

Leiderschap No nonsens

Drie confronterende thema's uit de mentoringpraktijk
ego, de sprong naar leider en de cultuur die je tolereert.

Host

Gerrit Sarens

Mentor

Eric Dumez

Mentor

Peter Rooseleers

Drie thema's, drie mentor-perspectieven.

01

De leider & het ego

Ego als harnas en wanneer je het aflegt.

02

Manager vs. leider

Van 'ik doe' naar 'wij bereiken'.

03

Impact op de cultuur

Wat je tolereert = wat je cultuur wordt.

Inzichten, gespiegeld aan de mentoringpraktijk.

Zo verloopt elk thema

- Kort inzichtelijk kader: de essentie in 3 slides.
- Reflectie door onze twee mentoren op basis van hun praktijk.
- Vragen die je meteen kan meenemen in je eigen praktijk.

DOEL VAN VANDAAG

De waarde en de kracht van mentoring zichtbaar maken, toegepast op drie concrete leiderschapsuitdagingen die je vaak in de praktijk ziet.

Thema één

De **leider** en het ego.

1.1 · EGO & DE LADDER

Hoe evolueert het ego naarmate je hoger op de ladder staat?

FASE 1

Start

Ego als **motor**: bewijzen wat je kan, ruimte veroveren, leren leidinggeven.

FASE 2

Middenkader

Ego als **bescherming**: standhouden onder druk, koers houden, moeilijke beslissingen nemen.

FASE 3

Top

Ego als **val**: bevestiging van het eigen gelijk, titel boven alles; feedback als een aanval.

Een waardevol harnas dat je ook moet kunnen afzetten.

Ego beschermt je in het vuur van de arena. Zonder ego geen richting, geen daadkracht, geen weerbaarheid, geen leiderschap.

Maar wie het harnas altijd draagt, voelt niets meer. De kunst is bewust wisselen: aan wanneer nodig, uit wanneer mogelijk.

Waar ontleent de leider zijn ego aan?

Positie & titel: extern, kwetsbaar, verdwijnt met de rol.

Prestaties & resultaten: motiverend, maar afhankelijk van de scorekaart van vandaag.

Erkenning van anderen: brandstof die op raakt zodra het applaus stopt.

Innerlijke waarden & zingeving: gaat over rollen, crisissen en scorekaarten heen.



Vraag aan onze mentoren.

Heb jij als mentor je mentee al gespiegeld op zijn of haar ego?

- Hebben jullie samen bewust gewerkt aan het ego en de impact ervan?
- Heb je een mentee gehad waar het ego stokken in de wielen stak en wat deed je toen?
- Hoe herken je het verschil tussen gezond ego en verdedigingsmechanisme?

Thema twee

Manager **versus** leider.

Van expert naar manager.

DE VALKUIL

Leidinggeven wordt behandeld als een **side job.**

Erbij, tussendoor, naast het echte (inhoudelijke) werk.
Terwijl het net het echte werk is geworden.

DE REALITEIT

Leidinggeven is een vak.

Met eigen vaardigheden, eigen leercurve en eigen professionele standaard. Niet iets dat je erbij doet omdat je goed was in het vorige.

2.2 · IDENTITEITSTRANSITIE

'ik doe' → 'wij bereiken'

De echte transitie is niet in je agenda, die zit in je zelfbeeld. Je succes wordt niet meer afgemeten aan wat je zelf doet, maar aan wat je **team samen realiseert**.

Drie voorwaarden voor een geslaagde transitie.

01

Loslaten

Van uitvoerder naar regisseur.
Ander werk, andere trots, ander plezier.

02

Vertrouwen

Ruimte geven en fouten laten gebeuren zonder in te grijpen.

03

Begeleiding

Een klankbord (mentor, coach, peer) die de blinde vlekken ziet en durft benoemen.

Waar zit het **grote verschil**?

MANAGER

- Regelt het systeem: plannen, opvolgen, corrigeren.
- Bewandelt gekende paden.
- Zorgt dat het werk gedaan wordt volgens afspraak.
- Denkt in kwartalen en processen.

LEIDER

- Geeft betekenis: waarom, richting, verhaal.
- Durft ongekende paden te kiezen.
- Ontwikkelt mensen zodat het werk hen groter maakt.
- Ontwikkelt ook andere leiders.
- Denkt in jaren en in cultuur.



Vraag aan onze mentoren.

Hoe heb jij een first-time manager ondersteund en wat waren zijn of haar concrete uitdagingen?

- Hoe merk je tijdens een traject of iemand de capaciteit heeft om leider te worden?
- Welke gewoonten moeten écht sneuvelen in die overgang?
- Wat is jouw favoriete oefening voor iemand die net leidinggeeft?

Thema drie

De impact van de leider op de **cultuur**.

3.1 · CULTUUR = WAT JE TOLEREERT

**Cultuur is niet wat je zegt.
Het is wat je tolereert.**

Elke keer dat je iets voorbij laat gaan — een grap, een deadline, een gedraging — schrijf je een regel bij. De cultuur is een spiegel voor de leider, niet voor het team.

3.2 · AUTHENTICITEIT OP DE WERKVLOER

Wat het **wél** is, en wat **niet**.

WÉL

Congruentie tussen wat je denkt, zegt en doet.

Bewust je impact kennen en durven benoemen.

Kwetsbaarheid tonen zonder je rol te lossen.

NIET

"Ik ben nu eenmaal zo" als excuus voor schadelijk gedrag.

Alle emotie ongefilterd op tafel gooien.

Authenticiteit als vrijbrief om niet te groeien.

Zonder feedback geen psychologische veiligheid.

Feedback is niet het gevolg van veiligheid zoals vaak gesteld wordt, het is net de manier waarop veiligheid ontstaat. Er is een minimum aan feedback nodig om de basis van veiligheid te creëren (een minimum drempel).

Waar niks gezegd wordt, groeit geen vertrouwen; alleen 'NIVEA' en zelfcensuur.

Leiders die feedback vragen, publiek én er ook iets mee doen, geven het signaal dat het mag.

Feedback is een essentieel onderdeel van cultuur.



Vraag aan onze mentoren.

Hoe pak je het aan als je merkt dat je mentee een negatieve impact heeft op de cultuur van zijn of haar team?

- Hoe kan je een leider helpen om beter om te gaan met feedback?
- Wanneer benoem je een cultuurpatroon en wanneer laat je het bij vragen?
- Welk gesprek in een traject veranderde bij jou de cultuur van een heel team?

De kracht van **mentoring** — op één blik.

01

Bij ego

Een spiegel die harder mag zijn dan de bevestiging die de leider elke dag krijgt.

02

Bij de sprong naar leider

Een klankbord dat de identiteitstransitie draagt in plaats van de skills-checklist.

03

Bij cultuur

Een vertrouwenspersoon die benoemt wat niemand in de organisatie durft te zeggen.

Vragen? **Laat maar komen.**

Wil je verder verkennen hoe mentoring werkt voor jouw leiders? Neem contact op, we plannen graag een gesprek.

Neem contact op

Via gerrit.sarens@ambits.eu OF 0478 99 02 06