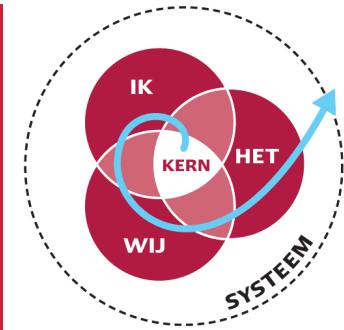
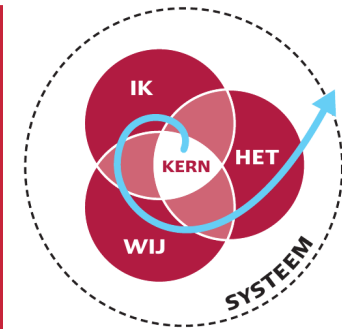


Welkom! Leiderschap in verandering – Anouk Brack



We beginnen om 13:30 uur. Als het goed is hoor je al muziek, anders staat misschien je geluid uit. Het kan ook zijn dat je nog op *play* moet drukken. Kom je er niet in, vraag Rik (de man achter de schermen) om hulp in de chat.

Leiderschap in verandering



Webinar voor gedreven professionals
die positieve impact maken
door Anouk Brack

Welkom en introductie

- Hoe werkt het?
- Heb je vragen, typ ze in de chat
- Focus: Waarom ben je hier?
- Flow: even turbocentreren



Leiderschap met focus en flow



Wat kan je verwachten dit uur?

- Welkom & introductie – 5 min
- Presentatie ‘Leiderschap in verandering’ – 40 min
- Hoe kun je hiermee verder?
Ontwikkelmogelijkheden overzicht – 2 min
- Vraag en antwoord – 10 min
- Afsluiting – 2 min



Leiderschap in verandering

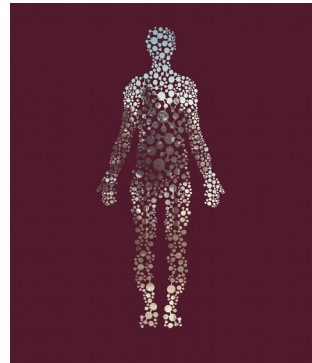
- 1) Hoe is leiderschap in verandering?
- 2) Hoe geef je leiding aan verandering?
- 3) Wat zijn de belangrijkste versnellers?
- 4) Hoe ga je om met weerstand?
- 5) Waarom begint alles bij het verhelderen van de bedoeling?

Wat is leiderschap?

“Leiderschap is vanuit inspiratie richting geven aan jezelf en anderen om samen te doen wat er echt toe doet.

Daarbij hoort:

- Aandacht voor je eigen ontwikkeling en die van anderen
- Acceptatie van onvolmaaktheden en onvoorspelbaarheid
- Adaptatievermogen, zodat je veerkrachtig kunt inspelen op elke situatie”



Werkgedoe... :-)

- 1) Inefficiënt overleg
- 2) Onbetrouwbare communicatie: ja zeggen, nee doen
- 3) Ad hoc besluitvorming van bovenaf
- 4) Trage bureaucratie: langzaam en frustrerend
- 5) Botte veranderprocessen: vakjargon, te weinig betrekken medewerkers, geen leertijd



...naar werkgeluk :-)

- 1) Bijdragen aan de kern van de zaak
- 2) Flow in je werk
- 3) Zelfstandigheid
- 4) Verbondenheid
- 5) Effectiviteit

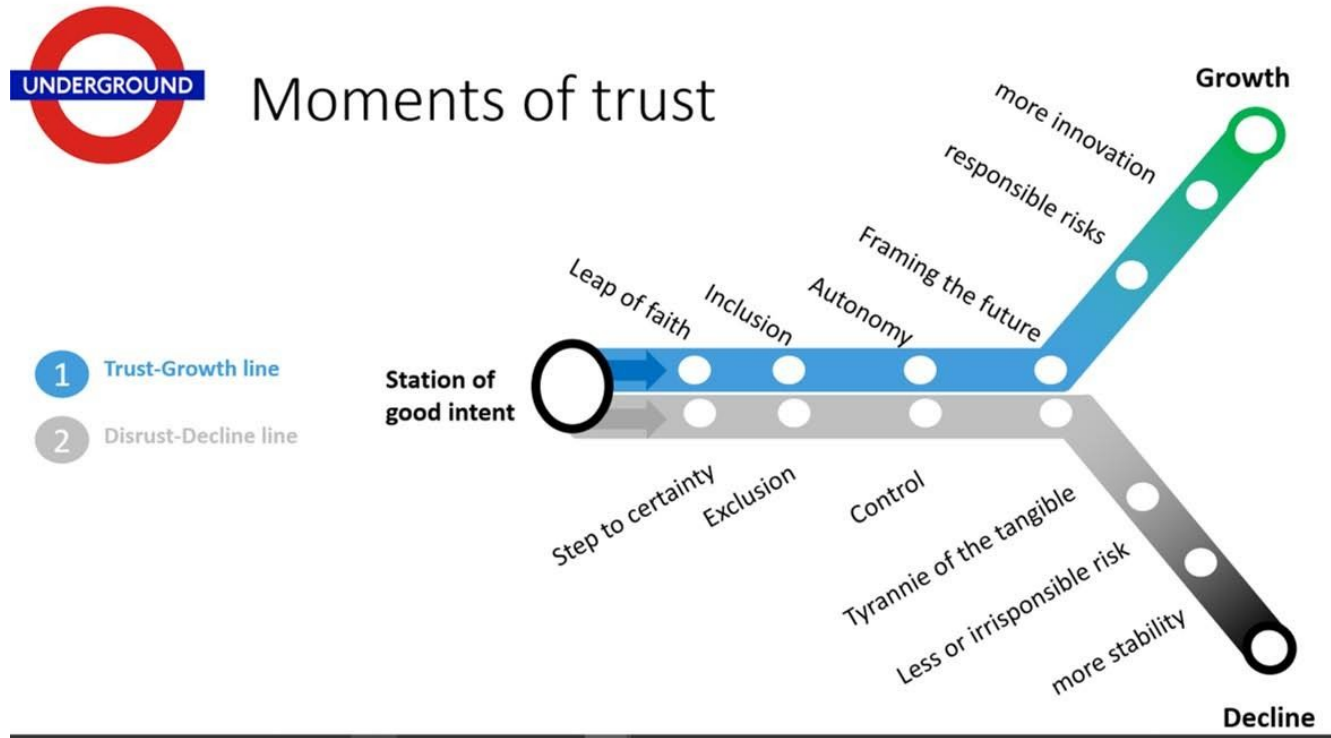


Hoe is leiderschap in verandering?

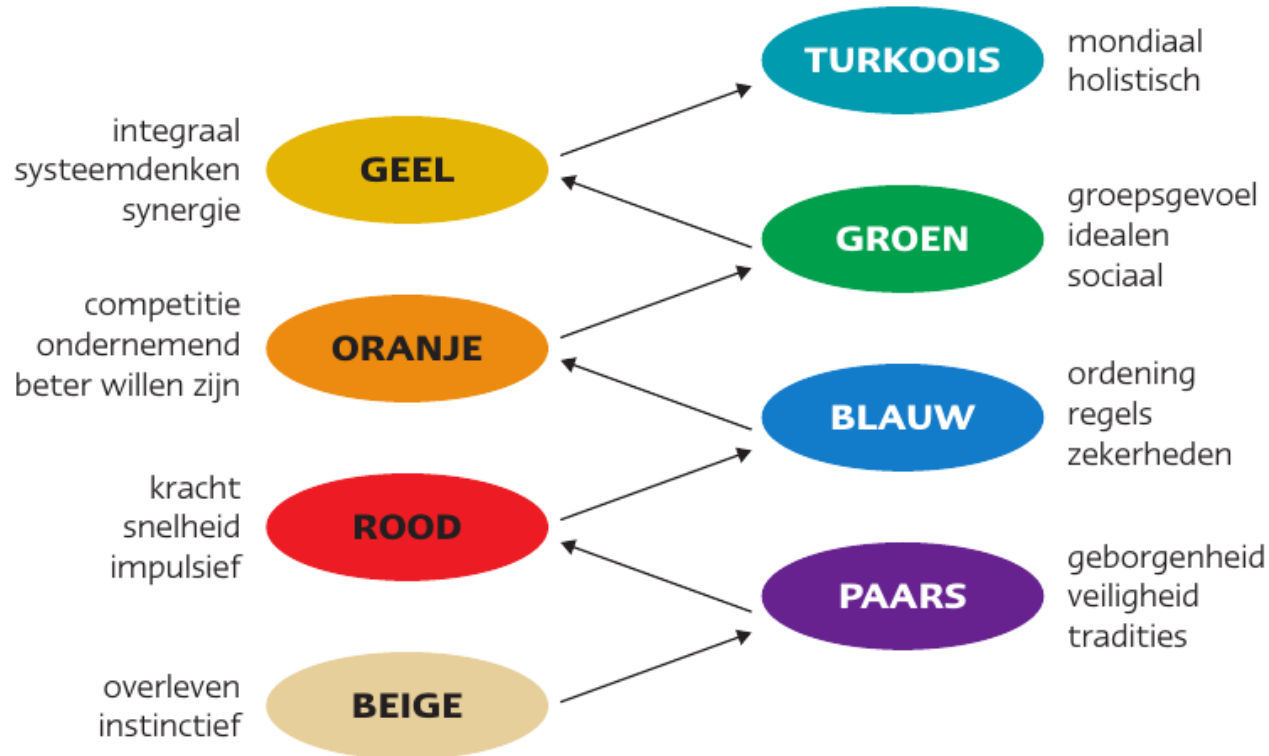
- VUCA: complexiteit, snelheid en onvoorspelbaarheid neemt toe;
>>> innovatie en snel schakelen nodig
- Hamvraag: terugval of voorwaarts?
(Stage-ontwikkeling waardesystemen *Spiral Dynamics*)
- Voorwaarts: meer purpose, meer mens,
minder onnodige regels,
minder bokito-leiderschap



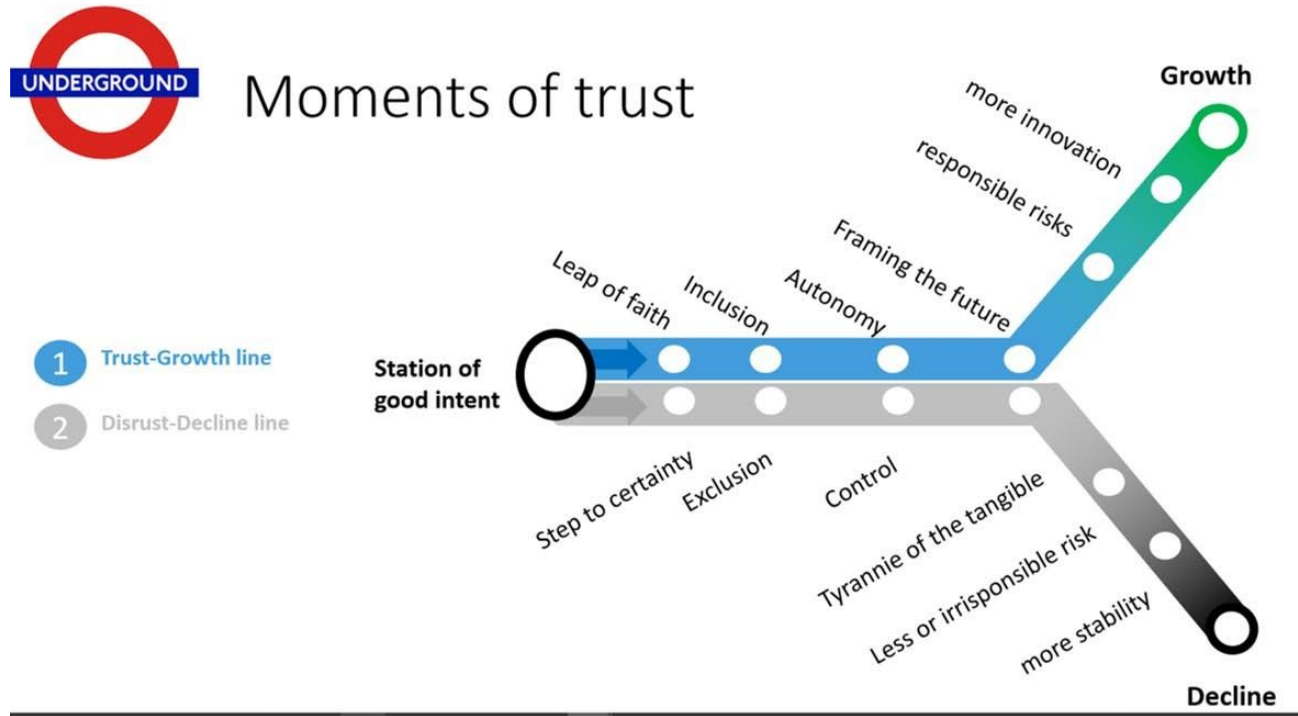
Terugval: meer controle, top-down = DECLINE = grijze lijn



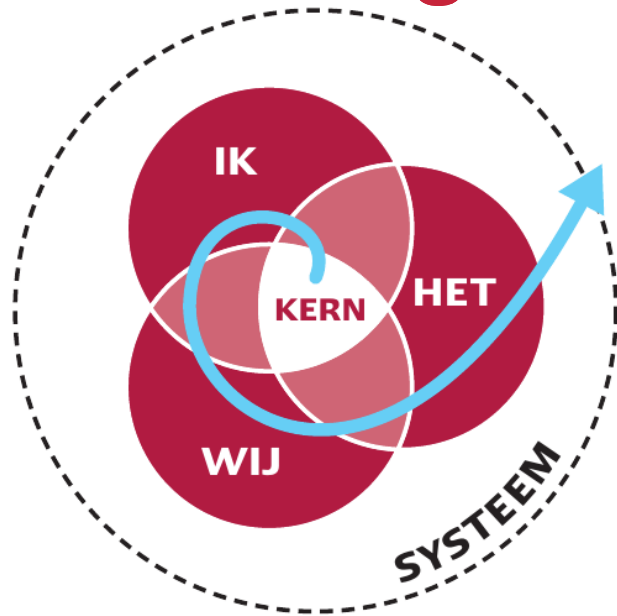
Stage dimensie: Waardesystemen



Voorwaarts: Meer bedoeling, meer mens, minder regels = GROWTH



Hoe geef je leiding aan verandering?



Organisatiebloei

KERN - de bedoeling

IK - Mijn capaciteiten en effectiviteit

WIJ - Ons team en onze communicatie

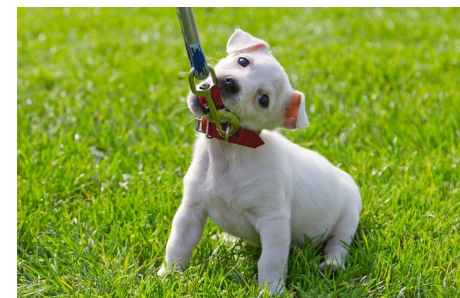
HET - De organisatiestructuur en ons werkproces

SYSTEEM -
De context

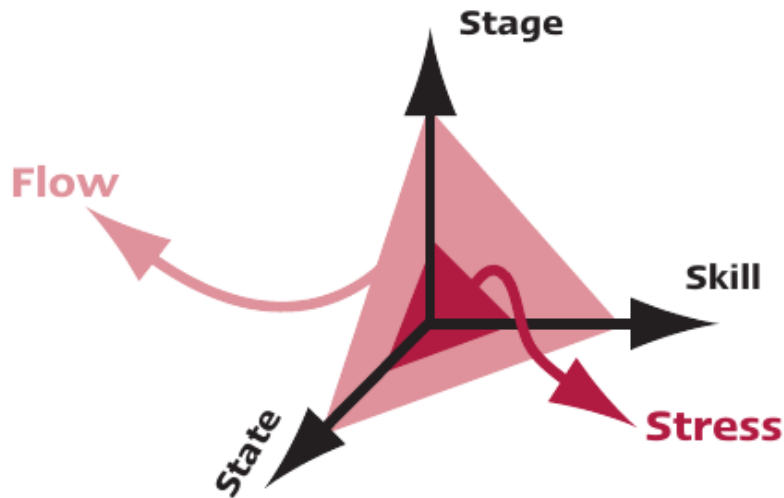
Wat zijn belangrijkste versnellers?

De drie dimensies van leiderschap inzetten

- 1) Stage ontwikkeling:** Level up Leiderschap – Zinvol omgaan met complexiteit.
“We kunnen onze problemen niet oplossen met hetzelfde denken dat ze heeft gecreëerd” – Einstein
- 2) State ontwikkeling:** Leadership Embodiment – Veerkracht, focus en flow, ook onder druk. *“Stress makes you stupid, flow makes you fantastic.”*
“It’s not that I don’t get off balance, I just recover so fast nobody notices.” – Ueshiba, grondlegger Aikido
- 3) Skill ontwikkeling:** Mensen meekrijgen en mensen steunen.
Weerstand ombuigen naar steun...
zodat je samen kunt doen wat ertoe doet



Drie dimensies van leiderschap



- Skill – opbouwen – bekwaamheid
- Stage – opgroeien – wijsheid
- State – ontwaken – veerkracht

Stage dimensie: Waardesystemen



State: Gecentreerd en veerkrachtig

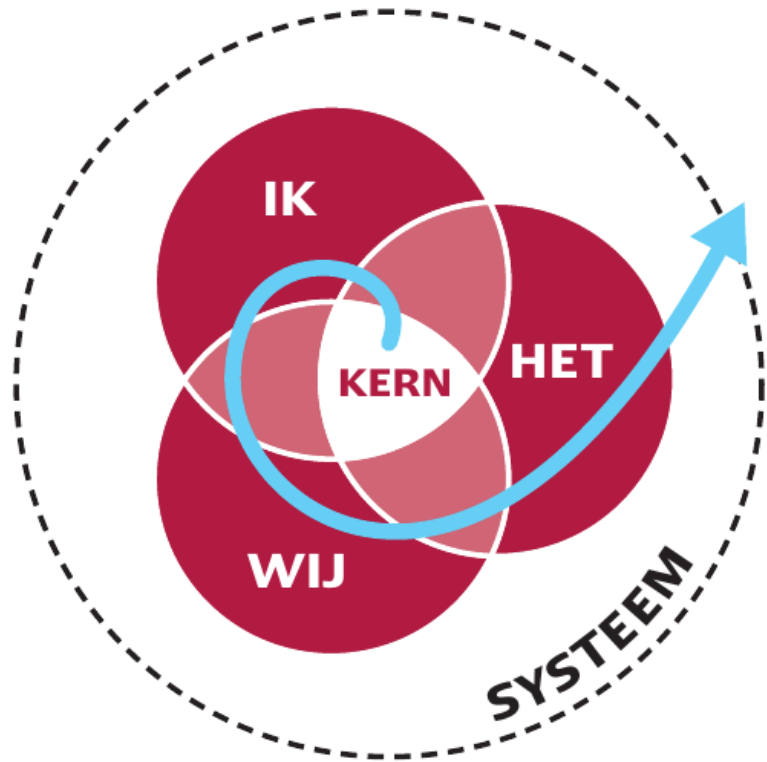


Skill: weerstand naar win-win?

- 1) Centreren, zodat je het niet persoonlijk opvat en iemand zich gehoord voelt
- 2) Uitzoomen op het gezamenlijke grotere plaatje – bedoeling
- 3) (Samen) kijken of de perspectieven aanvullend kunnen zijn
- 4) Zo nee, vraag de persoon wat er nodig is om toch mee te kunnen

Oorzaak van de weerstand	Mensen bieden weerstand omdat ...
Rationeel	ze niet de juiste feiten hebben, of ze zijn het niet eens met de conclusies die op basis van die feiten worden getrokken.
Gewoonte	ze wel willen veranderen, maar hun gewoontepatronen zorgen voor terugval.
Emotioneel	ze boos zijn op, of bang voor de verandering en de gevolgen ervan.
Identiteit	ze de verandering als een aanval zien op hoe ze zichzelf zien ('ik ben niet zo iemand die ...')
Ideologie	het ingaat tegen hun waarden, principes of levensbeschouwing.
Sociaal	het bestaande relaties in gevaar brengt, het ze in een loyaliteitsconflict brengt, of omdat er krachtige tegenbeweging bezig is, soms onder de radar en ongeorganiseerd.
Cultureel	de organisatiecultuur, gewoonten en waarden oude patronen bekrachtigt.
Politiek	er gevaar is voor het verlies van macht, invloed, controle en autonomie, en toegang tot de juiste invloedrijke mensen.

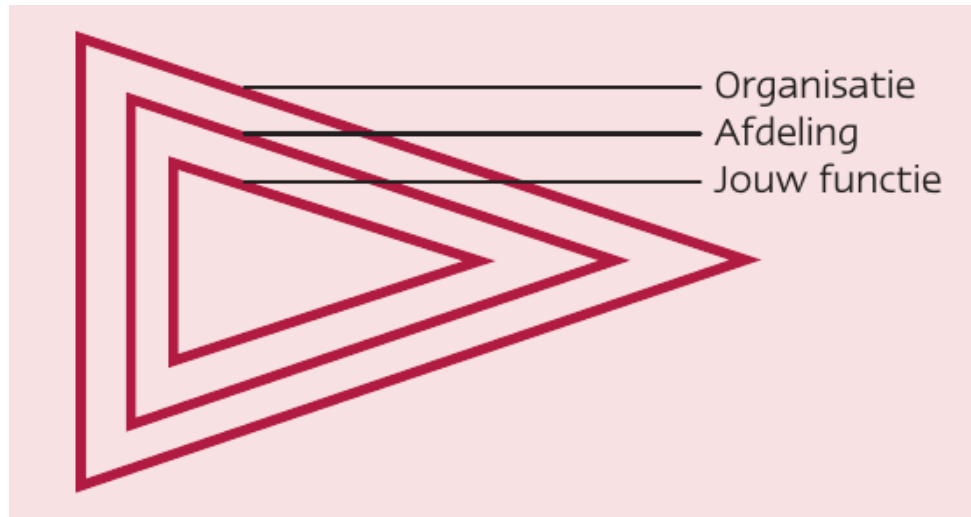
Waarom begint alles bij het verhelderen van de bedoeling?



...omdat dan alles zich stroomlijnt en kan richten op het bijdragen aan die bedoeling.

- › Wat is de kern van de zaak in onze organisatie?
- › Wat is het grotere plaatje van ons werk? Waar gaat het echt om?
- › Wat voegen wij toe aan de maatschappij?
- › Wat zou er misgaan zonder ons?
- › Wat is dan onze (voorlopige) bedoeling?

Focus op de bedoeling op alle lagen



Individuele laag van jouw functie:

- Wat is het grotere plaatje van mijn werk? Waar gaat het echt om?
- Wat voeg ik toe?
- Wat zou er misgaan zonder mij?
- Wat is dan de (voorlopige) bedoeling van mijn bijdrage?

Succesfactoren voor leiderschap in verandering

- ✓ Een lerende organisatie worden, verbeterprocessen inbouwen in de dagelijkse gang van zaken, zo veel mogelijk laten bepalen door de professionals die ermee werken
- ✓ Voorbeeldgedrag van de leiders - *juist ook in uitdagende situaties*
- ✓ Lange adem, jaren niet maanden – *marathon, geen sprint*
- ✓ Ontmoedigen van oud gedrag en aanmoedigen van nieuw gedrag – *het nieuwe normaal*
- ✓ Werken aan langetermijnvisie met kortetermijn-successen
- ✓ Mensen actief betrekken bij verbeteringen en bewaken van de voortgang
- ✓ Structureel investeren in leiderschapsontwikkeling op alle niveaus van de organisatie in skill-, stage- en state-ontwikkeling

Wat nu? Stel je vraag.

- Typ nu je vragen in de chat
- Na afloop: Mail me gerust je vragen en reactie op anouk.brack@anouka.nl
- Welkom om te verbinden op LinkedIn
- Wil je meer? – zie volgende slide...

Wil je meer?

- ✓ **Wind Mee** jaartraject groep brengt je meer focus, flow en impact
 - start september met 8 gedreven professionals zoals jij
- ✓ **Team(s) / organisatieontwikkeling:**
 - workshop ‘Organisatiebloei’
 - leiderschapstraject ‘Samen doen wat ertoe doet’
- ✓ **Individueel leiderschapstraject** op maat – Succesvol inzetten van de drie dimensies van leiderschap in jouw dagelijkse praktijk
- ✓ **Certificering** voor adviseurs / trainers / coaches in de Organisatiebloei-methode en/of in Leadership Embodiment

→ **Plan een gesprek in via anouka.nl/boek2**

Vraag & Antwoord

Typ je vragen, inzichten, opmerkingen in de chat

- 1) Wat herken je van mijn verhaal?
- 2) Waar gaat het jou bij helpen?
- 3) Wat vraag je je nog af?

Bedankt!

‘Leiderschap in verandering’



Succes en plezier met
samen doen wat ertoe doet!