



WIE WORDEN ONZE NIEUWE LEIDERS?

De nieuwe economie schreeuwt om nieuwe leiders. Is dat zo? En hoe denken de supermannen en -vrouwen van de toekomst daar eigenlijk over? We vroegen het aan prof. dr. Janka Stoker, hoogleraar Leiderschap en Organisatieverandering, en aan vier deelnemers aan het University of Groningen Master's Honours Programme: Leadership making the difference!



Prof. dr. Janka Stoker (hoogleraar Leiderschap en Organisatieverandering, RUG):
"Elke nieuwe generatie denkt dat de ontwikkelingen nog nooit zo snel zijn gegaan. Maar verandert er nou echt zoveel? Zelfsturende teams bestonden al in de jaren 50, werden opnieuw populair in de jaren 90 en lijken anno 2015 opeens weer 'nieuw'."

In de VS doen ze al 30 jaar onderzoek naar de ideale leider, en dat beeld verandert niet of nauwelijks; de ideale leider is nog steeds een masculiene, daadkrachtige figuur. Ik heb datzelfde onderzoek zowel in 2005 als in 2010 in Nederland gedaan. Ook in Nederland is de ideale leider vooral een masculiene leider. Na het uitbreken van de crisis hoorde je dat het masculiene leiderschap had afgedaan. Maar het ideaalbeeld van de sterke leider veranderde niet, en de voorkeur voor de meer zachte, feminiene kwaliteiten nam juist af."

"Leiderschap is nooit een doel op zich, maar als je kijkt naar hoe grotere organisaties presteren, dan maakt de kwaliteit van het management toch het verschil. Richting geven en sociale steun bieden zijn eigenlijk al sinds de jaren 50 de belangrijkste taken van een leider. Maar het allerbelangrijkste voor het ontwikkelen van leiderschap is dat je beseft aan wie je leiding geeft en je gedrag daaraan kunt aanpassen."



Lotte de Haan, masterstudent HR-management:
"Bij HR en International Relations heb ik geleerd om vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te benaderen. De context speelt een belangrijke rol. Sterke groei vraagt om leiders met een duidelijke visie die uitdagende keuzes durven maken. Ze moeten mensen kunnen motiveren om net iets verder te gaan. Ondertussen zullen ze ook de veranderende omgeving en de kernwaarden van het bedrijf in het oog moeten houden."



Yolanda Hut, student International Business & Management en Strategic Innovation Management:
"Wat ik erg belangrijk vind, is dat je je als leider kunt aanpassen aan de situatie. Naast inspireren en veranderingen teweegbrengen zal in de toekomst digitalisering een steeds grotere rol spelen. Informatie is overal beschikbaar. Leiders zullen nog transparanter moeten worden. Er valt niets meer te verbergen. Niet dat ze per se beter zijn, maar ik verwacht de komende jaren meer vrouwelijke leiders aan de top. Daar zou helemaal geen stimuleringsbeleid voor nodig moeten zijn."



Johannes Drop, student Technology and Operations Management:
"Als leider moet je weten wat je concurrenten doen en kennis hebben van alle state of the art technologie. Je moet vooruit kunnen kijken en daadkracht tonen. Twijfel is een teken van zwakte. En je moet kunnen luisteren. Dat is nodig om draagvlak te creëren. Omdat er steeds minder gelegenheid is om face-to-face te managen wordt het steeds belangrijker dat je via de media goed overkomt en kunt inspireren."



Gerjan Wubs, student International Business & Management en Organizational & Management Control:
"In een snel veranderende economie wordt het lastig om vast te houden aan een traditionele aanpak. In een sterk groeiende organisatie waar innovatie belangrijk is, zullen vooral informeel leiderschap, motivatie en inspiratie een grote rol gaan spelen. Dat vraagt om kwaliteiten die niet iedereen heeft. Ik zou ook willen sturen op meetbare uitkomsten. Het controleren en implementeren van systemen kan dan rustig gedelegeerd worden aan anderen."