

Filmpje H7 Ferguson - Leading

Getranscribeerd door [TurboScribe.ai](#). [Upgrade naar Onbeperkt](#) om dit bericht te verwijderen.

Goedendag mensen, we zijn alweer aanbeland bij het filmpje wat behoort bij les 7. Leidinggevende praktijk gaat het filmpje over Alex Ferguson. Het andere filmpje gaat over manager en macht. Ik zal jullie meenemen in het verhaal van Alex Ferguson.

Alex Ferguson is natuurlijk bekend geworden als de manager van Manchester United, die veel prijzen heeft gewonnen en is een van de langstzittende managers in het Engelse voetbal geweest. Hij heeft na zijn managementcarrière reflecterend teruggekeken en heeft een aantal dingen opgeschreven over leiderschap, case study en leadership. En dat heeft hij gedaan met Markham Morris, die heeft eigenlijk opgeschreven voor hem.

Dit boek is een ontzettend goed boek. Waarom is het een ontzettend goed boek? Omdat het vanuit de praktijk geschreven is, niet in moeilijke woorden. En ik heb in het hele boek geen enkel ding over leiderschap gevonden wat niet klopte.

Het is ook nog heel praktisch opgeschreven. Nog even een klein tussenstapje. Ferguson zegt heel terecht.

My job was to make everyone understand that the impossible is possible. That's the difference between leadership and management. Leiderschap is dus inderdaad een visie hebben, zorgen dat je volgers krijgt, mensen overtuigen.

Management is eigenlijk plannen organiseren en lijnen geven om je doelen te halen. Dat is wel een verschil tussen. En Alex Ferguson zegt dat ook.

En je hebt dat ook gezien bij Productive Narcissism. Een aantal van die elementen. Welke elementen wil ik het met jullie over hebben? Macht en controle en delegatie.

Overtuigen van mensen. Kijken en luisteren. Discipline, organisatie, teamwork.

Afstand houden, motivatie. En dan ga je om met verlies. Dit zijn belangrijke elementen in leiderschap.

En ik ga niet meer doornemen wat Alex Ferguson daarover gezegd heeft. Sir Alex Ferguson moet ik zeggen. Dit wisten misschien al, maar macht is iets dat je krijgt.

Mensen geven je vertrouwen. Zodat je macht hebt en controle over hen hebt. Het is niet zo dat ze dat doen omdat je iets vaags bent of vage dingen zegt.

Het is echt iets wat ze aan je geven. Het is daarom ook belangrijk om de mensen te kennen. Dat mensen kennen.

Ik kom vaker terug bij Alex Ferguson, zul je zien. Maar in dit geval zegt hij. Het gaat om mensen te kennen aan wie jij weer apparteeert.

En verantwoordelijkheid aflegt. Dus er zijn mensen die ook macht over jou hebben. Zorg dat je die dan ook goed kent.

Dat is nog even belangrijk als het gaat over macht. Wat zegt Alex Ferguson dus? Eigenlijk zegt hij. Formeel gezien.

Je bent formeel gezien. Je hebt macht vanwege je positie. Maar je moet macht en controle ook krijgen.

Mensen moeten aan je geven. Ze moeten vertrouwen in je hebben. Dus hij praat dan eigenlijk over 19 milliliters.

Er is nog wel een verschil tussen macht en controle. Het hoort eigenlijk ook wel bij elkaar. Macht en controle kan misbruikt worden.

Dat hebben we gezien in de vorige les. Als het gaat over narcisme. En hij heeft wel wat gepuiding geleerd over macht en controle.

Hij zegt eigenlijk. Omdat ik altijd wilde winnen wilde ik eigenlijk alles weten. Hij noemt hier een aantal voorbeelden van.

Hij wilde alles controleren. Ze wilden informatie zodat hij dingen kon controleren. En hij heeft eigenlijk ontdekt dat dat niet zo'n goed idee is.

Om heel erg extreem controle uit te oefenen. Sterker nog micromanagement. Was een van de kenmerken van doorgeslagen leiderschap.

Hij heeft eigenlijk gezegd. Je moet ook delegeren. Dus je moet eigenlijk zeggen.

Je moet je mensen kennen. Je moet weten wat ze kunnen en willen. En dan kan je ook delegeren.

En dan hoeft je niet alles te controleren. En dat doen eigenlijk echte leiders. Het is interessant om te kijken of jouw leider.

Die je gaat analyseren als je dat element pakt. Of je dat ook doet. Een ander belangrijk onderdeel is mensen overtuigen.

Dat hebben we natuurlijk ook al gezien bij Product of Narcissism. Eigenlijk ben je een soort verkoper. Maar je moet als je succesvol wil zijn als leider.

Dan moet je mensen overtuigen om met jou mee te doen. Je moet het binnen en buiten organisatie. Moet je je visie wat jij wil.

Moet je eigenlijk verkopen. Zegt Alex Ferguson. Dus overtuigen van mensen is belangrijk.

Het is ook goed om naar mensen te kijken. En naar ze te luisteren. Een assistent trainer zei ooit.

Ga nooit in het midden van de groep staan. Maar ga aan de buitenkant staan. Dan kan je beter observeren.

En dan zie je andere dingen. Mooie dingen. Want als je in de groep staat.

Dan is je aandacht op de bal gericht. Zorg ook dat je alles van de mensen weet. Je ziet ze weer terugkomen.

Hoe zijn mensen opgevoed. Wat jij kan doen om het beste uit hem te halen. Hoe moet je ze benaderen.

Zorg dat je mensen kent. Luister en kijk naar je mensen. Zegt Alex Ferguson.

En je moet ze goed kennen om ze te motiveren. Om het beste uit ze te halen. Motivatie komen we straks nog op terug.

Maar eigenlijk zegt hij. Watching en listening is een belangrijk element van leiderschap. Discipline.

Discipline staat boven alles. In de visie van Alex Ferguson. En het was niet voor niks dat we dat moesten doen.

Het was niet onveranderbaar. Maar het is heel belangrijk. En dan heb je succes.

Dus je moet je wat we afspreken. Gaan we doen. Als we trainen, trainen we.

Je bent er. Discipline is belangrijk. Eén manier om als mensen geen discipline hadden.

Stilte. Hij zei gewoon niks. En dan wisten mensen dat ze in een soort beklagde bankje zaten.

Of er echt wat aan de hand was. Je hoeft niemand meer belachelijk te maken in het openbaar. Stilte is killing op dit punt.

En leiderschap is ook voor de lange termijn. Zet een goede organisatie neer. Niet alleen je team.

Maar de hele organisatie daar omheen. En neem daar je tijd voor. Dus als jij succes wil hebben.

Zorg dat je een goede organisatie neerzet. En samen te kijken of jouw leider dat ook heeft gedaan. Teamwork.

Er zijn een aantal dingen over. Er moet een balans zijn. Dus je moet niet allemaal.

Je moet allemaal keepers in je team hebben zitten. Je moet natuurlijk een balans hebben. Met

verschillende karakters.

Met verschillende mensen die op verschillende posities kunnen spelen. En realiseer je je ook op het moment dat één speler wegvalt. Dat de puzzel weer eigenlijk opnieuw begint.

En hij zegt ook zorg dat iedereen van elkaar weet. Wat zijn een stukje van hoe hij in de puzzel zit. Zou je bijna kunnen zeggen.

Zegt Ferguson. Hij had eigenlijk drie criteria als je gaat naar teamwork. Hij zei spelers moeten zelf geblesseerd zijn.

Dus ze moeten altijd kunnen presteren. Je moet op ze kunnen vertrouwen. En zorg dat je een speler hebt die op meerdere posities kan spelen.

Dus een beetje zijn criteria voor een goed team. Nou heeft Jan Leijden als hij een team samen heeft gesteld hier ook naar gekeken. Friendship komt hier ook weer terug.

Mensen moeten eigenlijk vriendschap, familie worden. Diepe relaties hebben. En daar moet jij op investeren.

Als Leijden. En een ander element in teamwork zegt hij. Zorg dat de oudere mensen.

Mensen die een langere team spelen. Zorg dat je geduld hebt met de nieuwkomers. Want een nieuwkomer in een team is altijd lastig.

Altijd ongemakkelijk zegt hij eigenlijk over. En hier weer. Zorg dat je je mensen kent.

Zorg dat je hun meningen weet. Zorg dat ze kijken hoe ze oordelen. Zorg dat je mensen kent.

Want dan kan je makkelijke beslissingen nemen in je team. Afstand. Ook een belangrijk element.

Alex Ferguson ging altijd vooraan in de bus zitten. Hij wilde bewust afstand creëren. Ik sta niet midden in de groep.

I'm not one of the guys. Zeg maar even. Waarom doet hij dat? Omdat je niet geliefd hoeft te zijn.

Je hoeft niet een vriend te zijn van de spelers. Soms is het ook handig als je afstands een beetje bang voor je zijn. Je moet namelijk moeilijke beslissingen nemen.

Het is ook niet belangrijk dat je geliefd bent. Maar dat je respect hebt bij je spelers. En dat is ook makkelijker als je afstand neemt.

Als je je spelers goed kent. Als je je spelers ook helpt als ze het moeilijk hebben. Allemaal manieren om respect te krijgen.

Maar je moet ook moeilijke beslissingen nemen. Soms moeten oudere spelers uit de selectie worden verwijderd. Hoe motiveer je mensen ook nog meer? Geef ze complimenten.

Sla ze niet. Mensen slaan, mensen straffen. Let niet tot verbetering.

Let ook niet tot respect zou je kunnen zeggen. Maar geef een compliment. Wel done are the most powerful words.

En geef niet kritiek voortdurend. Doe dit en dit en dit niet goed. Maar probeer dingen op een positieve manier te zeggen.

Dat zorgt ook voor motivatie. Niet die 10 pasen waren weer fout. Nee, als je wat breder speelt ga je beter presteren.

Dat is een andere manier om dingen te zeggen. En dat motiveert mensen. Als je kritiek hebt.

Voor elke leider doe dat face-to-face en nooit in een groep. Hoe krijg je nog meer gemotiveerd? Wees consistent. Dus je hebt een visie, je hebt een koers, je vereist discipline.

Hou dat vol. Daardoor krijg je ook weer respect trouwens. Dus maak in principe geen uitzonderingen.

Wees consistent in wat je doet. Ik heb ook geleerd. Even als tegenganger van die consistentie.

Dat spelers verschillend kunnen zijn. En in principe ben je consistent naar elke speler. Tenzij een speler exceptioneel veel talent heeft.

Hij noemt die kant daarna. Denk ook maar eens hoe Guus Hennink met Romario omging. Dat was de beste speler.

Exceptioneel, heel groot talent. Die kreeg uitzondering. Dus daar was de consistent gedachte wat minder.

Maar dat motiveerde die hele goede speler wel. Nou, wees loyaal. Dus ga achter de spelers staan.

Als een speler iets niet doet. Denk aan kant daarna. En die schop die hij uitdeelt.

Die karatentrap voor de mensen die het niet weten. Ga achter die spelers staan. Natuurlijk heeft hij iets fout gedaan.

Maar zeg dat het fout is omdat je nog in hem gelooft. Dat hij goed is. Het leuke van kritiek is ook dat.

Het een groep weer bij elkaar brengt. Dus ook weer motiveerd zou je kunnen zeggen. De boze buitenwereld.

Hij heeft ook ontdekt dat alleen zijn aanwezigheid. Was al noodzakelijk voor motivatie. Een speler heeft hem gezegd.

Je was er niet. En dan was hij minder gemotiveerd om te trainen. Dus op een gegeven moment.

Ook al moest hij een spelerscout in het buitenland. Hij nam s'nachts een privé vliegtuig terug. En ging gewoon de volgende ochtend naar puin slapen.

Op het veld staan. Alleen zijn aanwezigheid motiveerde al. Ook de aanwezigheid van een leider motiveert al.

Als je verliest. Leer daarvan. Kijk wat je beter kan doen.

Het maakt je scherper. Dus als je verliest. Zelfs verliezen word je eigenlijk een betere leider van.

Als je daar je lessen uit leert. Zegt Ferguson. Waar komt dit nou allemaal vandaan? Dit komt uit het boek.

Alex Ferguson leading. Ik had iedereen aan de hand te lezen. En ik heb documentaire.

Van de BBC. De link heb ik ook op Blackboard gezet. Daar kan je nog eens heel goed kijken.

Alle principes. Want ik heb ze niet allemaal. Gepakt uit het boek.

Een aantal belangrijke principes. Over leiderschap volgens Alex Ferguson. Lezen dat boek zou ik zeggen.

Getranscribeerd door [TurboScribe.ai](#). [Upgrade naar Onbeperkt](#) om dit bericht te verwijderen.