

# Mijn beste leiderschaps

Als leiders van een kinderopvangorganisatie hebben we natuurlijk allemaal onze sterke en zwakke kanten. Die je (helaas) niet altijd mag tonen. Steun en inspiratie kun je dan halen uit een leiderschapsboek, waar de boekenwinkels vol mee liggen. Maar ja, wat heb je aan de manier van leidinggeven van een Steve Jobs of een Elon Musk in de Nederlandse kinderopvang? De bdKO heeft een oproep gedaan aan directeuren in de kinderopvang met twee vragen: wat is jouw beste leiderschapsboek, een boek waar je echt iets aan hebt gehad? En als vervolgvraag: aan welk ‘leiderschap’ stoor jij je het meest?

## 1 Stratego voor vrouwen

**Tine Oudshoorn**

bestuursvoorzitter Junis

‘Mijn favoriete leiderschapsboek is *Stratego voor vrouwen* van Monic Bührs en Elisa de Groot. Stratego is het spel van aanval en verdediging, spanning, verrassing. In het krachtenveld waarin ik me bevind, met veel mannelijke bestuurders van onderwijs en gemeente, is het prettig om concrete handvatten te krijgen om het spel beter te leren spelen.’

‘Daarnaast helpt het om vooral mijn authenticiteit te behouden, dat is voor mij belangrijk. Ik ken mezelf, verdiep me in de ander en zo komen we op inhoud in verbinding met elkaar. Zo teken ik vaak het krachtenveld om mij heen als uitgangspunt om mijn doel te bereiken. Wat zijn de belangen van de ander en wie zijn mijn bondgenoten?’

‘En waar ik niet zo goed tegen kan? Mensen die zichzelf enorm opblazen en geen moeite doen zich te verdiepen in de ander en te verbinden. Dat gaat vaak over macht en hiërarchie. Je hebt wel macht nodig om zaken voor elkaar te krijgen, maar dat kan op veel verschil-

lende manieren. De kunst is om dit bewust en op eigen wijze in te zetten. Ik blijf altijd leren en daar gaat dit boek dus over.’

## 2 Accountable leiderschap

**Margreet Deliën**  
directeur-bestuurder  
Ons Kindbureau

‘Het leiderschapsboek dat mij erg heeft geholpen in de transformatie die wij als organisatie hebben doorgemaakt is *Accountable leiderschap* van Marco Scheele. Naast dat het boek prettig leesbaar is en de inhoud direct toepasbaar in de praktijk, sta ik heel erg achter deze strategie/methodiek. Want accountable leiderschap is een rol die iedereen, op alle niveaus in de organisatie, kan vervullen.’

‘Voor ons was het dé manier om gedragspatronen binnen de organisatie te beïnvloeden en in lijn te brengen met het gewenste resultaat. We zijn zaken echt anders gaan doen en hebben al vele successen kunnen vieren.’

‘Dit boek heeft geholpen het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid van onze collega’s te vergroten. En daarnaast heeft het ertoe geleid dat er meer vertrouwen, samenwerking en verbinding is ontstaan.’

‘Leiderschap dat mij blij maakt is als we samen meer bereiken dan alleen en iedereen ingezet wordt op zijn/haar kwaliteiten. Met als voorwaarde dat er veel helderheid moet zijn over waar we naartoe gaan, op het gewenste resultaat. Pas dan kun je mensen aanspreken op hun gedrag.’

‘Omgekeerd spreekt mij minder aan wanneer er continu onduidelijkheid is en de persoon belangrijker is dan het gewenste resultaat: een optimale ontwikkeling van kinderen.’

## 3 De 5 frustraties van Teamwork

**Inge den Daas**  
directeur KC Babbels

‘De 5 frustraties van *Teamwork* van Patrick Lencioni is mijn beste leiderschapsboek. Het boek is in een verhaal-

# boek

lijen geschreven waarin iedere leider zich herkent of kan herkennen. Bovendien leest het makkelijk weg. Ik heb meerdere leiderschapsboeken op de plank staan waar ik door de saaiheid niet doorheen kan komen.’

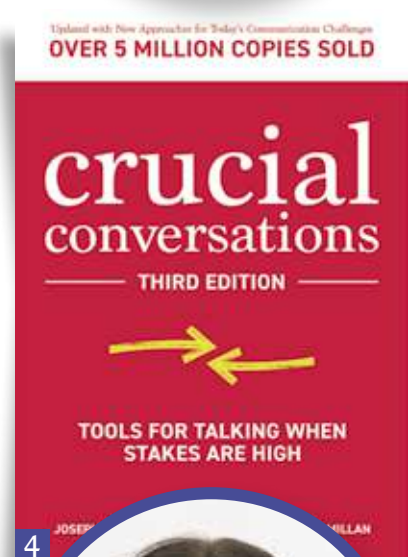
‘Ik word blij van eerlijke leiders, die consistent zijn in gedachten en gedrag, empathisch en nabootsingswaardig. Ander gedrag van leiders kan me storen. Vooral wanneer de prestatie van de leider boven de teamprestatie staat en de leider daarmee druk legt op de individuele teamleden of het hele team. Leiderschap vanuit machtspositie.’

## 4 Crucial Conversations

**Jeanine Lemmens**  
CEO Kidsfoundation en Partou

‘Mijn beste leiderschapsboek is *Crucial Conversations*, van Kerry Patterson, Joseph Grenny, Ron McMillan en Al Switzler. Dit boek werd mij aangeraden door mijn coach in New York, in de tijd dat ik in de executive board zat van een Amerikaans beursgenoteerd bedrijf.’

‘Crucial Conversations gaat over de kunst van een goed gesprek voeren in minder moeilijke situaties. In essentie laat het boek ons inzien dat vaak ongewild in de meest belangrijke gesprekken – ook privé – onze emoties de overhand krijgen en ons denken nagenoeg wordt uitgeschakeld, dit is een fysiek verschijnsel. Met meestal dus een slechte uitkomst: ruzie, onbegrip en erger.’



> ‘Het boek leert je vervolgens een aantal relatief simpele tactieken om van ieder gesprek een succes te maken, hoe lastig het onderwerp ook is. Hoewel het hier gaat om een managementboek, heb je juist ook in je privéleven veel baat bij de leerpunten uit dit boek. Op YouTube is het boek in het Engels gratis te luisteren. Echt een aanrader, want het is ook nog eens op een hilarische manier ingesproken. Je herkent de situaties direct en dat maakt dat het boek zo enorm aanspreekt.’

‘Welk concreet leiderschapsgedrag me blij maakt? Positieve intentie en de waarneming dat mensen elkaar begrijpen, dus goed communiceren. Wat me daarentegen stoort is defensief gedrag en niet goed luisteren.’

## 5 Management en vestigingsmanagement in de kinderopvang

**Miranda Hooghart**  
directeur KC De Boomhut

‘Ik heb twee beste leiderschapsboeken. Het managementboek voor de kinderopvang en Vestigingsmanagement in de kinderopvang, beide van Betsy van der Grift. Zij weet als geen ander de managementstijlen en de flinke krachten die gelden binnen de contextuele setting van de kinderopvang te beschrijven en daarin te adviseren. En ze doet dat niet alleen als schrijver, maar ook als coach en via haar leergangen voor directeuren en locatiemanagers in de kinderopvang.’

‘Concreet leiderschapsgedrag dat me blij maakt, is doorpakkend en ondernemend leiderschapsgedrag. Binnen gestelde kaders het team faciliteren in ruimte voor groei en ontwikkeling, door middel van intervisie en feedback. Dit om afgesproken doelen te halen en daarnaast de organisatie te runnen als ware het je eigen bedrijf.’

‘Wat me kan storen in gedrag van leiders is afschuiven, duiken in de anoni-

miteit van een grote organisatie en daarmee weggkomen, als onzichtbaar schakeltje in het geheel. Als dit lang aanhoudt, kan een manager een flinke rommel achterlaten waar je ook nog last van hebt als hij al lang is gevlogen.’

## 6 Building Tribes

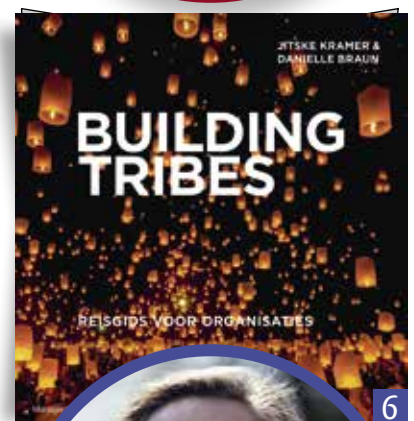
**Evalien Rengers**  
directeur-bestuurder Stichting  
Kinderopvang Oegstgeest

‘Mijn favoriete managementboek is Building Tribes van Danielle Braun en Jitske Kramer. Daarin staat helder en vooral prettig geschreven hoe mensen culturen vormen en hoe culturen mensen vormen. Een organisatie is immers een levend geheel dat je niet slechts met powerpoint slides en nieuwe kpi's in beweging kunt krijgen.’

‘Wij hebben het boek vijf jaar geleden gebruikt om onze organisatie vorm te geven en het helpt nog steeds bij benoemen van actuele ambities. Voor managers, directeuren of bestuurders staan er veel handvatten in. Ik hou vooral van het stuk over “Own your rank, play your rank, share your rank”. Dit past zeker bij ons werk, de verantwoordelijkheid voor de volgende generatie!’

‘Leiders zijn vaak charismatisch en staan stevig in de schoenen. Hun mening telt, dan wordt het vaak dus ook zenden. Maar als mensen vinden niet gehoord te worden, dan wringt het. Daarom volg ik komend halfjaar de leergang “Deep Democracy”.

‘Mijn doel daar is besluitvorming met aandacht en waardering voor andere opvattingen beter onder de knie te krijgen. Zonder te polderen en zonder conflicten weg te poetsen. Tegenstellingen en botsende meningen worden op respectvolle wijze met elkaar onderzocht. In dialoog én in discussie. Daar worden we alleen maar beter en vooral ook effectiever van.’



## 7 De man met de gleufhoed

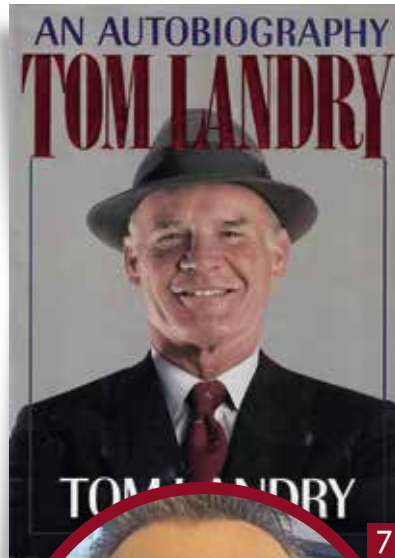
**Jeroen Glen**  
manager bedrijfsvoering  
Vlietkinderen

‘Mijn favoriete boek over leiderschap kun je niet omschrijven als een traditioneel managementboek. Het is de autobiografie van Tom Landry. De man met de gleufhoed, die gedurende 29 jaar de hoofdcoach was van het American football team Dallas Cowboys. Hoe hij een nieuw opgericht team bracht van nul overwinningen in het eerste seizoen, naar twintig aaneengesloten seizoenen waarin meer wedstrijden werden gewonnen dan verloren.’

‘Een unieke prestatie in de keiharde zakelijkheid van het professionele American football. De wijze waarop Landry bleef staan voor de ongebruikelijke – en bij tijden controversiële beslissingen die hij nam om zijn doelen te bereiken, vind ik fascinerend.’  
‘Als eindverantwoordelijke ontving hij daarover bij tijd en wijle de nodige kritiek. Van buiten zijn organisatie, maar zeker ook van daarbinnen. “The most important step in dealing with criticism, is realizing it is part of the job.” Het klinkt als een eenvoudig advies over leiderschap wat we allemaal kunnen volgen.’

‘Tot het moment dat je criticasters zó fanatiek worden, dat je langs de zijlijn moet staan met een kogelvrijvest onder je kleding. Onder dergelijke omstandigheden hoeven wij in de kinderopvang gelukkig niet te werken. Maar dan toch.’

‘Houd ik onder grote druk vast aan mijn beslissingen? Of heb ik daar dan ook opeens geen “actieve herinnering” meer aan? Het is duikgedrag van onze hedendaagse leiders, dat we helaas te vaak tegenkomen. Ik hoop dat er dan een klein stukje Tom Landry in mij schuilt.’



De bdKO, de beroepsvereniging van directeuren in de kinderopvang, heeft als doel het realiseren en handhaven van een integer, competent en innovatief management in de kinderopvang. De bdKO biedt haar leden een platform voor kennisuitwisseling, een bron van informatie en een netwerk van collega's.

De bdKO onderneemt tal van activiteiten en organiseert diverse bijeenkomsten. Zo organiseert de bdKO twee keer per jaar Landelijke Bijeenkomsten, maar ook trainingen, workshops, intervisie en 'aan tafel met'-bijeenkomsten met politieke woordvoerders kinderopvang. Deskundige professionals zijn verbonden aan de bdKO, die leden advies op maat kunnen geven. Leden hebben continu toegang tot bdKO Kennisdeler waarin alle beschikbare kennis en inzichten gedeeld worden.

Zien we je op een van onze volgende bijeenkomsten?

**Ontbijtsessie: toezicht GGD op de kinderopvang – 17 januari 2024**

**Workshop Crisiscommunicatie en -management – 30 januari 2024**

**Mediatraining – 30 januari 2024**

**bdKO Landelijke Buitendag – 20 juni 2024**

**bdKO Landelijke Dag – 26 september 2024**

Zie voor meer informatie over deze en andere bijeenkomsten: [www.bdKO.nl](http://www.bdKO.nl)

### Geïnteresseerd in andere bijeenkomsten van de bdKO?

Heb je een aantal interessante bijeenkomsten langs zien komen en heeft dat je interesse gewekt, maar ben je nog geen lid van de bdKO? Wij nodigen je uit om deel te nemen aan een van onze evenementen of webinars. Zo kun jij vrijblijvend kennismaken met onze beroepsvereniging. Neem een kijkje op onze website [www.bdKO.nl](http://www.bdKO.nl) voor de komende bijeenkomsten en meld je aan met één belletje naar (079) 363 81 02.

### Lid worden?

Wil je graag de voordelen ontdekken van lidmaatschap van de bdKO? In het eerste jaar krijg je 50 procent korting op de deelnamekosten van onze bijeenkomsten. Zo kun jij op een laagdrempelige wijze beoordelen of onze beroepsvereniging iets voor je is.