

INSPIREREND LEIDERSCHAP

drs. M.F. Serrurier Schepper

1 SITUATIE

Wie kent ze niet; Freddy Heineken, Sylvia Toth, John F. Kennedy en Martin Luther King. Vier intrigerende persoonlijkheden die hun medewerkers en/of aanhangers wisten te inspireren tot het leveren van grootse prestaties. En zeg nou zelf, welke leidinggevende droomt daar niet van! Maar met dromen alleen komt u er niet. De mate waarin iemand als inspirerend leider wordt waargenomen, is afhankelijk van onderstaande zaken.

- 1 Persoonlijkheidskenmerken: relatief stabiele kenmerken en eigenschappen van een persoon. Deze kunnen gericht zijn op uiterlijk, gedrag, kennis en (management-) vaardigheden.
- 2 Visie: Een unieke en persoonlijke kijk van een persoon op de wereld, de toekomst en hetgeen hij wenst te bereiken.
- 3 Waarneming door de omgeving: De mate waarin de omgeving het succes en het falen van een leidinggevende toedicht aan de omgeving dan wel aan zijn functioneren.

De onderstaande test is opgebouwd uit deze drie categorieën en door middel van uw antwoorden, wordt uw inspirerend leiderschap in kaart gebracht.

2 TEST

Op dit moment bent u nog slechts drie minuten verwijderd van het antwoord op de vraag; Hoe inspirerend ben ik eigenlijk?

Lees elke vraag aandachtig en omcirkel vervolgens het juiste antwoord. Door de + te omcirkelen geeft u aan dat dit antwoord correct is. Het – teken staat voor een ontkennend antwoord.

Persoonlijkheidskenmerken			Visie			Waarneming door de omgeving		
Ik ben creatief	+	-	Ik ben me bewust van mijn innerlijke drijfveren	+	-	Voor anderen ben ik een inspiratiebron	+	-
Ik ben ambitieus	+	-	Ik heb een eigen visie en weet dus wat ik wil bereiken	+	-	Medewerkers vinden mij succesvol	+	-
Ik ben zelfverzekerd	+	-	Ik communiceer mijn visie aan anderen	+	-	Medewerkers accepteren mijn waarden en normen	+	-
Ik ben ter zake deskundig	+	-	Ik creëer betrokkenheid bij mijn visie	+	-	Mijn medewerkers zijn enthousiast over mijn visie	+	-

Ik bezit veel energie en weet dit op anderen over te dragen	+	-	Ondanks de waan van de dag, leef ik voor 100% mijn visie na	+	-	Zowel in goede als in slechte tijden accepteren mijn medewerkers de door mij voorgestelde veranderingen.	+	-
---	---	---	---	---	---	--	---	---

3 DIAGNOSE

Tel per kolom het aantal + tekens op dat u hebt omcirkeld. Vul dit in de onderstaande tabel in en tel vervolgens de drie scores bij elkaar op.

Persoonlijkheidskenmerken
Visie
Omgeving
<i>Totaal</i>

13 tot en met 15 punten

U bent een inspirerend leider, met een enorme uitstraling op uw medewerkers.

9 tot en met 12 punten

U bent goede leidinggevende, maar u weet anderen nog niet altijd volledig te inspireren.

5 tot en met 8 punten

U bent gemiddeld leidinggevende, maar u zou uw eigen 'stem' meer mogen laten horen.

0 tot en met 4 punten

U bent een leidinggevende in ontwikkeling en u zou meer stil mogen staan bij uw eigen gevoel.

4 ADVIES

Inspirerende leider (13 tot en met 15 punten)

U wordt momenteel door anderen als een inspirerend leider gezien. Voor anderen is uw visie helder en deze spreekt hen in hoge mate aan. Tevens weet u uw resultaten te bereiken en dichten anderen het succes daarvan aan uw eigen handelen toe. Uw medewerkers zullen met veel plezier en enthousiasme voor u werken. Tevens zullen zij u voortdurend verrassen met nieuwe topprestaties. U kunt uw verwachtingen ten aanzien van hun functioneren dan ook stapsgewijs verhogen. Doe dit door hen te betrekken bij het realiseren van uw visie en ambitieuze doelstellingen met hen af te spreken.

Wees u er echter wel van bewust dat uw charismatisch leiderschap deels afhankelijk is van de omgeving waarin u functioneert. Het is niet vanzelfsprekend dat u in een andere organisatie wederom als een inspirerend leidinggevende wordt gezien.

Goede leidinggevende (9 tot en met 12 punten)

Een goede leidinggevende hoeft niet per definitie inspirerend te zijn. Het is echter wel van belang voor iedere leidinggevende om goed zijn eigen visie en daaruit voortvloeiende doelen voor ogen te houden. Hierdoor wordt u in staat gesteld om prioriteiten te stellen en uw medewerkers in de juiste richting te sturen. Wanneer uw medewerkers zich tevens door uw doelen aangesproken en geïnspireerd voelen, ligt het charismatisch leiderschap wellicht voor u in het verschiet.

Wees u er echter van bewust dat een inspirerend leider altijd dicht bij zijn eigen emoties en drijfveren blijft. Zodoende zal hij zijn visie nooit aanpassen om daarmee een ander te kunnen behagen. Hiermee zou u onrecht doen aan uw eigen doelen en zult u deze met minder enthousiasme kunnen overdragen op uw medewerkers.

Gemiddelde leidinggevende (5 tot en met 8 punten)

Als gemiddeld leidinggevende leeft u waarschijnlijk uw eigen visie niet altijd na en weet u uw medewerkers zodoende niet altijd te motiveren en te enthousiasmeren voor uw plannen. Bovendien kunt u wat bescheiden overkomen, waardoor anderen uw successen ook niet altijd zullen herkennen. Het advies luidt:

- Stap 1: Weet goed waar u voor staat en wat u wilt.
- Stap 2: Communiceer vervolgens uw visie aan anderen
- Stap 3: Leef uw visie na door hier uw prioriteiten vanaf te leiden, blijf hierin consistent en maak uw prioriteiten dus ook aan uw medewerkers kenbaar.
- Stap 4: Reageer op dagelijkse problemen, maar laat u daar niet door leiden
- Stap 5: Wanneer u vervolgens successen behaalt, vier deze dan met elkaar!

Leidinggevende in ontwikkeling (0 tot en met 4 punten)

Om een inspirerend leider te kunnen worden is het noodzakelijk dat u zich eerst bewust bent van de personen door wie uzelf geïnspireerd raakt. Tevens moet u de werkzaamheden waarvan uw 'hart' sneller gaat kloppen voor uzelf in kaart brengen. De onderstaande aanpak kan u hierbij op weg helpen.

Inspirerende personen

- Bedenk voor uzelf wie u een inspirerend leider vindt en waarom?
- Trek hieruit uw conclusies ten aanzien van uw eigen functioneren

Passies in het werk

- Ga bij uzelf na wat uw passies in het werk zijn
- Schrijf uw passies vervolgens op papier en ga na hoeveel tijd u wekelijks aan het naleven van uw passies besteedt
- Stel vervolgens uw eigen actieplan op.

5 VERWIJZINGEN

Boeken

Inspirerend leiderschap in organisaties, D.N. den Hartog, P.L. Koopman en J.J. van Muijen, Schoonhoven Academic Service, 1997

Dit boek biedt een wetenschappelijke beschrijving en bestudering van het fenomeen charismatisch leiderschap. Het boek komt bovendien met aansprekende en verhelderende voorbeelden uit het bedrijfsleven. Tevens bevat het een inspirerende test die u aan uw eigen medewerkers voor kunt leggen, om op die wijze nogmaals uw charismatisch leiderschap onder de loep te nemen.

Charismatic leadership in organizations, J.A. Conger en R.N. Kanungo, Sage, 1998

Deze publicatie geeft een uitstekend overzicht van het onderwerp charismatisch leiderschap. Zo wordt de historie beschreven, het model voor charismatisch leiderschap toegelicht en een wordt een overzicht gegeven van attitudes en gedragingen van inspirerende leiders. Tevens wordt de 'schaduwzijde' van charismatisch leiderschap, op een onbevooroordeelde wijze, weergegeven.

Websites

www.mentoruniversity.com/tony/quiz/Default.htm

Op deze site treft u een test aan waarmee u in staat wordt gesteld uw Charismaquotiënt te meten.

www.managementfirst.com/practical_management/art_char.htm

Deze site bevat diverse (betaalde en gratis) artikelen op het gebied van (charismatisch) leiderschap. Tevens treft u andere aanvullende managementinformatie aan.

www.web.cba.neu.edu/~ewertheim/leader/charisma.htm

Op deze site treft u het volgende artikel aan: *Charismatic Leadership: Do you believe in Magic?*

Het artikel geeft een kort overzicht van wat charismatische leiders doen, hoe de academici tegen dit fenomeen aankijken en wat de 'Dark side' van charismatisch leiderschap is.