

Dinsdag 7 juni 2011

Powered by  
GOO SEARCH

Zoek

[Home](#)[Supply Chain](#)[Productie](#)[Warehousing](#)[Distributie](#)[Servicelogistiek](#)[Logistieke dienstverlening](#)[Supply Chain Management](#)[Voorraadbeheer / Forecasting](#)[Personeelsbeleid](#)[Logistiek Vastgoed](#)[Traceability / b2b-integratie](#)[Nieuws](#)[Experts / Blogs](#)[Vacatures](#)[Opleidingen](#)[Leveranciers](#)[Praktijkverhalen](#)[Agenda](#)[Overig](#)

## Dossier

### vLm zoekt logistiek leiderschap bij Philips

Geplaatst: Vandaag 11:43

De vLm Community Regio Zuid bracht eind mei een bezoek aan de Philips High Tech Campus in Eindhoven. Thema van de dag: 'Op zoek naar de logistiek leider'. Met een presentatie van Roel van Driel over zijn visie op leiderschap en twee workshoprondes over leiding geven voor de Logistiek professional.

De kersverse Logistiek Manager van het Jaar, Roel van Driel, mocht de aftrap doen in een presentatie, waarin hij dieper inging op de achtergronden van de verandering in de Supply Chain van Philips Healthcare waaraan hij leiding heeft gegeven.

Tijdens de vragenronde werd, naast inhoudelijke logistieke onderwerpen, ook dieper ingegaan op hoe Roel in deze periode alle verschillende 'spelers' met hun verschillende culturele achtergronden en werkwijzen uiteindelijk 'mee' heeft gekregen in het proces op weg naar een nieuwe organisatie. Ook is de vraag gesteld of hij niet momenten heeft gehad waarop hij de handdoek in de ring heeft willen gooien. Roel gaf aan dat dit zeker niet het geval is geweest, maar dat het wel een traject is geweest waarbij niet alle stappen direct even succesvol en dus ook zwaar waren. Daarbij gaf hij aan dat er ook voorbeelden waren waarbij hij zelf vond dat er teveel processen gecentraliseerd zouden worden en dat hij dat lastig vond om mee om te gaan.

#### Leiderschap voor de Supply Chain professional deel 1

In het tweede uur van de bijeenkomst werd er afgetrapt met de vraag wat eenieders verwachtingen waren van de workshop. Hieruit kwam onder andere dat men op zoek was naar een stuk bewustwording. Dat was ook precies het doel van de workshop; bewustwording. Helaas geen panklare, universele oplossingen. Pieter Keeris nam het stokje over en ging dieper in op een onderzoek dat is uitgevoerd onder 1500 industrieel en logistiek managers. Belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek zijn dat deze groep in de toekomst de span of control ziet toenemen, meer een faciliterende, coachende rol naar de medewerkers ziet voor zichzelf, verwacht meer met veranderprocessen bezig te zijn en verwacht dat cultuur bepalend zal zijn voor de medewerkertevredenheid. De Logistiek/Industrieel manager zal vervolgens een grote invloed hebben op de cultuur. Deze uitkomsten dienden later als een mooie voedingsbodem bij een prima discussie. Het vervolg werd ingeleid door Roland Slegers. Op basis van gedragskenmerken uit 'Insights Discovery' werd aan de deelnemers gevraagd om aan elk kenmerk als groep een cijfer te geven. Daarbij gold als regel dat naarmate het cijfer hoger werd, het genoemde gedragskenmerk beter paste bij de personen in de groep. Hierbij werd zowel het basis gedrag als het response gedrag (toelichting zie pdf) gemeten.

#### De grenzeloze generatie

Na de oefening nam Dirk Jan Jonker het stokje over en opende zijn interessante presentatie met de vier megatrends in de wereld van werk: de Talent Mismatch, de Technologische Revolutie, de steeds hogere eisen die organisaties stellen en de Individualisering. In combinatie met het feit dat de beroepsbevolking meerdere generaties bestaat - die allemaal zo hun eigen motivatie en voorkeuren hebben - versnelt de *talent mismatch* de machtsverschuiving van werkgever naar individu. Daardoor zullen organisaties op andere wijze talent moeten aantrekken en aan zich binden. Personen met de juiste bekwaamheden, de juiste toegang en voldoende zelfmotivatie zullen profiteren van deze machtsverschuiving van werkgever naar individu. Mensen met algemene vaardigheden, waar ze zich niet mee onderscheiden, zullen echter een rol in de marge spelen, tenzij ze werken aan hun vaardigheden en hun mogelijke betekenis voor werkgevers vergroten.

Waarin zijn jongeren van nu (geboren in 1986 of later) anders dan voorgaande generaties? In zijn algemeenheid valt op dat jongeren een zeer positief zelfbeeld hebben, zich veel vaker bijzonder voelen en daardoor overspannen verwachtingen hebben van hun eigen toekomst. Verder is opmerkelijk dat de totale groep jongeren nagenoeg in tweeën uiteenvalt.

Gelet op hun houding ten aanzien van werk spreken we daarom van 'zelfredzamen' en 'structuurzoekers'. De zelfredzamen staan onbevangen in het leven, zijn doorgaans hoger opgeleid en vinden bijna vanzelf hun weg in de maatschappij. De groep structuurzoekers is meer naar binnen gericht, voelt zich eerder buitengesloten en hecht meer belang aan regelmaat en structuur.

Deze groepen delen een aantal kenmerken, al zijn er verschillen in de mate waarin ze van belang zijn. De jongeren van nu hebben een sterke voorkeur voor sectoren en beroepen met een extravert karakter; veel jongeren zoeken 'een podium' en willen veel van zichzelf laten zien. Vrije beroepen en commerciële functies spreken daarom veel meer tot de verbeelding dan werken in de zorg of het onderwijs. Terwijl juist deze sectoren te maken krijgen met grote tekorten. Jongeren die gaan werken, willen in korte tijd veel ervaringen opdoen. Dat vinden ze belangrijker dan snel stijgen op de maatschappelijke ladder. Bij veel jongeren staat zelfstandigheid voorop, al blijft er uiteraard ook behoefte aan sturing. Gezag kennen ze echter minder snel toe op basis van de formele functie die iemand bekleedt. Ze willen graag leren van oudere collega's die laten zien dat ze over veel ervaring beschikken. Hard werken geeft jongeren voldoening, maar er is meer in het leven dan werk alleen. In de huidige leefstijlenmaatschappij zijn vrije tijd en privéleven meer bepalend voor wie je bent dan werk.



#### Aanbevolen artikelen

Kan een logistiek manager een ERP-implementatie managen? (Blog, 10 mei 2011)

Negen tips: managen met gedragscommunicatie (Dossier, 27 jan 2011)

Whole brain: logistiek leiderschap met stijl (Dossier, 29 mrt 2010)

[Nieuws](#)[Expertartikelen](#)[Praktijk](#)

#### Eén miljoen euro subsidie voor duurzaam transport

Vandaag 13:23

#### Rema Tip Top opent vestiging Ridderkerk

Vandaag 12:10

#### Baustoff + Metall koopt nieuwe heftrucks

Vandaag 11:08

#### BAUR Versand laadt en lost automatisch

Vandaag 09:57

#### KION opent aanval op Toyota na beursgang

Vandaag 08:45

[Meer nieuws](#)

Ads door Google

#### zzp-ers en boekhouding

Voor € 500,00 excl. BTW per jaar. Uw bedrijfsadministratie op orde. [www.adminrp.nl](http://www.adminrp.nl)

#### Creation SAP Consultants

SAP Partners Voor Optimalisatie en Efficiëntie in Uw Bedrijfsketen! [Creation.com/SAP-Consultancy](http://Creation.com/SAP-Consultancy)

#### Freelance administrateur

Besparen op uw accountantskosten? Vraag direct een offerte aan. [www.vrsconsultancy.nl](http://www.vrsconsultancy.nl)

#### Inhuurprocessen

Labor Redimo proces-, en systeemrichting [www.laborredimo.com](http://www.laborredimo.com)

#### Bekijk aanbod gebruikte magazijninrichting

Alles voor uw magazijn.nl

#### Houdt u grip op uw transport & temperatuur?

Klik hier voor de oplossing

#### Kostenefficiënt veilig werken?

Heftruckopleidingen vanaf 199 euro

#### Direct besparen op uw energiekosten!

Wat is uw reden om over te stappen?

#### De opleiding die direct bespaart!

Opleiding Logistiek Management

#### Unchain your logistics chain

Ontdek TIE Kinetix SmartBridge

#### Logistieke bewegwijzering

'We change Wherehouses into Warehouses'

#### TimoCom - Transport met toekomst

Transporten efficiënt online aanbesteden

#### Dé CRM oplossing

voor de logistieke sector

#### Hamag, totaalinrichter voor uw magazijn

Systeemvloeren en magazijnstellingen

#### Warehouses with brains

Venlo DC te huur!

## Tools

#### Hoe volwassen is uw supply chain?

Hoe volwassen is uw bedrijf op het gebied van supply chain management. Neem vijftien ...

[Digiscan Logistiek](#)

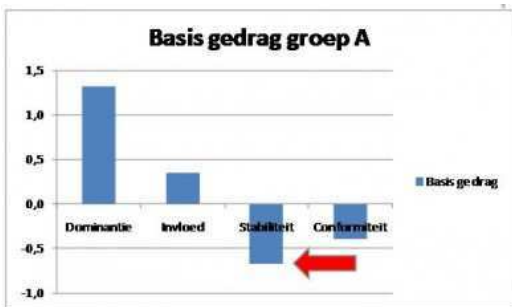
Voor bedrijven zullen hun 'merk' en reputatie als werkgever steeds belangrijker worden. Individuele personen moeten zelf meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan. Overheden en publiek-private samenwerkingsverbanden gaan een veel grotere rol spelen in de opleiding en ontwikkeling van werknemers.

**Wat betekent dit voor werkgevers?**

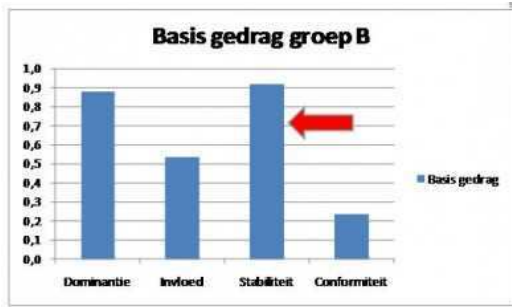
Wie aantrekkelijk wil zijn voor jongeren, zal in zijn arbeidsmarktcommunicatie andere claims moeten hanteren dan gebruikelijk. Jongeren willen vooral een leuke werkkring, waar ze in korte tijd veel ervaring kunnen opdoen, veel kunnen leren en veel collega's treffen die ze ook tot hun vrienden op Facebook zouden kunnen rekenen. Dat alles is belangrijker dan goede carrièreperspectieven. Om jongeren te werven, zijn andere kanalen nodig dan voorheen. Een netwerkbenadering via social media zal in veel situaties meer behoeftig dan een traditionele advertentiecampagne. Maar de grootste uitdaging is het veranderen van de stijl van leidinggeven. Jongeren willen aan de ene kant veel ruimte en zelfstandigheid, maar aan de andere kant ook gehoord en gezien worden. In zijn algemeenheid zal dienend leiderschap, gebaseerd op het geven van vertrouwen, beter werken dan een strakke, formele aansturing. Hierbij past meteen de kanttekening dat er niet één recept bestaat voor de hele groep jongeren. Zo hebben de structuurzoekers meer behoefte aan directe, duidelijke instructies en feedback dan de zelfredzamen. Tot slot: maatschappelijke zorgen zijn gerechtvaardigd als het gaat om de groep structuurzoekers. Onder hen bevindt zich een aanzienlijk aantal jongeren dat dreigt af te glijden naar een onzeker bestaan. Ook in tijden van krapte zullen zij waarschijnlijk niet aan het werk komen. Overheid en bedrijfsleven zouden zich er samen voor moeten inspannen om ook deze groep binnenboord te houden.

**Leiderschap voor de Supply Chain professional deel 2**

Na een korte pauze is het programma door Roland Slegers vervolgd met de uitkomsten van de oefening, vooraf gegaan door een korte uitleg over 'Insights Discovery' (toelichting zie pdf). Opvallende uitkomsten waren dat de bij toeval enkel uit vrouwen samengestelde groep zeer hoog scoorde op 'stabiliteit' (toelichting zie pdf) en de andere groep met enkel mannen op deze groep gedragskenmerken zeer laag scoorde. Ook viel op dat de scores van groepen gedragskenmerken 'dominantie' en 'invloed' duidelijk toenamen bij het 'response gedrag' ten opzichte van het 'basis gedrag'. (\*zie pdf)



Groep mannen



Groep vrouwen

Dit leverde een leuke discussie op. Vervolgens ging Pieter Keeris dieper in op het begrip leiderschap. Verschillende uitspraken van bekende schrijvers en leiders passeerden de revue om het landschap te verkennen. Hieruit kon opgemaakt worden dat leiderschap toch ook vooral begint met het 'leiding geven aan jezelf'. Ook gaf hij een invalshoek weer om het verschil tussen 'Leiden' en 'Managen' weer te geven, waarbij de conclusie was dat beiden nodig zijn en dat wellicht afhankelijk van de fase waarin een bedrijf zit het Leiderschap of Management dominantier aanwezig moeten zijn.

Manager	Leider
Doet de dingen goed	Doet de goede dingen
Concentreert zich op het heden	Concentreert zich op de toekomst
Streeft naar ordening	Houdt van verandering
Beperkt risico's	Neemt risico's
Laat zich meer leiden door rede dan door gevoelens	Laat zich leiden door zowel rede als door gevoelens

Roland Slegers ging vervolgens dieper in op de psychosociale dynamica waar ieder mens mee te maken heeft en waardoor gedrag tot stand komt. Hierbij kwamen onderwerpen als Richting geven, Ruimte geven, Rekenschap afleggen en Resultaten boeken aan bod en werd hun relatie tot leiderschap aangegeven. Vervolgens legde hij de relatie tussen deze 'R-en' en begrippen als 'Zingeving', 'Vertrouwen', 'Inhoud', en 'Authenticiteit' uit. Aan de hand van een model werd uitgelegd hoe gedrag tot stand komt (\*zie pdf).

Met de Digiscan kunnen bedrijven nagaan welke milieumaatregelen passen in hun strategie. ...

[Toon alle tools](#)

**Agenda**

**Transport Logistics Meetings 2011**

Parijs (F), Orly Airport - 8 jun 2011 - 8 jun 2011

**Supply Chain trends & ontwikkelingen in de Medical Devices Industry**

Dinalog - 9 jun 2011

**Seminar 'Terra Incognita'**

Skylooby van de Creative Factory, Rotterdam - 16 jun 2011

**Nationale Distributiedag 2011**

Grote Kerk, Breda - 23 jun 2011

**Holland Transport & Logistics Show**

Ahoy, Rotterdam - 27 sep 2011 - 27 sep 2011

[Toon agenda supply chain management](#)

**Boeken**

**Logistiek tussen de bedrijven door, de winst van samenwerking**

19 mrt 2010  
Auteur: B. Lammers, H. van Rijswijk, P. van der Sterre  
Uitgever: Kerckebosch

**Praktijkboek supply chain management**

26 mrt 2010  
Auteur: Marcel van Assen, Walther Ploos van Amstel, Math de Vaan  
Uitgever: Kluwer

**Nederland is Logistiek**

3 nov 2008

[Meer boeken supply chain management](#)



Bekijk ook dit pdf-bestand met de presentatie over leiderschap voor supply chain professional:  
[leiderschap voor de SC professional 25052011 vLm.](#)

Bekijk hieronder de foto's van de bijeenkomst:

Foto 1 van 10



Deel dit artikel via:

Geen reacties   Afdrucken   Doorsturen   Reageer

**Plaats een reactie**

Naam:

Reactie:



Vul de code van bovenstaand plaatje in.

[Opslaan](#)

**Dossiers**

- #talent: vaste rubriek Logistiek Magazine**  
 In deze nieuwe rubriek komt jong talent aan het woord met een opvallend logistie...

---

- De supply chain manager**  
 Wat is het profiel? Welke taken heeft hij en hoe verdeelt hij zijn tijd? Hoe is ...

---

- Logistieke Kaart met hotspots van Nederland**  
 Wat zijn de beste logistieke regio's in Nederland om u te vestigen? Wat zijn de ...

---

[Meer dossiers](#) **Dossier**

© Reed Business. Auteursrecht voorbehouden.

[Feeds](#) [Contact](#) [Abonneren](#) [Adverteren](#) [Sitemap](#) [Login](#) [Registreren](#)