

Leiderschap ... een inspirerende reis

28 januari 2026
Saskia van Hasselt

Gespreksonderwerpen

1. Introductie “Het sudderen van bouillon”
2. Mijn kernwaarden “Leiderschap als burg”
3. DSG leiderschap “De mens centraal”
4. Leiderschapsprofielen in de Rijksoverheid
5. Visualisatie “Innerlijk kompas”
6. Stellingen in subgroepen “Authenticiteit als kracht”



**Werken aan
krachtig
leiderschap**

Leren vereist liefde
voor jezelf om dit door
te geven aan anderen

In verbinding met
eigenaarschap
voor een duurzame
toekomst.

Oct

Sudderen

- Niet forceren
- Oprecht proeven.
- Observeren en aandacht geven.
- Kijken naar wat nodig is.
- Mentale rust in je lijf.
- Vertrouwen dat het ontstaat.



Mijn kernwaarden



- Persoonlijke vitaliteit
- Leiderschap als een brug
- Gedeeld leiderschap
- Ruimte voor “Spiky”
- Verbinding en nieuwsgierigheid
- Leiderschap als een tuin

Tuinieren

“Als je samen bouwt aan een
gezonde en liefdevolle tuin
(plezierige werkomgeving)
dan komen de vlinders vanzelf”



Praktijk ervaringen



- Rijksbrede samenwerking op leiderschap en talentontwikkeling: Het initiëren en goed borgen van ideeën vraagt om een lange adem.
- Het coördineren van een team met veelvuldige wisselingen. Continuïteit bieden bij wisselende aansturing en samenstelling.
- Het omgaan met het spel op het managementniveau boven je. Meespelen en signaleren onduidelijkheden. Welke pion wil je zijn?
- Het begeleiden van jong volwassenen (stagiaires) die mogen leren. Neurodivergentie en aandacht voor het creëren van ontwikkelruimte. Welke waarde draag ik met me mee als expert op leren en ontwikkelen.
- Het aangaan van nieuwe uitdagingen voor je eigen ontwikkeling. Ruimte organiseren en zorgen voor je passie. Durf en moed.

DSG leiderschap: “De mens centraal”

Betrokken:

Verbondenheid met medemens/collega en organisatie om, vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid, de doelstellingen van de organisatie te behalen waarbij een ieder (h)erkend wordt vanuit aandacht en empathie.

Oprecht:

Eerlijk. Betrouwbaar, integer, welgemeend, zuiver en transparant handelen en bovenal duidelijk.

Realistisch:

Balans tussen de behoefte en welzijn van medewerkers en organisatie en resultaatgerichtheid behouden.

Veilig:

Een open omgeving waarin iedereen respectvol en vanuit vertrouwen kan zeggen wat men wil en vindt zonder consequenties. Waarbij een ieder dicht bij zichzelf blijft en zich kwetsbaar durft op te stellen. Fouten/vergissen mag!

Gelijkwaardigheid:

Een omgeving waarin een ieder vanuit zijn eigen rol - vrij van ego - gerespecteerd wordt en er toe doet op elk niveau binnen de organisatie.

Erkennen:

Zie de unieke bijdrage van iedereen, ook als die anders is dan de jouwe.

Herkennen:

Wees je bewust van elkaars kwaliteiten en beperkingen, en van de impact die we hebben op onze omgeving.

Vertrouwen:

Geef ruimte aan experiment en innovatie, ook als dat soms ongemakkelijk voelt.

Gelijkwaardigheid:

Iedereen heeft een stem en een rol. Leiderschap is gedeeld en inclusief.

Aandacht:

Luister actief voordat je reageert en geef ruimte aan wat er echt toe doet.

Liefde:

Voor het werk, voor elkaar en voor de toekomst. Want alleen met passie en zorg creëren we echte verandering,

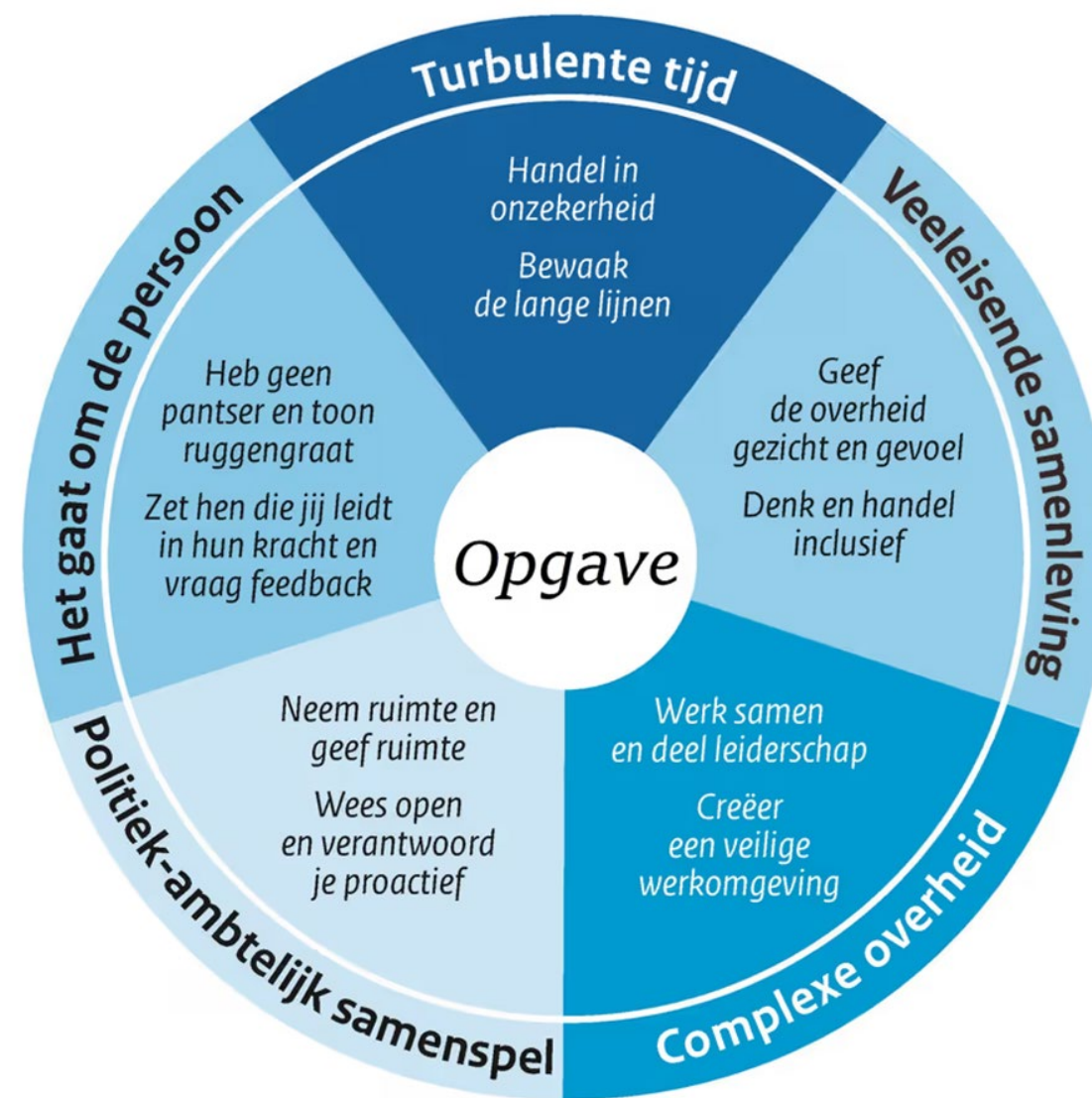
Leiderschap als brug naar een duurzame toekomst

Duurzaam leiderschap begint bij aandacht: aandacht voor jezelf, voor de ander en voor de wereld om ons heen.

Het gaat niet over grote woorden, maar over kleine, bewuste stappen.

Leiderschap Rijksoverheid

- [Rijksbrede visie publiek leiderschap \(ABD\)](#)
- [Kompas voor publiek leiderschap](#)
- [Leiderschapsprofiel \(RVO\)](#)
- [Functiegebouw Rijk lijnmanagement](#)
- [I-leiderschap](#)



Werken aan persoonlijk leiderschap

Zelfreflectie en Zelfbewustzijn

- Wat zijn mijn kernwaarden en hoe beïnvloeden ze mijn leiderschapsstijl?
- Hoe goed ken ik mijn eigen sterke en zwakke punten?
- Hoe ga ik om met stress en uitdagingen?
- Wat drijft mij en wat zijn mijn persoonlijke doelen?

Relaties en Verbinding

- Hoe toon ik oprechte interesse in de mensen met wie ik werk?
- Hoe luister ik naar de behoeften en zorgen van anderen?
- Hoe creëer ik een veilige en ondersteunende werkomgeving?
- Hoe vaak geef ik positieve feedback en erkenning aan collega's?

Empathie en Medemenselijkheid

- Hoe toon ik empathie in mijn dagelijkse interacties?
- Hoe ga ik om met conflicten en hoe zorg ik ervoor dat iedereen zich gehoord voelt?
- Hoe ondersteun ik de persoonlijke en professionele groei van collega's?
- Hoe zorg ik ervoor dat ik rechtvaardig en eerlijk ben in mijn beslissingen?

Vertrouwen en Autonomie

- Hoe bouw ik vertrouwen op binnen mijn team?
- Hoe geef ik collega's de ruimte om zelfstandig te werken en beslissingen te nemen?
- Hoe ga ik om met fouten en hoe moedig ik een cultuur van leren en experimenteren aan?

Inspiratie en Motivatie

- Hoe inspireer ik anderen om hun beste werk te leveren?
- Hoe communiceer ik mijn visie en doelen op een manier die anderen motiveert?
- Hoe zorg ik ervoor dat anderen zich verbonden voelen met de missie en waarden van de organisatie?

Reflectie en Groei

- Hoe vaak neem ik de tijd om te reflecteren op mijn eigen leiderschap en de impact die ik heb?
- Welke stappen onderneem ik om mezelf continu te ontwikkelen als leider?





**Jezelf en de ander
toestaan te worden
wie je bent en wil zijn.**

Liefde & Verbinding

**Bouwen aan goede relaties
en het blijvend balanceren
om waardevolle doelen in
samenwerking te realiseren.**



Volg je hart
Vaar jouw eigen koers
Kies je pad
Volg jouw eigen unieke
innerlijke kompas

Spine & Soul

Stellingen in subgroepen

Stelling 1:

Authenticiteit is niet hetzelfde als zichzelf zijn, het is een bewuste keuze.

- A) Wat is het verschil tussen spontaan reageren en bewust authentiek zijn?
- B) Hoe bepaal je welke aspecten van jezelf je wel of niet laat zien in een professionele context?

Stelling 2:

Authentiek leiderschap vraagt om kwetsbaarheid, maar kwetsbaarheid is niet hetzelfde als zwakte.

- A) Wat zijn voorbeelden van situaties waarin kwetsbaarheid juist kracht heeft getoond?
- B) Hoe voorkom je dat kwetsbaarheid wordt geïnterpreteerd als onzekerheid of gebrek aan professionaliteit?

Stelling 3:

Authenticiteit in leiderschap wordt beperkt door organisatiecultuur en verwachtingen van anderen.

- A) Welke gedrag in organisaties stimuleren of remmen authentiek leiderschap?
- B) Hoe ga je om met verwachtingen van anderen die niet aansluiten bij wie je bent?

Stelling 4:

Authenticiteit is een proces, geen statisch gegeven, het ontwikkelt zich door feedback en reflectie.

- A) Hoe herken je of je authentiek overkomt bij anderen?
- B) Welke rol speelt feedback in het ontwikkelen van jouw authentiek leiderschap?