



Leiderschap 2.0 in de zorg

De zorg is bij uitstek een sector waar grote behoefte is aan nieuw leiderschap.

Met de complexe vraagstukken van stijgende kosten, een verwacht tekort aan personeel, en inefficiëntie van werkprocessen onder andere ten gevolge van door de overheid veroorzaakte bureaucratie, is de zorg bij uitstek een sector die behoefte heeft aan nieuw leiderschap dat een transitieproces op gang kan brengen.

Daarnaast vragen nieuwe inzichten en technologieën om betere samenwerking. De klant wordt steeds mondiger, heeft meer kennis en stelt terechte kritische vragen.

Er zijn natuurlijk allerlei processen en methoden beschikbaar om genoemde vraagstukken effectief aan te pakken, maar er is ook nieuw leiderschap gewenst in de zorg. Ook om er voor te zorgen dat professionals beter samen werken in het belang van die klant. Het nieuwe leiderschap is overigens niet alleen voorbehouden aan bestuurders, directeuren en managers.

Wel dient het er toe te leiden dat deze anderen zoveel mogelijk leiderschap zelf oppakken. Zodat er snel en effectief ingespeeld kan worden op de vragen die leven

in de maatschappij en de (zorg)producten die de klant wil hebben. Leiderschap 2.0 zorgt voor antwoorden en verbinding, en voor inspiratie. Vaak worden daar bij de drie R-en genoemd: Richting geven, Ruimte bieden en Resultaten boeken.

Dit vraagt om wat we inspirerend leiderschap noemen. Inspiratie als sleutel en instrument voor verandering. De kracht van inspirerend leiderschap is dat je vanuit je persoonlijke kracht weet welke doelen je voor je organisatie wilt bereiken, dat je dit durft te delen met anderen en het kan omzetten in daadkracht. Daarbij appelleert de inspirerende leider aan de (latente) krachten en talenten van de ander.

Inspirerende leiders zijn authentiek, creatief en stimuleren vraagstukken en oplossingsrichtingen. Inspirerend leiderschap is een klim naar de top van leiderschap.

We kunnen hier wat leren van Nelson Mandela. Er zijn ook overeenkomsten met de leiderschapsstijl van Barack Obama, die weer beïnvloed lijkt te zijn door Nelson Mandela.

De zelfdiscipline van Obama, zijn luistervaardigheden, het opnemen van rivalen in de regering en de drang om optimaal en

transparant te communiceren zijn een 21e eeuw versie van de waarden van Mandela.

Mandela gebruikt de techniek om 'vanuit de achterhoede aan te sturen' en dit is heel actueel in de zorg waarbij professionals regelruimte gegeven wordt. Een stamhoofd en een veedrijver, aldus Mandela, sturen vanuit de achterhoede en dit staat centraal in zijn leiderschapsmodel. Het komt concreet neer op: luisteren, meningen samenvatten en mensen stimuleren en sturen tot actie over te gaan.

Terug naar Leiderschap 2.0 in de zorg. Dit nieuwe leiderschap verbindt visies van mensen met elkaar. Daarnaast wordt regelruimte van medewerkers gestimuleerd. Voor bestuurders in de zorg betekent dit minder focus op beheersen, en meer besturen op hoofdlijnen. Los durven laten en op voldoende afstand ten opzichte van de dagelijkse praktijk met optimale betrokkenheid. Niet overnemen, maar faciliteren en emanciperen. Natuurlijk kent een leider 2.0 de kracht van sociale media en maakt daar optimaal gebruik van.

Juist daardoor kan de zorgorganisatie haar positionering in de zorgmarkt versterken. Sociale media en andere media raken steeds meer verweven.

Leiders 2.0 gebruiken de kracht van passie zoals Paul Moers dit noemt. In deze organisaties waar dit nieuwe leiderschap toegepast wordt, staat het inspireren van mensen centraal. Bedrijven die daar een speciaal zintuig voor ontwikkeld hebben, zijn succesvoller dan bedrijven die deze bezieling niet op hun medewerkers en klanten weten over te dragen aldus Moers. Dergelijke bedrijven kennen over het algemeen een sterke merkpositionering. Merkpositionering, PR, marketing...het zijn vaak nog vreemde woorden in de zorg.

Echter, de zorg van de toekomst kan niet zonder. Leiders 2.0 begrijpen dat en hebben in deze context een duidelijke missie.

Dr Pim Steerneman MBA
Bestuursvoorzitter Sevagram