

Ontwikkelen van persoonlijk leiderschap

Helmi Tunnissen

De medewerkers zijn verantwoordelijk voor het bedrijfsresultaat en de manager schept de voorwaarden. Dat schrijft Tunnissen in de inleiding van haar boek. Zo dient de manager volgens haar te zorgen voor een psychologisch veilig werkklimaat zodat medewerkers zich volop kunnen ontwikkelen. Hoe die manager dat doet, daarover gaat dit boek. Na 'Investeren in emoties' is nu het tweede boek van Tunnissen uit: 'Ontwikkelen van persoonlijk leiderschap'. Het is een boek met een bijbehorend werkboek dat direct gebruikt kan worden en te vinden is op het web.

In hoofdstuk 1 geeft Tunnissen invulling aan het begrip persoonlijk leiderschap. Zij schrijft dat met persoonlijk leiderschap wordt bedoeld dat je de verantwoordelijkheid neemt om zelf iets van je leven te maken, dat je in staat bent om zelf je eigen doelen te kiezen en te realiseren en daarbij tegelijk rekening houdt met anderen. Persoonlijk leiderschap vraagt naast een proactieve houding ook: reguleren van emoties, kunnen communiceren en onderhandelen en optimisme.

Tunnissen legt in hoofdstuk 2 uit dat persoonlijk leiderschap een zekere mate van emotionele intelligentie (EQ) vraagt. Zij zet uiteen wat EQ is en dat die bestaat uit inlevingsvermogen, zelfrespect, realiteitszin, assertiviteit, stressbestendigheid en nog 6 andere factoren.

Beide hoofdstukken zorgen er voor dat de lezer een goed beeld krijgt van de materie. In hoofdstuk 3 wordt van daaruit de link gelegd tussen persoonlijk leiderschap en het werken in een organisatie. Dit hoofdstuk geeft veel inzicht en duidelijkheid voor een ieder die in een organisatie of bedrijf werkt waarin verandering en vernieuwing aan de orde van de dag is. De schrijver legt uit dat we leven in een snel veranderende en steeds complexere maatschappij en dat het werken in een complexe organisatie een hoge mate van emotionele intelligentie vraagt. Het vraagt vaardigheden om de dagelijkse complexiteit het hoofd te kunnen bieden. In die complexiteit is het belangrijk jezelf te kunnen 'neerzetten' en tegelijk je aan te passen aan je omgeving, je op een integere manier te verhouden tot jezelf en anderen en je omgeving.

In hoofdstuk 4 typeert Tunnissen organisaties op grond van een tiental kenmerken. Zij verwijst daarbij naar Willem Wanrooij die vier niveaus van organisatie ontwikkeling onderscheidt: de reactieve organisatie, de actieve organisatie, de proactieve organisatie en de High Performance organisatie (netwerkorganisatie). Het is een interessant hoofdstuk waar ik verschillende dingen van leer. Zo wordt het mij duidelijk dat wanneer een medewerker verantwoordelijkheid wil hebben en mee wil sturen hij niet goed past in een reactieve organisatie. Ook wordt het mij duidelijk dat wanneer een werknemer zijn persoonlijk leiderschap ontwikkelt, hij de organisatie waarin hij werkt kan ontgroeien omdat



coaching training intervisie

PETA TWIJNSTRA

het kenmerken heeft die geen ruimte bieden voor persoonlijk leiderschap en eigen initiatieven.

Het wordt mij in hoofdstuk 5 helder hoe nodig en effectief het is om managers in een organisatie te trainen en te coachen. Managers ontwikkelen zich dan van sturen op inhoud en productie naar aandacht geven aan mensen. Het is nodig het zelfinzicht van die managers te vergroten. Zij moeten immers voorbeeldgedrag vertonen en zo hun medewerkers tot ontwikkeling brengen. Met de ontwikkeling van managers ontwikkelt zich ook de organisatie want organisatieontwikkeling en managementstijl gaan hand in hand en de mate waarin wordt gedelegeerd is een maatstaf voor het onderlinge vertrouwen tussen managers en medewerkers beweert de schrijfster.

Tunnissen is in haar boek duidelijk dat zij het de taak van de manager vindt om te zorgen dat medewerkers zich persoonlijk gaan ontwikkelen zodat ze plezier hebben in hun werk en goede resultaten halen. Want naarmate het e.q. van de medewerkers toe neemt, neemt de stress in de organisatie af.

Hoewel het boek dus met name is geschreven voor managers is dit boek mijns inziens een aanrader voor alle medewerkers en leidinggevenden die geïnteresseerd zijn in persoonlijk leiderschap. Voor mij als coach is dit toegankelijke boek inspirerend. De cases zijn verduidelijkend en herkenbaar. Het geeft mij handvatten voor zowel individuele coaching als voor teamcoaching.

Peta Twijnstra
September 2010

Peta Twijnstra
Hobbemastraat 14
8932 LB Leeuwarden



058 - 744 00 24
info@petatwijnstra-coaching.nl
www.petatwijnstra-coaching.nl