

Eerdere deelnemers over leergang LeiderschapsDNA:

'Blikveld ondernemerschap verruimd'

Met ondersteuning van TLN start in maart de derde leergang LeiderschapsDNA in de logistiek en *supply chain*. Enkele deelnemers geven aan hoe zij eerdere leergangen hebben ervaren.

DOOR ANITA HESTENS



Een eerdere groep deelnemers, met links Henk Brink.

Managers in de logistiek zijn vaak procesmatig sterk analytisch onderlegd, maar hebben meestal weinig ervaring op het gebied van (coachend) leidinggeven en de interactie met mensen. Om logistiek managers op deze punten te versterken, is de leergang LeiderschapsDNA ontwikkeld. De leergang is geschikt voor managers die werkervaring hebben in de logistieke sector in een leidinggevende rol. De leergang bestaat uit twee keer 3 dagen (op 19, 20 en 21 maart 2014 en 18, 19 en 20 juni 2014). TLN steunt de opleiding waarvoor TLN-leden korting krijgen. Nog enkele deelnemers kunnen zich aanmelden via www.leiderschapsdna.nl of r.slegers@leiderschapsdna.nl.

Focus op effectief gedrag

Programmamanagers Pieter Keeris (51) en Roland Slegers (46) over de leergang: 'We werken met kleine groepen van hooguit veertien deelnemers. In veertien dagdelen krijgen deelnemers veel tips van een diversiteit aan docenten. Dat varieert van een hoogleraar tot een *supply chain manager*. Met als doel de bewustwording bij logistiek managers te vergroten om mensen effectiever te laten zijn in hun gedrag. Het gaat erom mensen te motiveren

en aan te zetten tot effectief gedrag. Dit gebeurt tijdens de bijeenkomsten aan de hand van allerlei casussen', zo licht Slegers toe. 'Hierdoor zijn deelnemers in staat om zich verder te ontwikkelen en het geleerde direct toe te passen in de praktijk. Dat leidt bijvoorbeeld tot een groter bewustzijn van het eigen gedrag en het geven van aandacht en een juiste benaderingswijze van klanten en medewerkers.'

Samen oplossen

Voor Daniel Wartena (45), vestigingsmanager van DHL in Den Haag, waren de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt reden om vorig jaar deel te nemen aan de leergang. 'Hoe ga je als leider om met de duurzame inzetbaarheid van werknemers? In de distributie is het werk fysiek best zwaar. Je moet mensen er soms van bewust maken dat zij dit werk niet hun hele leven kunnen doen. Wellicht is het een optie dat zij zich verder ontwikkelen om op de langere termijn iets anders te gaan doen. Je moet hen daarbij wel het gevoel geven hoe je dat het beste samen kunt doen. Aan de ene kant is het belangrijk het bedrijf gezond te houden, aan de andere kant moet je rekening houden met de mensen. Vooral de leiderschapsstijl 'authentiek' heeft me daarbij geholpen, om dit geloofwaardig en met respect met

medewerkers te bespreken. Tijdens de leergang was er veel reflectie en discussie over dit soort zaken. De meerwaarde is de *feedback* op je eigen gedrag. En het is ook leuk en leerzaam te vernemen hoe anderen leiderschap invullen, al had het van mij nog praktischer gemogen.'

Beïnvloeden van mensen

Henk Brink (49) heeft de leergang in 2012 gevolgd. Heeft hij het geleerde in de praktijk kunnen brengen? 'Ik vind het als ondernemer belangrijk om mij te ontwikkelen en bij te scholen. Het is goed om even uit de hectiek van alledag stil te staan bij hoe je als leider en ondernemer functioneert. De leergang geeft een verfrissende blik op leiderschap en ondernemerschap. Het is geen theoretische cursus, maar je wordt je bewust van de wijze waarop je mensen kunt motiveren tot topprestaties. Het is ook een ontdekking van jezelf en een verbreding van je blikveld. Het belangrijkste dat ik heb geleerd, is anderen niet te behandelen zoals je zelf behandeld wilt worden, maar ze te behandelen zoals zij dat graag willen. Je wordt je bewust van de diversiteit in persoonlijkheden, ieder mens is uniek. Het beïnvloeden van mensen gebeurt dan ook op verschillende manieren.'