

Defensie in de netwerksamenleving

De netwerksamenleving is een samenleving die de hele tijd verandert. Waar steeds nieuwe vragen opkomen, waar ongebruikelijke antwoorden bij passen. Waar mensen veel zaken zelf ter hand nemen en soms een steuntje in de rug nodig hebben. Waar een flinke discussie over de nut en de noodzaak van een overheid wordt gevoerd. In de netwerksamenleving vinden groepen mensen elkaar omdat een vraag ze boeit. Of omdat ze ideeën over een oplossing delen. Elk mens heeft verschillende groepen waar hij bij hoort en die groepen zijn soms kort, soms lang bij elkaar. De samenleving is dus, meer dan ooit, continu in beweging. En vraagt daarom van elke overheid en van elk onderdeel van de overheid, steeds om beweging. Als leiders in de netwerksamenleving, hebben we dus een opdracht: help je mensen om te groeien zodat ze zelfstandig mee kunnen bewegen met de vragen van de samenleving.

Dat klinkt nogal klinisch. Eigenlijk gaat het hier om: hoe zet jij je medewerkers in vuur en vlam?

Dat vraagt om een ander soort leiderschap dan we tot nu toe gewend zijn. Het vraagt niet meer om opdrachten, lijnsturing, rapportages en hiërarchie. Het vraagt om verdieping in mensen, in snappen hoe je mensen in elkaar zitten, onder welke omstandigheden ze groeien en ze zelf aan zet laten om in beweging te komen. Veel mensen noemen dit 'nieuw leiderschap'.

Wat beweegt ons? Wil je meer weten over wat je mensen beweegt? Dan zijn typologieën als management drives, MBTI, Mentality en the Big Five handig. Het zijn allemaal

rasters waardoor je wat meer grip krijgt op hoe mensen in elkaar zitten. Pas als je iemand kent, weet je hoe je hem kunt motiveren en belangrijker: hoe hij zichzelf kan motiveren. Empathie, het vermogen om je te verplaatsen in de ander, is daarmee voor elke leider een belangrijke karaktereigenschap geworden.

Waar bewegen we ons naartoe? De nieuwe leider is veel meer op zoek naar de onderstroom, naar wat er echt leeft. Mensen zeggen niet altijd wat ze bedoelen of wat er werkelijk aan de hand is. Maar de onderstroom bepaalt wel de richting die mensen gaan en de snelheid waarmee dat gebeurt. Dit wordt o.a. beschreven in systemisch transitie management, in deep democracy, de petrischaaltjes van Thijs Homan en in de technieken die mediators toepassen.

Waarom bewegen we? Nieuwe leiders zoeken samen met hun eigen groep naar wat ze bindt, naar hun reden van bestaan (de 'Why' van Simon Sinek). Combineer je dat met de motivatie en de talenten van mensen, dan ontstaat er spontane beweging.



Hetteke Videler
interimmanager, (team)coach en trainer

(mail)	hettekevideler@gmail.com
(twitter)	hettekevideler
(t)	06 239 687 22
(linkedin)	hettekevideler

STAPPENPLAN

Om jezelf en anderen in vuur en vlam zetten, kun je deze stappen volgen. Je begint daarbij bij jezelf, omdat ik ervan overtuigd ben dat je geen leider kunt zijn voor anderen, als je het niet voor jezelf bent. Als je dat niet nodig hebt, dan kun je gelijk beginnen met de stappen toe te passen op anderen.

1. Leer jezelf kennen. Oordeel niet! Verwonder je over je talenten, over wat je niet kunt. Constateer wat je voelt als je alleen bent, wat je voelt als je bij anderen bent. Wanneer voel je je blij, wanneer voel je je boos. Oordeel niet. Kijk alleen, observeer. Observeer ook je eigen gedachten. Je gedachten (teksten, gesprekken, fantasieën, oordelen, moppers, giechels) zijn niet de werkelijkheid, maar een proces in je hoofd. Het is een onderdeel van wie je bent, maar je gedachten zijn niet wie je bent. Als je vaak boos op jezelf bent, constateer dat. Ben je regelmatig bezig met wat anderen doen of laten, constateer dat. Vul je vaak in wat andere mensen denken, kijk daar rustig naar. Observeer.

Als dit een lastige stap is, neem de tijd hiervoor. Voor sommige mensen helpt het om een dagboek bij te houden, anderen helpt dat juist niet. Kijk wat voor jou werkt om rustig naar jezelf te kunnen kijken.

2. Groei naar het licht. Doe wat planten doen: groei naar het licht. Zoek die activiteiten, gedachten, mensen op die je vervullen met blijdschap. Groeien naar het licht is niet hetzelfde als de makkelijke weg. Het kan juist heel lastig zijn om de goeie dingen te doen. Alleen jij weet wat goed voor je is en probeer elke dag een beetje meer goed voor jezelf in te bouwen in je leven. Dat houdt ook in dat je je talenten gebruikt. Als je groeit naar het licht, sta dan stil bij wat er goed gaat. Complimenteer je intentie, dat je probeert de juiste dingen te doen.

3. Ga spelen. Spelen is een belangrijke vaardigheid. In spel oefen je, speel je nieuwe situaties uit, kijk je naar wat wel en niet werkt voor jou. Door te spelen kom je op nieuwe ideeën, geeft je jezelf toestemming om nieuw gedrag uit te proberen. Bij spelen gaat er ook wel eens wat mis. Wees mild over wat er mis gaat en bedenk hoe je de volgende keer iets anders wilt aanpakken. Een kind leert niet fietsen door het in een klap te kunnen, maar door te proberen, te vallen, weer te proberen en het door te krijgen.

4. Herhaal bovenstaande stappen. Je bent nooit uitgeleerd. Heb je bovenstaande stappen doorlopen, ga het avontuur dan aan met anderen. Observeer mensen, oordeel niet. Kijk waar je ze licht gunt, complimenteer ze. Nodig ze uit om te groeien door met ze te spelen. En in dit proces, neem de bovenstaande stappen ook weer door voor jezelf.

Geniet ervan!
Hetteke