



Terugblik op herfstwebinar 2021

Beste Viip 'er,

Het is alweer meer dan twee weken geleden dat ons Herfst-webinar 2021 heeft plaatsgevonden en wat hebben we genoten!

We kijken terug op een enerverende en ondanks de Corona maatregelen, dynamische bijeenkomst.

Onder het genot van de versnaperingen uit het pakket wat door mede organisator Aegon aan alle deelnemers was toegestuurd, werd het thema **empathisch leiderschap** vanuit verschillende invalshoeken bekeken. Na een interessante inleiding door Esther Mollema over het onderwerp, gingen de deelnemers uit elkaar in break-out rooms om met elkaar in gesprek te gaan over de vraag waar zij stonden met hun organisatie ten opzichte van het Pensioenakkoord (of een andere complexe situatie) en welk gedrag daarbij nodig was.

Bijgesloten is een korte impressie van de inleiding en de uitkomsten uit de verschillende break-out sessies.

Wij danken Aegon voor de organisatorische en technische ondersteuning en hopen jullie terug te zien op een van onze deelnetwerken of op ons **Lustrum** volgend jaar, **save the date: 21 april 2022!!**.

Met vriendelijke groet,

Marjon Brandenbarg, Marianne Hamerslag, Mariette Sanderse, Gera Versluis, Anne-Marie Wiegers en Anja Willemsen

VIIP

www.Viip.nl | secretariaat@Viip.nl | 06 – 37296603



Empathisch Leiderschap

Herfstwebinar

VIIP 2021

Een terugblik

Empathisch leiderschap vanuit de ogen van Esther Mollema

- Empathisch Leiderschap, is jouw gedrag 'in of out' the box?



23-09-2021

ESTHER WEES ONS EROP DAT JE OP ALLE NIVEAUS EMPATHISCH LEIDERSCHAP KUNT LATEN ZIEN.

ZE GAF VERSCHILLENDE VOORBEELDEN VAN SITUATIES OP WELKE MANIER JE DIT VORM ZOU KUNNEN GEVEN.

EEN STEEDS COMPLEXERE EN SNELLER VERANDERENDE MAATSCHAPPIJ VRAAGT VOLGENS HAAR OM EMPATHISCH LEIDERSCHAP.

NIET ALLEEN MEER 'DARING' GEDRAG IS NODIG MAAR OOK 'CARING' GEDRAG.

SELECTEER DE 3 BELANGRIJKSTE TOEKOMSTIGE LEIDERSCHAPSKWALITEITEN VOOR JOUW ORGANISATIE

EFFECTIEVE COMMUNICATIE

PARTICIPATIEVE BESLUITVORMING

INSPIRATIE

INDIVIDUELE BESLUITVORMING

CORRIGERENDE EN CONTROLERENDE ACTIES

ROLMODEL

INTELLECTUELE UITDAGING

PERSOONLIJKE GROEI EN ONTWIKKELING



21-10-2021

En jouw gedrag?

Volgens Esther is er nog genoeg te doen, maar begint het bij jezelf.

Is jouw gedrag 'in the box' of 'out the box'?

Waar staat jouw organisatie?

- Aan de hand van een casus werden in Break-out sessies de deelnemers geprikkeld om vanuit verschillende situaties na te denken over empathisch leiderschap.

WAAR STAAT JOUW ORGANISATIE?

1. PASSIEF	2. REACTIEF	3. PRO-ACTIEF	4. VOORVECHTER
Passieve houding Je wilt het probleem niet graag zien en je wilt er ook niet op uitgedaagd worden.	Ad-hoc houding Je komt in actie als het nodig is. Incident management. Je lost niet echt iets op voor de toekomst.	Instrumenteel Je wordt moediger en actiever. Je wilt in je oplossingen duidelijkheid en richting geven aan de hele groep: "Zo gaan we hiermee om".	Waarden/normen Je voelt je verantwoordelijk en laat in je oplossing de uitgangspunten zien van wat je wilt zijn als team/organisatie. Je past systemen aan. Rolmodel –dit willen we zijn.

Break-out sessies

Vanuit de organisatie

- Denk eens vanuit de ander: in welke fase zit deze persoon?
- In welke rol zit de organisatie?
- Welk gedrag is nodig om in de juiste fase terecht te komen?

Vanuit jezelf

- In welke fase zit jij?
- Is jouw gedrag gewenst bij deze fase of niet?
- Kan jij een ander helpen om in het juiste gedrag te komen?
- Of heb jij hulp nodig?

Het onderwerp gaf veel stof tot praten met elkaar

Verschillende manieren van benadering van het onderwerp kwamen naar boven.

- scenariodenken/vooruitdenken om de leiding te nemen in een proces.
- Meedenken vanuit de positie van de ander om deze verder te krijgen in bijvoorbeeld een verandering of denkproces (bijvoorbeeld educatie, wat heb je nodig etc.);
- Probeer bewust te zijn vanuit welke achtergrond een belanghebbende komt, is er wel of geen sprake van privileges/vooroordelen;
- Blijven proberen om de ander te overtuigen out of the box te komen;
- Het proces in de gaten houden en identificeren als er terugval naar een vorige box dreigt (bijvoorbeeld van 3 naar 2);
- Van fase 2 naar 3 blijkt de grootste sprong, hier veel aandacht aan besteden en uitvragen bij alle belanghebbenden of zij 'echt' in fase 3 zijn beland;
- Bij fase 3 zijn belangen en regels belangrijk om te komen tot een oplossing;
- Bij fase 4 is vertrouwen nodig;
- Om in een hogere fase te komen: proberen kleine stappen te maken die succesvol zijn en zodoende vertrouwen geven om vol te houden of te herhalen.

Het onderwerp gaf veel stof tot praten met elkaar

- Bij passief = dan doe je niets of wil niet mee werken aan de oplossing/actie of uitstel gedrag. je trekt je terug en denkt aan jezelf en niet aan de ander. Het was een Eye opener om te zien dat je zelf afhaakt en je moet soms heel volhardend zijn. Draagvlak vergroten kan daarbij helpen om dit op te lossen. Onderzoek waarom iemand niet mee wil doen dus vraag daarna; inzicht naar elkaar.
- De mannenwereld zorgt ervoor dat we soms ook niet het goede gedrag vertonen; dus niet meer empathisch zijn en niet denken aan de ander. Think like a man, Act like woman ?
- Hoe vervul je daarbinnen je rol en kun je mensen daar op aanspreken. Vanuit de rol moet je die gewoon vervullen en dan wordt het ook geaccepteerd.
- Meer kennis zorgt ervoor dat je bevrogen wordt en daarmee meer overtuigingskracht.
- Kern zit wel in overtuigingskracht! Tactiek moet je over na denken hoe je het aankaart maar je bent niet altijd succesvol. Blijf daarin zelfkritisch en scherp je tactieken aan!
- Wat vraagt het van ons zelf? Reflecteren en je eigen ego soms aan de kant zetten. Je moet je energie er wel voor hebben/voor over hebben.
- Uitdaging van deze tijd: Daring nog te veel gezien als leiding terwijl caring de oplossing gaat brengen en dat is moeilijker dan maar 1 ding zijn.
- Voor wie doe je het? Als je kunt aangeven dat je gelooft in het algemeen belang en je het beter wil maken voor anderen!!!!

Eindconclusie:



Wat heb je nodig?

Moed

Lef

En

Elkaar