

# ‘IEDER INDIVIDU MOET LEKKER IN ZIJN VEL ZITTEN OM ZIJN BIJDRAGE TE KUNNEN LEVEREN’

Remco Claassen gaf nooit leiding, maar geeft al wel meer dan 26 jaar lezingen, workshops en trainingen over persoonlijk leiderschap. Hij trekt volle zalen door inhoud te verbinden aan een persoonlijke, humorvolle aanpak. “Het resultaat laat zich niet vangen in een spreadsheet.”

## WIE IS REMCO CLAASSEN?

- Noemt zichzelf 'gepassioneerd menskundige'.
- Publiceerde vijf bestsellers: *Ik, Wij, Verbaal Meesterschap*, *Factor Moed* en *Ik/Wij*.
- Is verdienstelijk amateurkok en verzamelt 'sterren'. "Ik laat mij graag fotograferen met de chefs van sterrenrestaurants."
- Houdt van heavy metal. Favoriete band: *The Black Dahlia Murder*.



Leiderschap is doorgaans het hoofdthema van wat Claassen 'brengt', en dan gaat het automatisch ook over persoonlijke groei en goed kunnen communiceren, legt hij uit. "Hoe haal je het beste uit jezelf en uit je team?" Tijdens het naarscongres op 4 oktober gaat hij er dieper op in.

### RICHTING GEVEN

"Ik definieer leiderschap tegenwoordig als 'richting geven aan energie'; welke koers wil jij jezelf, je leven, je gezin of je bedrijf laten varen? Vroeger lag de focus op wat iemand opleverde voor een organisatie en werd dat top-down aangestuurd. Tegenwoordig willen we medewerkers niet meer als een waarde-entiteit zien, maar holistisch, dus bijvoorbeeld ook als vader of moeder. Dat algemeen welbehagen is nog wat nieuw op de HR-agenda, maar HR begint wel wakker te worden, denk ik. Als iemand niet lekker in zijn vel zit, gaat dat namelijk ten koste van de organisatie. Bijvoorbeeld omdat hij tijd 'steelt', door wat langer bij de koffieautomaat te treuzelen, of doordat hij uitvalt met een burn-out."

### ACADEMISCHE STUFF PLATGESLAGEN

Claassen (55) werkte tijdens zijn studie Informatica op de animatieafdeling bij Center Parcs en ontdekte daar dat hij 'nul gêne' had op de Bühne. Later werkte hij als software engineer bij automatiseerder BSO waar hij na enige tijd in een salesrol terechtkwam. BSO-eigenaar Eckart Wintzen promoveerde op persoonlijke groei en liet zijn medewerkers allerlei niet-vakgerichte trainingen volgen. "Ik kwam in aanraking met het gedachtegoed van Stephen R. Covey en andere managementgoeroes en dacht 'dit moet iedereen weten'."

Claassen noemt zichzelf een dief. "Alles wat ik vertel, is elders ook te vinden. Ik steel echter rechtstreeks van de bron: van Covey, van Marshall Goldsmith, Daniel Kahneman en anderen en breng dat op mijn eigen manier voor het voetlicht. Ik sla academische stuff plat en maak het toegankelijk."

### TOP-DOWN TRAINEN

Vandaag de dag vinden we dat leiderschap bottom-up gefaciliteerd moet worden. Om leidinggevend en uiteindelijk een hele organisatie in die bottom-up stand te krijgen moet je de organisatie eerst top-down trainen en managers aan het werk zetten, vindt Claassen. "Wat is je koers, je mission statement? Een baas heeft ook een voorbeeldfunctie. Hij moet het snappen, vervolgens moet hij leveren en daarna faciliteren. Dat kan best lastig zijn. Ik was bezig om een organisatie 'om' te krijgen toen er een nieuwe CEO kwam die heel old school zei 'zo gaan we het doen'. Dat is wel mijn persoonlijke pijn, dat één persoon dat hele transitieproces kan frustreren."

### SPAGAAT

De spagaat van zijn boodschap is dat persoonlijke ontwikkeling niet direct zichtbaar wat oplevert voor de organisatie, zegt Claassen. "Werken aan persoonlijke ontwikkeling kost het bedrijf geld en het resultaat laat zich niet vangen in een spreadsheet. Het probleem is dat veel bedrijven een korte termijn focus hebben, zeker de beursgenoteerde bedrijven. Tegelijkertijd weet ik van mijn trainingen dat veel bazen de boodschap die ik breng belangrijk vinden en willen dat iedereen er notie van neemt."





**‘Mensen hebben veel talenten, maar niet alle talenten geven voeding aan of waarde voor jezelf’**

## **NVP PRESENTEERT REMCO CLAASSEN – “KRACHTIG STELLING NEMEN” OP HET NVP-NAJAARSCONGRES**

DIT IS WAAROM JE MOET KOMEN

Markant, soms wat bot en altijd met humor; dat is hoe Remco zijn gehoor tegemoet treedt en bij de les houdt. Bezoekers krijgen handvatten voor het verbeteren van hun persoonlijk leiderschap aangereikt, waarbij Remco er niet voor schuwt om de boel eens lekker op te schudden. Hij zet je aan het denken en je neemt altijd iets mee dat je direct kunt toepassen in je persoonlijke of zakelijke situatie.

### **TEAMPRESTATIE**

Tegenwoordig vindt men de teamprestatie belangrijker dan de individuele prestatie. Wat betekent dat voor de manier van leidinggeven? “Ik denk dat ieder individu lekker in zijn vel moet zitten om zijn bijdrage te kunnen leveren. Daar moet je tijd in steken. Waar ligt het ownership? Is het top-down, of is iedereen betrokken? De directie van de hotelketen Carlton Ritz vroeg aan alle 38.000 medewerkers input voor een mission statement voor de holding. Daarna moest ieder hotel een eigen mission statement formuleren, omdat iedere locatie anders is. Vervolgens moest iedere afdeling antwoord geven op de vraag: hoe worden wij de beste? De afdeling-statements die dat opleverde vormen de basis voor een ongekend hoge servicegraad. Maar er is eerst wel drie jaar in geïnvesteerd om dat te bereiken. Dat vraagt om visionair leiderschap.”

### **PASSIE EN TALENTENMIX**

Als HR andere managers moet bewegen om meer aandacht te besteden aan persoonlijke groei, dan moeten die eerst beseffen hoe het werkt, zegt Claassen. “Teveel mensen zitten op een (leidinggevende) plek waar ze niet thuishoren. Een goede IT’er is nog niet direct een goede baas. Managers moeten eigenlijk eerst bij zichzelf te rade gaan en zich afvragen hoe het zit met hun passie en talentmix. Het is toch gek dat mensen vaak een burn-out nodig hebben om zichzelf serieus te nemen en zich de vraag te stellen waar ze gelukkig van worden?”

“Ik zat zelf ook op zo’n carrièrepad: manager geworden, dik salaris, dikke leasebak en toch geen zin meer. Ik kwam tot het inzicht dat ik wel goed kon verkopen, maar dat ik geen verkoper was. Ik had wel waarde voor de organisatie, maar niet voor mezelf. Mensen hebben veel talenten, maar niet alle talenten geven voeding aan of waarde voor jezelf. Wees dus meer egocentrisch: waar word jij blij van? Wie ben jij? Als je dat kunt vertalen naar een voordeel, een oplossing voor anderen dan heb je sustainable business en je hele leven werk. Als die oplossing in lijn is met je persoonlijke waarden, dan heb je ook nog eens leuk werk.”

