet altijd zichtbaar, maar ze hebben wel invloed op de effectiviteit van het gesprek.

Als metafoor zou je gevoelens kunnen zien als vissen die rondzwemmen onder de ijsschots. Deze moet je soms wat aandacht geven. Doe je dat niet? Dan worden het langzaam maar zeker haaien. Grote problemen die op een vervelende manier 'voor zichzelf' gaan zorgen. Haaien wil je niet in je organisatie. Geef gevoelens zo nu en dan de aandacht die ze verdienen. Om dit te doen is het krachtig als je je gevoel naar anderen durft uit te spreken. Deel jouw gevoel vaker met jouw teamleden en vraag anderen dat ook te doen. Dit draagt bij aan vertrouwen in elkaar, zorgt voor een open communicatie en vergroot de onderlinge betrokkenheid richting elkaar.

Voorbeeldvragen

Onderstaande vragen kunnen helpen om het gesprek op gevoelsniveau aan te gaan:

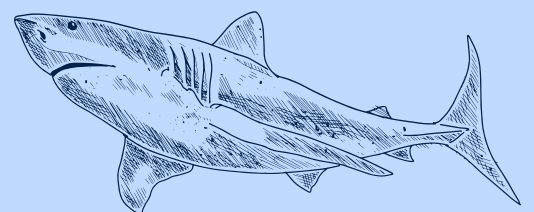
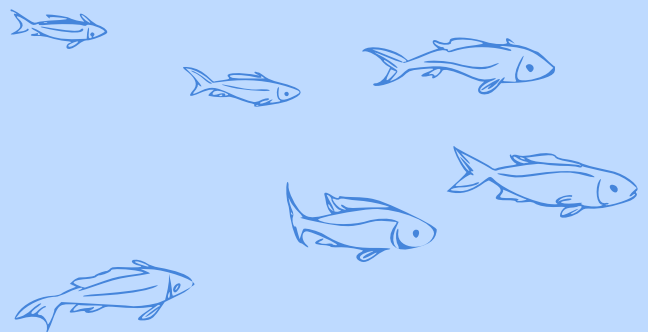
- Check-in moment. Start de meeting door aan alle teamleden te vragen hoe zij erbij zitten. Kun jij in één woord benoemen hoe jij je op dit moment voelt?
- Nodig de teamleden uit om door te vragen. Hoe komt het dat jij je zo voelt?

Wat kan dit model jou of je team opleveren?

De gedachte achter het IPIG-model is dat je effectiever communiceert als je tijdens een gesprek bewust schakelt tussen de vier niveaus. Hiermee creëer je veiligheid waarin mensen zich durven uit te spreken. Je kan ophalen wat er in de 'onderstroom' leeft en dat bevordert de samenwerking. Hoewel het hebben over de interactie en gevoel niet altijd direct resultaat oplevert, blijf er zo nu en dan aandacht aan geven. Wees je bewust van het feit dat de onderstroom aanwezig is. Veel succes met het creëren van verbinding met en tussen jouw teamleden.

'Het belangrijkste in communicatie is horen wat er niet gezegd wordt'

- Peter F. Drucker





*'Het is de toon die
de muziek maakt.'*





Wist je dat ...



1

... je 70% leert door de praktijk, 20% door gesprekken en 10% door traditionele kennisoverdracht? 20%... dat is best veel! Komt in verbinding staan en luisteren toch goed van pas!

2

... als je zenuwachtig bent, je het gewoon beter kan zeggen. Zo kom je in verbinding te staan, door je gevoelens uit te spreken. Toehoorders zijn ook gewoon mensen. Transparant zijn is goed.



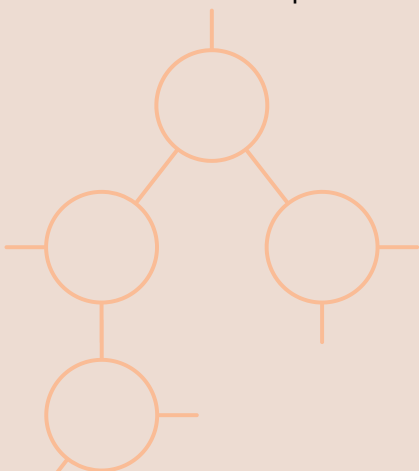
3

... erkenning veel beter werkt dan complimenten, om in verbinding te komen staan? Complimenten zijn belangrijk, blijf ze vooral geven en zorg dat ze oprecht zijn. Wat echter nog krachtiger is en rechtstreeks bij iemand binnenkomt, is erkenning. Hierbij benoem je expliciet de kwaliteiten die je in de andere persoon ziet.



4

... men voorgeprogrammeerd is om verbinding te zoeken? Wanneer we eenzaamheid ervaren, beginnen de stresshormonen op te spelen die op korte termijn bescherming moeten bieden en die op de lange termijn juist schade aanrichten doordat ze hart en bloedvaten zwaarder belasten en ontstekingen doen toenemen.





5 ... je emoties niet selectief kunt onderdrukken? Als je negatieve emoties onderdrukt, doe je dat onbewust ook met positieve. We verdoven emoties door te eten, shoppen, drugs te nemen of continu bezig te zijn.



6 ... de beste relaties niet vrij van conflicten hoeven te zijn? Zolang de frustratie op een constructieve manier naar elkaar kan worden geuit kan het voor de juiste balans zorgen in een relatie. Het is wel van belang dat de conflicten vrij zijn van vier soorten 'gif': kritiek, verdedigen, obstructie en minachting.



7 ... de beste leiders zoeken naar de kwaliteiten van een ander, in plaats van te kijken naar wat er beter kan. Samen de kwaliteiten herkennen en erkennen om vervolgens deze kwaliteiten zo optimaal mogelijk te kunnen inzetten is een belangrijke kwaliteit van een goede leider.



8 ... een krachtig leider iemand is die de ander zich gezien en gehoord laat voelen. Alleen hierdoor motiveer je iemand voor de volle 100% voor de gestelde doelen. Een krachtig leider straalt tevens plezier en passie uit, geeft respect en vertrouwen, behandelt de ander als gelijk en daagt de ander uit.





Waarom willen we verbinding?

Het is zondagmiddag, je hebt net een paar uur met iemand op het terras gezeten en onderweg naar huis sta je nog even stil bij de gezellige middag die je hebt beleefd. Het gesprek dat jullie hebben gevoerd was fijn, je hebt de ander kunnen vertellen over die vervelende situatie op je werk afgelopen week, je hebt hem geholpen door advies te geven over dat ingewikkelde project en je voelt je helemaal happy en energiek. Superfijn natuurlijk, maar hoe kan het nou dat het met deze persoon altijd zo gezellig is, en dat je met sommige anderen dit gevoel helemaal niet hebt?

Het antwoord: verbinding. Onszelf verbonden voelen met anderen is namelijk megabelangrijk. Maar, waarom is dat zo? Waar komt die behoefte vandaan? En, hoe kan je werken aan meer verbinding?

Wat is verbinding?

Om te begrijpen waarom verbinding zo belangrijk voor ons is, is het van belang om eerst te snappen wat verbinding eigenlijk is. Wat was de laatste keer dat jij met iemand écht in verbinding stond? En hoe zou je die situatie en dat gevoel dan omschrijven? Uit onderzoek van wetenschapper Brenée Brown blijkt dat het beantwoorden van die vraag zo makkelijk nog niet is. Door het doen van veel onderzoek naar deze vraag is het Brown wel gelukt om met een passende definitie te komen. Die is als volgt: *'Verbinding is de energie die bestaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, kunnen geven en ontvangen zonder oordeel en steun en kracht ontleen aan de relatie.'*

Eigenlijk betekent dit dus dat we pas verbinding kunnen ervaren wanneer we écht onszelf mogen zijn en als mens worden gezien en behandeld, als er sprake is van weder-kerige ondersteuning en hulp (zonder oordeel!) en we ons energiever en opgeladen voelen door de relatie met de ander.

Wat brengt verbinding ons?

Voor onze behoefte om in verbinding te willen staan met anderen is een aantal redenen. Allereerst is een hele logische verklaring dat verbinding een grote rol speelt in ons leven. Kijk maar eens naar het menselijk lichaam en hoe dit in elkaar zit. Bijna alles draait om verbindingen. Onderdelen van ons lichaam die continu met elkaar communiceren en afstemmen om te zorgen dat ons lijf blijft werken.

Verbinding is gezond. Dat komt doordat bij een gevoel van verbonden zijn met anderen het stofje oxytocine vrijkomt. Oxytocine staat beter bekend als het gelukshormoon. Dit hormoon zorgt voor de aanmaak van serotonine, waar je een goed gevoel van krijgt. Deze twee stoffen verminderen stress, gaan gevoel van angst tegen en kunnen zelfs helpen bij depressies.



‘Verbinding is de energie die bestaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, kunnen geven en ontvangen zonder oordeel en steun en kracht ontleen aan de relatie.’

De keerzijde van verbinding

Echte verbinding ontstaat pas wanneer je authentiek bent en helemaal jezelf durft te zijn. Hier is echter wel een behoorlijke dosis moed voor nodig, want het mogelijke gevaar is altijd dat anderen je niet accepteren of dat we onszelf belachelijk maken en dus worden afgewezen.

Wat vindt die ander eigenlijk van mij? Was ik niet te veel aanwezig? Of juist veel te stil? Had ik niet meer moeten vertellen over mezelf? Heb ik me wel leuk genoeg gedragen?

Deze angst voor afwijzing houdt vooral in dat je bang bent om niet goed genoeg te zijn en zorgt voor continue twijfel en onzekerheid. In hele erge gevallen kan dit zelfs resulteren in het ervaren van veel stress of een burn-out. De angst voor afwijzing is de grote keerzijde van onze sterke behoefte aan verbinding.



Hoe zoek je verbinding op?

Verbinding is dus van essentieel belang. Maar hoe zoek je dat nu op? Het begint bij vertrouwen. Je kwetsbaar op kunnen stellen, je gevoelens en gedachten durven te delen. Pas als dat vertrouwen er is, kan open communicatie ontstaan. Meningsverschillen moeten gedeeld kunnen worden. Het moet geen eenzijdige communicatie zijn, maar er moet sprake zijn van een dialoog. Daarna volgt betrokkenheid: afspraak is afspraak. Doe ook echt wat je zegt, anders verlies je het vertrouwen en begin je weer van voor af aan. Deze betrokkenheid wordt gevolgd door eigenaarschap. Voel je verantwoordelijk voor gezamenlijke ambities en spreek elkaar aan als dit verantwoordelijkheids-gevoel lijkt te ontbreken. En als laatste is het vieren van de successen die je samen met elkaar behaalt mega belangrijk. Door middel van deze stappen lukt het ook écht om beter in verbinding te staan met elkaar.

We hebben verbinding nodig

De mens is een kuddedier dat door jaren evolutie heeft leren communiceren en samenwerken en altijd afhankelijk is geweest van anderen om te overleven. Erkend worden door anderen, af en toe een compliment krijgen en je ergens voor gewaardeerd voelen. Dat is ontzettend belangrijk, want wanneer je nooit gezien of gehoord wordt, jezelf niet mag uitspreken of ‘het nooit goed doet’ in je relaties, ben je wel onder de mensen, maar niet echt in verbinding. We hebben dus allemaal een fundamentele behoefte aan erkenning en verbinding met anderen, om écht gezien en gehoord te worden en om energie en positiviteit te voelen.

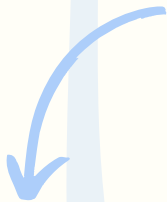


Inspiratiekast

Welkom in onze inspiratiekast! Op deze pagina's vind je inspirerende boeken, podcasts, films, documentaires over leiderschap en verbinding. Veel lees-, kijk- en luisterplezier!

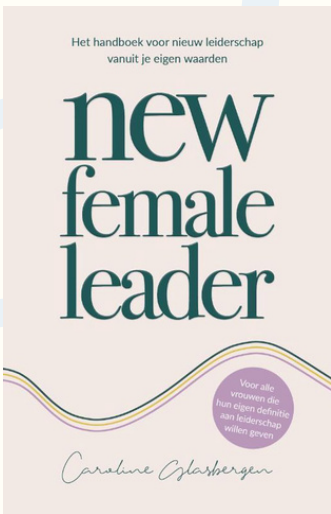
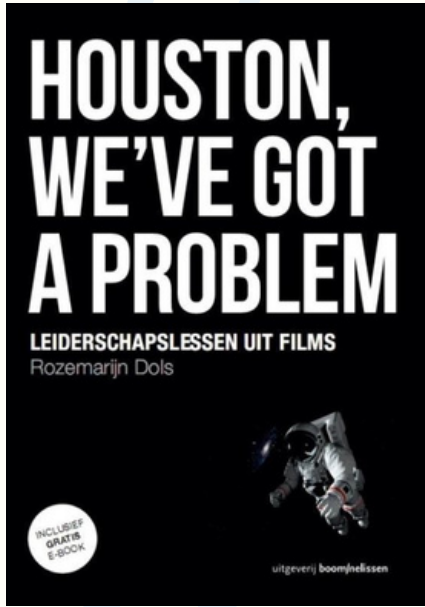


Luister een podcast!





Boekentips





Inspiratiekast



Het is tijd om de achterkamer van ons brein serieuzer te nemen. Iedereen streeft naar veiligheid, verbondenheid, waardering, autonomie en zelfexpressie. Ook moet iedereen leren omgaan met grenzen. Succesvolle leiders voorzien in deze oeroude basisbehoeften.

10 miljoen jaar leiderschap
Leon Schaepkens



Praktisch boek met de 10 competenties van dienend leiderschap. Middels inspirerende hoofdstukken en reflectievragen zet dit boek aan tot denken. Het begint bij jezelf, met als visie dat je zelfkennis nodig hebt om dienend leiderschap te vertonen richting anderen.

Servant Leadership in 15 minuten
Arlette Bout



Aan de hand van vele films en zeven thema's passeert in dit boek een keur aan leiders de revue. Bij elke filmbespreking wordt de relevantie van de film vanuit het perspectief van leiderschap aangegeven en aangevuld met psychologische inzichten.

Houston, we've got a problem
Rozemarijn Dols



Covey leert ons hoe we de kwaliteit van ons werkende leven, privéleven en gezinsleven kunnen verbeteren. Zijn inzichten hebben duizenden mensen in staat gesteld meer plezier en zin te ervaren in hun omgang met anderen; dit heeft het werk in duizenden organisaties en bedrijven prettiger en effectiever gemaakt.

De 7 eigenschappen van effectief leiderschap
Stephen Covey

new female leaders

PODCAST | NEW FEMALE LEADERS
Vrouwen die willen leiden hebben last van het stereotype beeld van hoe ze zich moeten gedragen. Je krijgt in deze podcast helderheid over je context, waarden, leiderschaps-kwaliteiten en talent, je leer waarom het als leider belangrijk is vanuit verbinding te leiden en je krijgt de tools om dat daadwerkelijk te doen.



PODCAST



PETRA KUIPERS
presenteert



**DE NIEUWE LEIDERS
PODCAST**



DE NIEUWE LEIDERS PODCAST
Nieuwe tijden vragen om nieuw leiderschap. Petra Kuipers neemt je mee op onderzoek naar hoe we nieuwe vormen van leiderschap kunnen ontwikkelen in organisaties, teams en - niet in de laatste plaats - onszelf.




VERBINDEND VERMOGEN
Vergroot je impact op de ander, je team en je organisatie

Marco Buschman

Jubileum uitgave

'Het boek Verbindend Vermogen is een ultieme aanrader voor alle leidinggevendsten!'

Demis Classen, beleidsadviseur, topcoördinator en bestuursvoorzitter

Verbindend vermogen
Marco Buschman

In dit boek daagt Marco Buschman je uit te reflecteren op hoe jij verbindend vermogen inzet binnen je dagelijks werk. Aan de hand van bewezen theorie, herkenbare praktijkvoorbeelden, persoonlijke verhalen, verrassende filmpjes en krachtige oefeningen krijg je steeds meer zicht op wat verbindend vermogen voor jou inhoudt. En ook daarbij hoe je het kunt ontwikkelen en toepassen.

AUTEUR VAN DE MOED VAN IMPERFECTIE

Brené Brown

durf te leiden

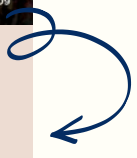
DE KRACHT VAN KWETSBAARHEID VOOR MOEDIGE LEIDERS

Durf te leiden
Brené Brown

Brené Brown heeft de afgelopen twintig jaar onderzoek gedaan naar de emoties en ervaringen die betekenis geven aan ons leven. Daarnaast werkte zij de afgelopen zeven jaar nauw samen met leiders en cultuurveranderaars over de hele wereld. Ze ontdekten dat allerlei bedrijfstakken; van kleine start-ups tot Fortune 50-bedrijven, met dezelfde vraag worstelen: 'Hoe ontwikkelen we moediger leiders en hoe verankeren we moed en durf in onze bedrijfscultuur?'. Durf te leiden gaat over echt leiderschap: vanuit het hart en vol moed.



FILM | INVICTUS
De film gaat over Nelson Mandela die zijn eerste jaar als president vormgeeft. Volgens velen laat deze film zien waar een leider voor kan staan en hoe een gezamenlijk doel kan dienen voor optimale verbinding.







***'Begin met het einde
in gedachten.'***

- Stephan Covey



Modern leiderschap

Door de jaren heen is de stijl van leidinggeven flink veranderd. Vroeger moest een leidinggevende goed kunnen plannen en instrueren. Tegenwoordig ligt de verantwoordelijkheid meer bij de medewerker zelf. Leidinggeven is veranderd naar het ondersteunen van de medewerkers. We brengen een groot deel van onze tijd door op het werk. Het is van essentieel belang dat dit een goede werkomgeving is, hier lever jij als leidinggevende een bijdrage aan. In dit artikel worden vier trends met betrekking tot leiding geven aan de nieuwe generatie toegelicht.

Persoonlijk leiderschap

Leiderschap begint bij persoonlijk leiderschap. Je kunt iemand of een team pas goed leidinggeven als jij ook leiding kan geven aan jezelf. Als je laat zien dat je het beste uit jezelf weet te halen, stimuleer je anderen dit ook te doen. Het gaat erom dat je zoveel mogelijk doet wat je belangrijk vindt en voor jezelf vaststelt waarom je de dingen doet zoals je ze doet. Zo kom je bij je eigen kernwaarden. Deze waarden kun je gebruiken bij het maken van beslissingen. Zo blijf je dicht bij jezelf. Als je de beste versie van jezelf bent en dit deelt, dan willen collega's zich aan je optrekken. Hoe meer jij van je kracht en potentie gebruik maakt, hoe meer je van betekenis bent voor je omgeving.

Vitaliteit

Bij vitaliteit gaat het er niet om fysiek gezond te zijn, maar ook om mentaal sterk te zijn en te kijken naar de toekomst. Een vitaal leider weet mensen zodanig te beïnvloeden dat ze maximaal gemotiveerd zijn en daarmee optimaal presteren. Als je medewerkers aanstuurt op hun persoonlijke ontwikkeling, zorgt dat ervoor dat ze beter met een tegenslag om kunnen gaan, vitaler worden en beter presteren. Daarbij moeten medewerkers intrinsiek gemotiveerd worden om dit te realiseren.

Hybride werken

Na ruim twee jaar vanuit huis werken, is thuiswerken straks niet meer weg te denken uit het bedrijfsleven. Veel organisaties maken dan ook de overstap naar een hybride werkmodel waarin medewerkers het werken op kantoor combineren met het werken vanuit huis. De verwachting is dat er door de opmars van het hybride werken meer aandacht komt voor empathische skills van leiders. Het is belangrijk dat leiders weten wat er speelt bij hun medewerkers, goed kunnen luisteren, oog hebben voor goede communicatie en samenwerking en zorgen voor een hoge mate van betrokkenheid vanuit de medewerkers. Wanneer je sturing wil geven aan de transformatie naar de hybride werksituatie, is het vooral goed om je te realiseren dat er geen universele aanpak is voor hybride werken. De persoonlijke voorkeuren van medewerkers kunnen ver uit elkaar liggen. Daarom is het belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan én in gesprek te blijven om afstemming te vinden in hoe er optimaal gebruik kan worden gemaakt van de hybride werksituatie.



Duurzaamheid

Succes is meer dan alleen zakelijk, financieel succes voor de organisatie zelf, het vraagt van een leider ook dat hij of zij een positieve bijdrage levert aan die falende wereld. Het vraagt van een leider dat hij impact heeft en bijdraagt aan een circulaire, inclusieve, en klimaatneutrale toekomst. Bedrijven moeten breder kijken, een sociaal en moreel kompas hanteren en hun maatschappelijk verantwoordelijkheid nemen die in balans is met de bedrijfsvoeringen. Echte leiders willen hun talenten inzetten om een positieve maatschappelijke impact te maken. Leiderschap in de moderne tijd/succesvol leiderschap is daarmee een combinatie van zakelijkheid en menselijkheid, het vraagt om impact hebben zowel binnen als buiten de organisatie en daarvan is duurzaamheid een belangrijk voorbeeld.

Maar hoe geef je nu leiding aan de nieuwe generatie?

Deze generatie staat te popelen om carrière te maken en zich te blijven ontwikkelen. Ze gaan voor werkgeluk en zitten vol met energie. Modern leiderschap is een combinatie van empathisch, maatschappelijk en zakelijk vermogen. Als leider van de nieuwe generatie is het belangrijk om deze factoren te beheersen en toe te passen in de praktijk.

Inspiratielijst

Uit de onderstaande bronnen haalden we inspiratie voor dit magazine.

365dagensuccesvol. (2021, 11 augustus).

Wil je meer verbinding met anderen?

Geraadpleegd op 8 april 2022, van

<https://www.365dagensuccesvol.nl/nl/nieuws/wil-je-meer-verbinding-met-anderen/>

Blankestijn, S. (2010, 17 mei). *De 4 interventieniveaus voor de teamcoach*.

Blankestijn & Partners. Geraadpleegd op 14 mei

2022, van <https://www.bpopleidingen.nl/vier-interventieniveaus-teamcoaching/>

Bletz, J. (2021, 21 september). *Trends in leiderschapsdenken: wat is in de kern modern leiderschap?* Geraadpleegd op 7 april van 2022, van <https://chro.nl/artikel/trends-in-leiderschapsdenken-2-wat-is-in-de-kern-modern-leiderschap/>

Bohré, M (z.d.). *Wat is verbinding?* Geraadpleegd op 10 april 2022, van <https://marjonbohre.nl/wat-is-verbinding/>

Brunel. (2018, 5 juni) *Persoonlijk leiderschap en de theorie van Covey*. Geraadpleegd op 29 april 2022, van <https://www.brunel.net/nl-nl/blogs/2018/06/persoonlijk-leiderschap>

Buschman, M. (2020). *Verbindend vermogen. Vergroot je impact op de ander, je team en je organisatie-jubileumuitgave*. S2 Uitgevers.

Dijkstra, S. (z.d.). *Dit is waarom echte verbinding zo belangrijk is (en zo kun je eraan werken)*. Geraadpleegd op 6 april 2022, van <https://www.happinez.nl/groei/zo-kun-je-aan-echte-verbinding-werken/>

Kramer, J. (2019). *Deep Democracy. De wijsheid van de minderheid* (7e editie). Management Impact.

Lencioni, P. (2002). *De 5 frustraties van teamwerk. Hoe zorgt dat samenwerken leuk blijft*. Business Contact.

Nan, L. (2020, 5 juni). *De kracht van verbinding*. Geraadpleegd op 6 april 2022, van <https://leonnann.nl/de-kracht-van-verbinding/>

Outing Holland. (2020, 29 mei). *IPIG-model*. Geraadpleegd op 11 april 2022, van <https://outingholland.nl/werkwijze/theorie/ipig-model/>

Presenteerschool, D. (2022, 22 februari). *Het IPIG-model: op welk niveau communiceer jij met anderen?* De Presenteerschool. Geraadpleegd op 11 april 2022, van <https://depresenteerschool.nl/blog/het-ipig-model-op-welk-niveau-communiceer-jij-met-anderen/>

Profiledynamics. (z.d.). *De wetenschappelijke basis*. Geraadpleegd op 29 april 2022, van <https://www.profiledynamics.com/wat-doen-wij/wetenschappelijke-basis/>

Schiffeleers, E. (2018, 8 januari). *De kleuren van DISC, de Bono, De Caluwé, Management Drives, Profile Dynamics, MyDrives, Spiral Dynamics en meer*. Barcavela. Geraadpleegd op 15 mei 2022, van <https://www.barcavela.nl/2018/01/05/keurige-modellen/>

Span, M. (2021, 15 april). *We zijn gevormd om verbinding te maken*. Geraadpleegd op 10 april 2022, van <https://www.maryspan.nl/verbinding/>

Vitalogisch. (z.d.). *Wat is (virtueel) vitaal leiderschap?* Geraadpleegd op 13 april 2022, van <https://www.vitalogisch.nl/vitaal-leiderschap>

Whitworth, L., Kimsey-House, H. & Sandahl, P. (2004). *Co-actief coachen. Nieuwe vaardigheden voor professioneel en persoonlijk coachen*. Uitgeverij Thema.

Hoe zijn wij met elkaar in verbinding zijn gekomen door het schrijven dit magazine.

Nawoord

Het maken van dit magazine hebben wij als erg inspirerend en leerzaam ervaren. Naast het schrijven van de inhoud, hechten wij veel waarde aan de totstandkoming van dit magazine. Bijzonder om te ervaren hoe een groep diverse mensen zo in verbinding met elkaar kan komen. In een relatief korte periode hebben we elkaar leren begrijpen en respecteren. Hierdoor zijn we een sterk team geworden en hebben wij dit magazine kunnen realiseren.

Bij dezen willen wij graag iedereen bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan dit magazine. Allereerst Wouter Geursen van Nationale-Nederlanden, voor het kijkje achter de schermen als leidinggevende. Daarnaast willen wij ook Profile Dynamics bedanken voor het inzicht in ons eigen Profile Dynamicsprofiel en het beschikbaar stellen van drie analyses voor onze lezers.

In het bijzonder willen wij onze docentbegeleiders Elske Akkermans-Dronkert en Joletta Schoone bedanken voor de fijne begeleiding van afgelopen jaar. Zonder hun bijdrage had dit magazine niet op deze manier tot stand kunnen komen.

Verbindend Leiderschap