



# BART MOM

Senior Adviseur Management en Leadership  
Development bij de Radboud Universiteit

“Deze corona periode zet aan tot denken in mogelijkheden en te werken met wat er nu is. Het daagt me uit om creatief en pragmatisch te zijn. Niet alleen bij mij, ook breder bij Radboud Universiteit. Ik ben daar in april 2020 gestart en het werken vanuit huis was toen zeker geen vanzelfsprekendheid.”

## De ‘eerste 100 dagen’ van Bart Mom

*Na ruim 15 jaar in de financiële sector was Bart Mom nieuwsgierig naar ‘hoe werkt het ergens anders’. Als strategy & change consultant kon hij bijdragen en leren van andere organisaties en mensen. Na 3 jaar als externe consultant wilde Bart zich voor langere termijn verbinden aan één organisatie met een maatschappelijk relevante betekenis. Door de bemiddeling van Bureau Blaauw is hij per 1 april 2020 gestart als senior adviseur Management en Leadership Development bij de Radboud Universiteit in Nijmegen.*

Bij de Radboud Universiteit ben ik verantwoordelijk voor leiderschapsontwikkeling. Voor mij gaat dat over het begrijpen wat leidinggevendenden verder helpt in hun dagelijkse praktijk en dit vertalen naar concrete initiatieven die dit ondersteunen. Aansluitend bij de strategie van de Universiteit en de visie op leiderschap. Dit is voor mij boeiend en betekenisvol werk. Zeker omdat sinds een aantal jaar leiderschap hoog op de agenda staat bij de Radboud Universiteit. Ik kan in mijn rol - samen met anderen - hier verder invulling aan geven.

Mijn eerste werkdag was 1 april 2020, thuis en achter mijn laptop. Gelukkig had ik in de selectieprocedure meerdere collega's live gesproken en dat maakte mijn online start bij de Universiteit wel gemakkelijker. Omdat een spontane ontmoeting bij een koffieautomaat niet gebeurt, ben ik er online ‘op uit gegaan’ om mensen te spreken en een gevoel te krijgen bij de cultuur. Zo heb ik in de eerste weken heb ik vooral veel online kennismakingsgesprekken gevoerd. In deze gesprekken vroeg ik naar wat mensen beweegt in hun werk en wat ze



daarin tegenkomen. Bij een universiteit, waar veel bevolgen en gedreven mensen werken, waren dit boeiende gesprekken.

Tijdens de eerste corona golf hebben we online spar-sessies georganiseerd voor leidinggevendenden. Dit zijn sessies waar we hen een platform boden voor inspiratie, het delen van ervaringen en praktische handvatten. Inhoudelijk stond steeds een thema centraal; bijvoorbeeld aandacht voor jezelf of omgaan met de ambiguïteit van die periode.

Deze online spar-sessies werden sterk gewaardeerd door de deelnemers. Juist omdat ze merkten dat meer mensen met dezelfde zaken worstelden, ze tips met elkaar deelden en het een veilige omgeving was om stoom afblazen in een veilige setting.

Bij de universiteit hebben we een leiderschapsprogramma voor hoogleraren, directeuren en afdelingshoofden. Dit programma start met een intakegesprek door een van de programma-managers. Voor mij was dit een goede manier om mensen binnen de universiteit te spreken en te horen wat er speelt in hun werk en wat hun behoeften zijn. Ondanks dat ik nauwelijks op de campus ben geweest door de COVID 19 maatregelen, heb ik zo een beeld kunnen vormen van het primaire proces van een universiteit. Dit gaf me een soort kick-start in de organisatie en heeft bijgedragen aan mijn zichtbaarheid. Tegelijk besef ik goed dat er nog veel te leren is en ben ik nieuwsgierig naar de dynamiek van een campus mét studenten.

Deze leiderschapsprogramma's hebben we in de maanden april en mei geannuleerd. Richting de zomer en vlak daarna zijn de programma's weer opgestart met live bijeenkomsten onder veilige COVID 19 omstandigheden. Dat ging goed en mensen waren oprecht blij om collega's in een fysieke bijeenkomst te ontmoeten. "Het is een heilzame ervaring" zoals een van deelnemers zei.

In het najaar stak de tweede COVID 19 golf en zorgde voor een directe impact voor de leiderschapsprogramma's. In samenwerking met de trainers hebben we online alternatieven ontworpen. Dat bleek verrassend goed te gaan; intervisie is een vorm die ook online uitstekend werkt.

In deze periode hebben we veel aandacht besteed aan de communicatie naar de deelnemers en andere stakeholders zoals bestuurders. Dit was voor mij een bevestiging van het belang van heldere, open en tijdige communicatie. Bijvoorbeeld over de onzekerheden die er zijn en hoe we daarop anticiperen.

Voor mij heeft de COVID 19 crisis ook positieve effecten. Ik zie het als een versnelling in het online en vanuit huis werken. Minder reistijd heeft zeker ook voordelen. Ik lees meer, beweeg meer en heb meer tijd voor mijn gezin. Al merk ik ook dat werk-privé tijd meer geblurd is. Ik mis wel het live contact met collega's en gezamenlijk werken aan nieuwe programma's. Juist als het gaat om co-creëren en persoonlijke contact is alles online een beperking.

Deze crisis zet een verandering in gang voor de universiteit en ik kan vanuit mijn rol daar een positieve bijdrage aan leveren. Dat geeft me veel voldoening.