

WAARDEN EN GELIJKWAARDIGHEID FUNDAMENT VAN LEIDERSCHAP

In gesprek met Christophe Van de Vorst,
Grow Strong



‘Je waarden helder definiëren, dat is het licht aansteken.’ Luisteren naar Christophe Van de Vorst is getrakteerd worden op oneliners. Inzicht kunnen vatten in een paar woorden die blijven nazinderen: Het maakt van een trainer een inspirator. Zachtmoedig en confronterend tegelijk. ‘Hart en Hard’, zegt hij zelf. Hij zal het meermaals herhalen tijdens ons gesprek. Zijn bedrijf Grow Strong ondersteunt Lidwina in leiderschapsvorming op alle niveaus van de organisatie. ‘Waarden zijn daarin een fundament van samenwerken en stevig ondernemen.’

Wil een organisatie dat waarden gaan leven, dan worden ze maar beter niet gedropt van bovenuit. Dan worden ze ontdekt, belicht en versterkt. Daarom ging het team van Grow Strong op pad door de organisatie en luisterde naar maatwerkers. Wat betekent het voor hen om zich thuis te voelen bij Lidwina? Wanneer voelen ze zich content? Wat is dat trouwens, content zijn? Wat heb je daarvoor nodig? Christophe: ‘Met die inzichten gingen we in gesprek met de omkadering. En daaruit ontstonden de waarden.’



Waarden als fundament van leiderschap

Respect. Groei. Engagement. Mensgericht. Professioneel. De waarden van Lidwina zijn inmiddels helder omschreven. Op die waarden steunt het goede zijn en doen.

Zoals ...

De ander respecteren in zijn anders-zijn dan jij. Ruimte scheppen voor talenten van medewerkers.

Eerlijk naar jezelf durven kijken en constructief omgaan met feedback.

Attitudes en gedrag belichamen die waarden. Leiderschap is zijn en doen, houding en handelen. Vandaar het credo van Christophe: ‘Waarden vormen hét fundament van stevig leiderschap. Krachtig leiderschap krijgt een natuurlijke stroming wanneer iedereen zich tot gedeelde waarden verhoudt.’



AUTEUR: GRIET BOUWEN, DE ZINSPELING
VERTELLER: CHRISTOPHE VAN DE VORST, GROW STRONG

‘Volwassen’ leiderschap is handelen vanuit gelijkwaardigheid

Leiderschap gaat over de houding die je aanneemt in samenwerkingsrelaties, zegt Christophe.

Ja, je leest het goed.

Je positie bepaalt niet of je een leider bent.

Leiderschap vertrekt uit jezelf. Het gaat om wie je bent in relatie tot anderen.

Christophe spreekt over volwassenheid in leiderschap. Volwassen leiderschap steunt op gelijkwaardigheid. Leiderschap is de situatie inschatten in verhouding tot de doelstellingen en waarden. Gelijkwaardigheid in leiderschap betekent de ander volledig kunnen zien. Ruimte geven waardoor medewerkers stevig op hun plek kunnen staan. Christophe: **‘Respectvol confronteren en feedback geven vanuit gelijkwaardigheid vormen mee de essentie van ‘volwassen’ leiderschap. Hart en Hard. Daaruit ontstaat helderheid en ruimte om verantwoordelijkheid te nemen.’**

Het is oké om (niet) oké te zijn

Ik zie dat de bewustwording groeit bij Lidwina. De openheid ontstaat en het aspect gelijkwaardigheid is in ontwikkeling. Ik zie dat mensen beginnen ruimte geven en innemen, initiatief nemen.’ En Christophe zegt nog iets interessants....

Wie de moed heeft om naar zichzelf te kijken, zal milder worden.

Voor zichzelf én voor anderen.

Waardoor er meer ruimte komt voor iedereen om zichzelf te zijn.

Ook als dat even niet oké is en ongemakkelijk is.

Het gaat om elkaar kunnen zien, benadrukt Christophe. Zien is meer dan kijken naar mensen. **Het is de basis van gelijkwaardigheid. Als je de ander kan zien in zijn mens-zijn, met zijn sterkten en minder mooie kanten, is die ander in staat om ook jou te zien. ‘En dat kan confronterend zijn. Want als je gezien wordt, dan zie je ook je eigen potentieel en uitdagingen. Dat vormt de basis voor beweging en groei.’**

Sociaal (V)aardig



Ook de maatwerkers gaan aan de slag met bewustwording en persoonlijk leiderschap. **In het vormingsprogramma Sociaal (V)Aardig staan maatwerkers stil bij de vragen: Hoe ben ik in samenwerking? Hoe reageer ik als het spannend is? Hoe ga ik om met verandering? Hoe kan ik stress ombuigen naar evenwicht in zijn en doen?** Ze leren het verschil tussen passief of agressief reageren en handelen vanuit hun eigen balans. En ook daar, zegt Christophe: ‘zullen we de waarden van Lidwina nog meer gaan verweven.’

Leiderschap is voortdurend afstemmen op elkaar en op de situatie.’ En, zegt Christophe nog: daarin is feedback geven de uitdaging. ‘Want dan moet je niet alleen weten wat je niet (meer) wil, maar vooral wat je wel wil. Wanneer ben je jezelf? Wat maakt je sterker? Wat zorgt voor groei?’

Hoofd en lijf. En hand(el)en

Natuurlijk vinden de medewerkers dat vaak spannend. Want naar jezelf kijken kan confronterend zijn. Het is pijnlijk wanneer je merkt dat je vastloopt in wat je niet wil. Maar ook wat pijn doet, kan beweging veroorzaken. Het mooiste vindt Christophe de momenten dat hij ziet dat mensen echt geraakt zijn. 'Ik begrijp het én ik voel het. Dat! Want verwerking en groei gebeurt in ons hoofd en ons lijf tegelijk. Verstaan en ervaren – als dat er samen is, dan kom je op de laag van échte bewustwording. Op de laag van hier kan ik wat mee.'

Dat laatste is belangrijk: Er iets mee kunnen. Zoals:

De ander écht zien.

Ruimte maken voor talent.

Keuzes durven maken en het jezelf goed laten gaan.

Mensen vriendelijk confronteren en complimenteren.

Van je woord zijn.

In de bres springen als het nodig is.

Christophe lacht en doet nog een oneliner cadeau:

'Inzicht zonder handeling brengt geen verandering.'

Die pak ik mee. Wat jij?



AUTEUR:

GRIET BOUWEN, DE ZINSPELING

VERTELLER:

CHRISTOPHE VAN DE VORST, GROW STRONG

In gesprek met Christophe Van De Vorst

In 2014 richtte Christophe Van de Vorst Grow Strong op, een consultancybedrijf dat mensen, teams en organisaties steunt in hun groeiprocessen. Christophe is coach en trainer. In de maatwerksector gaat hij samen met zijn team aan de slag om mens en organisatie dichter te brengen bij hun natuurlijke stroming en plek binnen sociaal en economisch verantwoord ondernemen. Hij voelt zich thuis in de sector. 'Ik voel me gezien in het talent van Grow Strong om het talent in de sector te helpen versterken.'

