



Dichtbij jezelf, dichtbij de bron en dichtbij de mensen

Een veranderend zorglandschap vraagt om visionair leiderschap, maar ook om het vermogen om in teamverband ondanks tegenwind toch samen de prestatie neer te zetten waarbij de cliënt het meest gediend is. Movimento biedt in discussiemiddagen ruimte aan bestuurders van binnen en buiten de zorg om de kenmerken van dit visionaire leiderschap te verkennen.

Misschien was vroeger alles eenvoudiger. Toen zei de baas gewoon: dit gaan we doen, volg mij. Toch is het alleen maar goed dat die tijd voorbij is en dat het hedendaagse leiderschap een andere invulling heeft dan het ouderwetse “de baas spelen”. De ingrijpende veranderingen in de zorg vragen immers om ondernemerschap. Niet alleen van degenen die de leiding hebben, maar ook van de medewerkers in de organisatie. Zij zijn essentieel om de noodzakelijke verandering mee vorm te geven en om de cliënten ook in die verandering aan zich te blijven binden.

Dit vraagt om leiders met bredere capaciteiten dan alleen de weg wijzen naar de toekomst. Het vraagt om mensen die de kunst verstaan de verbinding te leggen tussen wat de medewerkers en cliënten ervaren en wat op beleidsniveau wordt gevraagd om de organisatie toekomstbestendig te houden. Dit vraagt om capaciteiten op drie niveaus: een leider moet authentiek zijn, dichtbij de bron van de organisatie blijven, en dichtbij de mensen staan.

Dichtbij jezelf

Aan de ene kant is een leider degene die, als iedereen zegt: “Het kan niet”, de manieren

bedenkt waarop het toch kan. Zo blijft de organisatie een aanbieder die – ook in een periode van verandering – meerwaarde behoudt voor de cliënten en medewerkers aan de organisatie blijft verbinden. Dit vraagt om transparantie over de stormen die op de organisatie afkomen en de koers die daarin het best kan worden genomen.

Maar het vraagt ook om de eerlijkheid om te laten zien hoe die stormen zijn eigen positie en leiderschap onder druk zetten. Dit opent hij de weg voor de medewerkers om een gezamenlijke uitdaging te herkennen en die samen te willen aangaan. Deze medewerkers worden hiermee proceseigenaren en de leider hoort hen actief te faciliteren om deze rol naar behoren te kunnen nemen. Scholing en loopbaanontwikkeling spelen hierin een belangrijke rol.

Dichtbij de bron blijven

Het is eenvoudig om verstrikt te raken in de regels en protocollen die de zorg kenmerken. De kunst is het om een pas op de plaats te maken en de vraag te stellen wat de bron is van de organisatie en waarom de leider de geschikte persoon is om die bron en het beleid met elkaar te verbinden. De leider hoort dus

niet voor zijn persoonlijke ambitie te gaan, maar voor de organisatieambitie. De verbinding is essentieel.

Dichtbij de mensen staan

Leiderschap is situationeel bepaald. Een leider wil de medewerkers vrijheid geven om de rol te pakken waarmee ze de organisatie door een veranderproces heen kunnen loodsen en naar een hoger plan kunnen tillen. Maar medewerkers moeten hier wel aan toe zijn en de leider moet er een scherp oog voor hebben of dit wel of niet zo is. Hij staat dus niet boven de organisatie, maar er middenin. En hij moet durven belonen: “Als jullie afdeling een besparing van vijf procent realiseert, mag je dit verdiende geld besteden aan scholing van de medewerkers”. Want leiderschap is ook teruggeven.

Movimento realiseert zich het belang van leiderschap in een organisatie die sterk in transitie verkeert. Movimento besteedt hierom veel aandacht aan leiderschapontwikkeling en executive search. Hiernaast biedt het ook een platform om bestuurders en toezicht-houders met elkaar te laten discussiëren en van elkaar te laten leren.

Meer weten: www.movimento-zorg.nl.