

Contextueel leiderschap

De essentie in beeld



Leiderschap en samenwerking in een complexe wereld



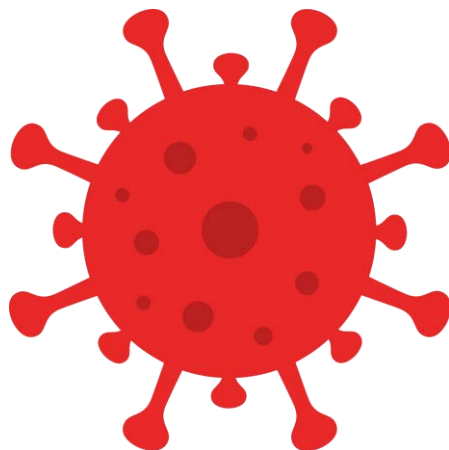
Beweging - Adaptiviteit - Richting - Samenspel



Disruptie



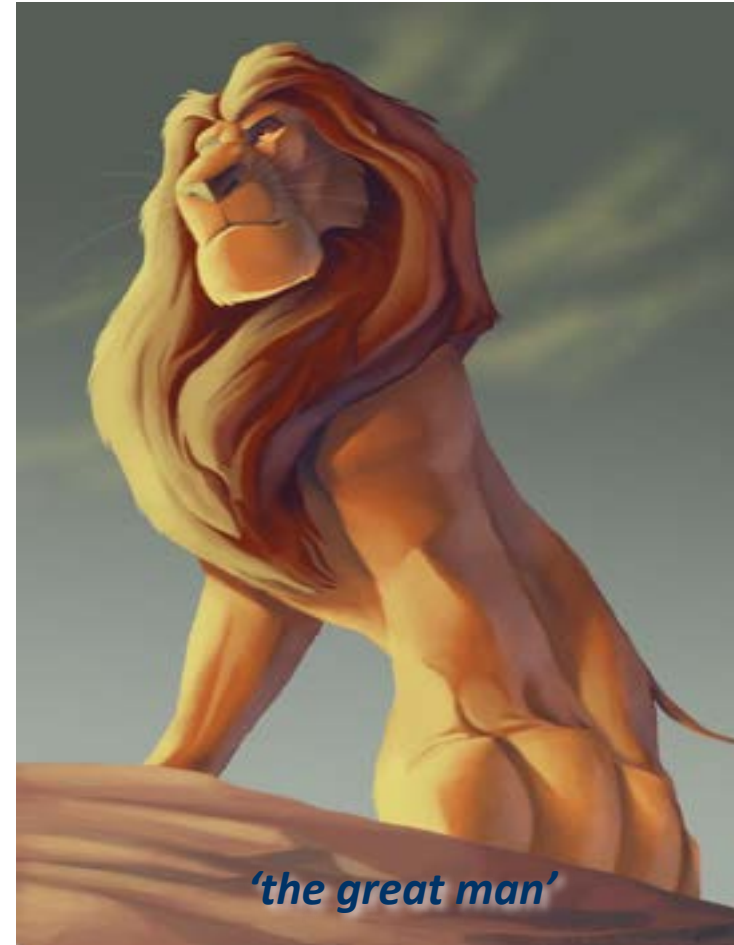
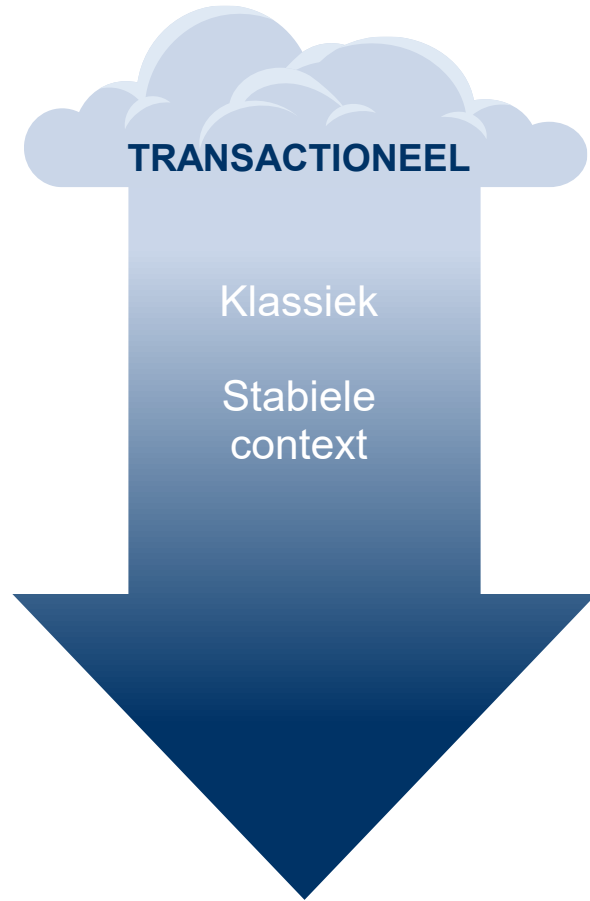
Disruptieve wereldorde: complexiteit



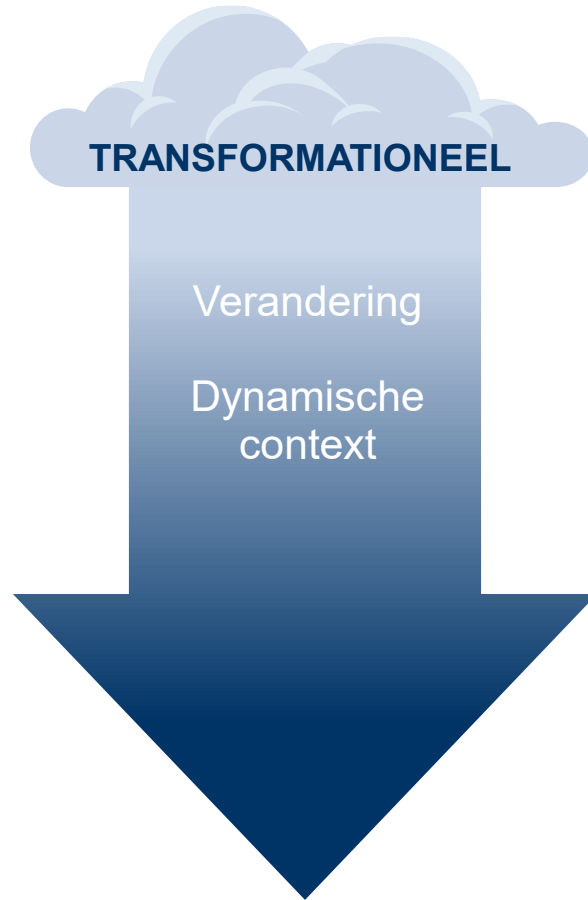
Agenda

1. Paradigma's in leiderschap
2. Complexiteit en samenwerking
3. Leidersgedrag, vroeger en nu

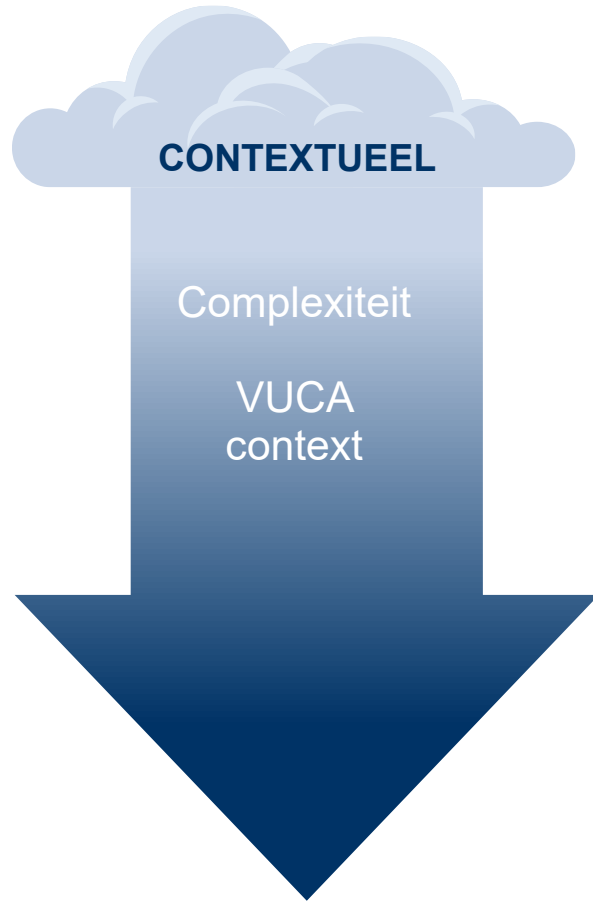
Transactioneel



Transformationeel



Contextueel



***‘Gezamenlijk bewegen op krachten
die sterker zijn dan jijzelf’***

Honderd jaar leiderschap...

Leeuwenkoning



Visionaire inspirator



Zwermen

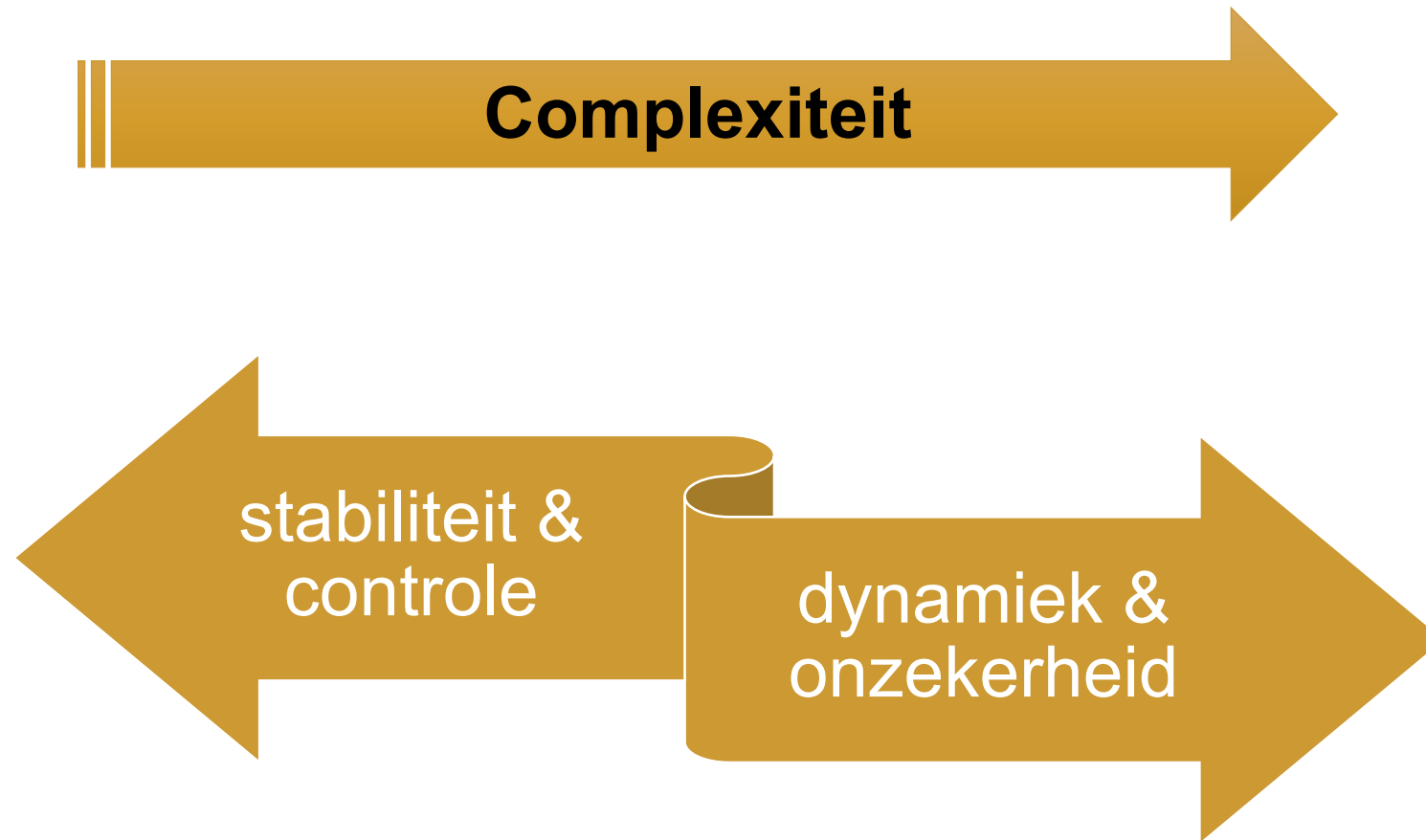


Rol versus identiteit

Some moments you have to be king,
it's a role not an identity.



Leiderschap in verandering van context



De wereld verandert....

The world is changing

The world has changed tremendously over the last fifty years. But when it comes to leadership and governing organizations, many structures and habits originate from the old, industrial era. No wonder established executives often come short in the new reality, resulting in both professional blunders as well as societal scandals. It seems that the 'classic leader' is no longer suitable for the modern era. So what are the challenges for tomorrow's leaders?

Everything is connected

So what are the challenges for tomorrow's leaders?

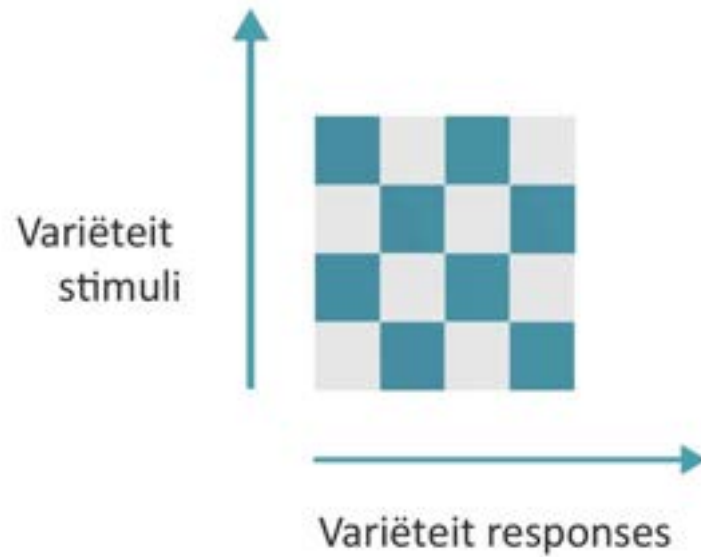
Scan me

Scientific Knowledge

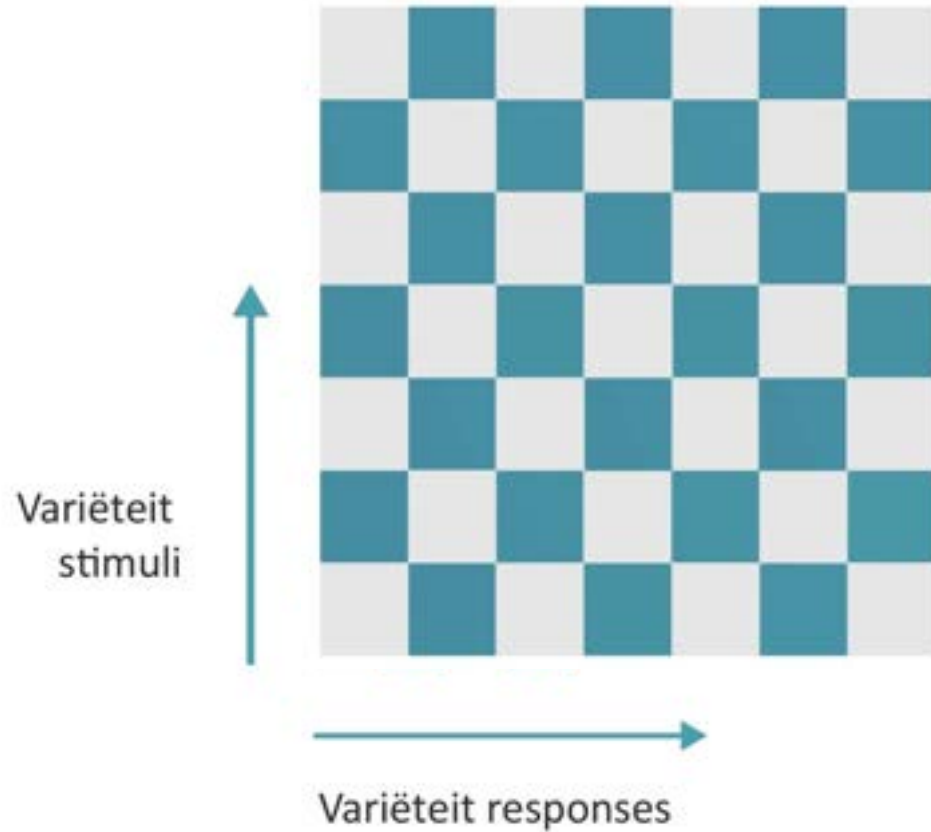
Megatrends mondiaal

Digitalisering	‘a virtual world’
Globalisering 2.0	‘geopolitics and geo-economics’
Individualisering	‘power to the person’
Demografie	‘growth, mobility and diversity’
Duurzaamheid & CSR	‘environmental crisis’
Technologie	‘disruptive combinations’

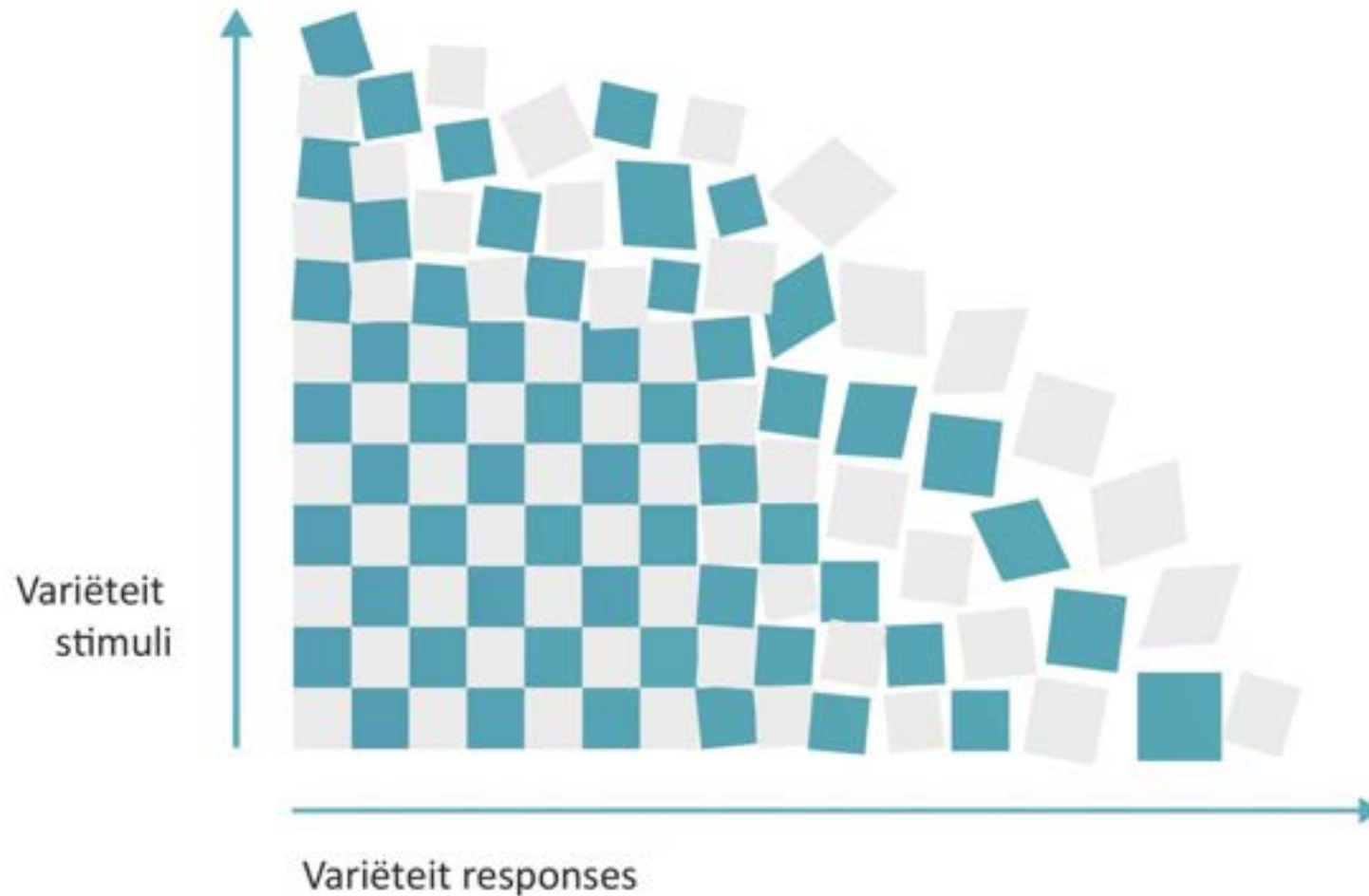
Het speelveld: 'evident system'



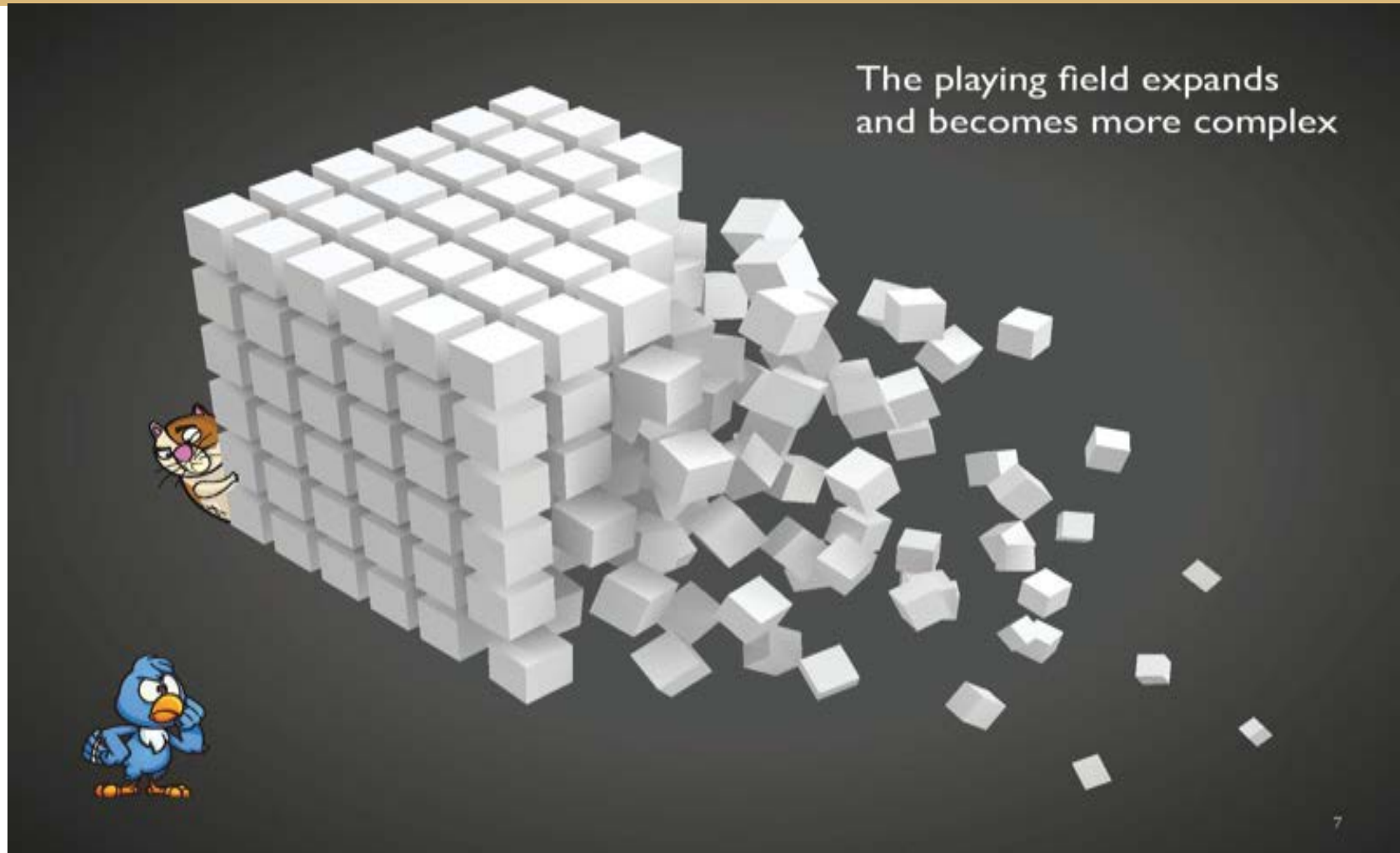
Het speelveld wordt groter: 'complicated system'



Het speelveld wordt groter en complexer: 'complex system'



'VUCA'



Connected: disruptieve complexiteit



Ambiguiteit: wicked problems



Gecompliceerd vs. Complex

Voorspelbaar en stuurbaar



Adaptief en emergent



Besturingsparadigma

‘In control’



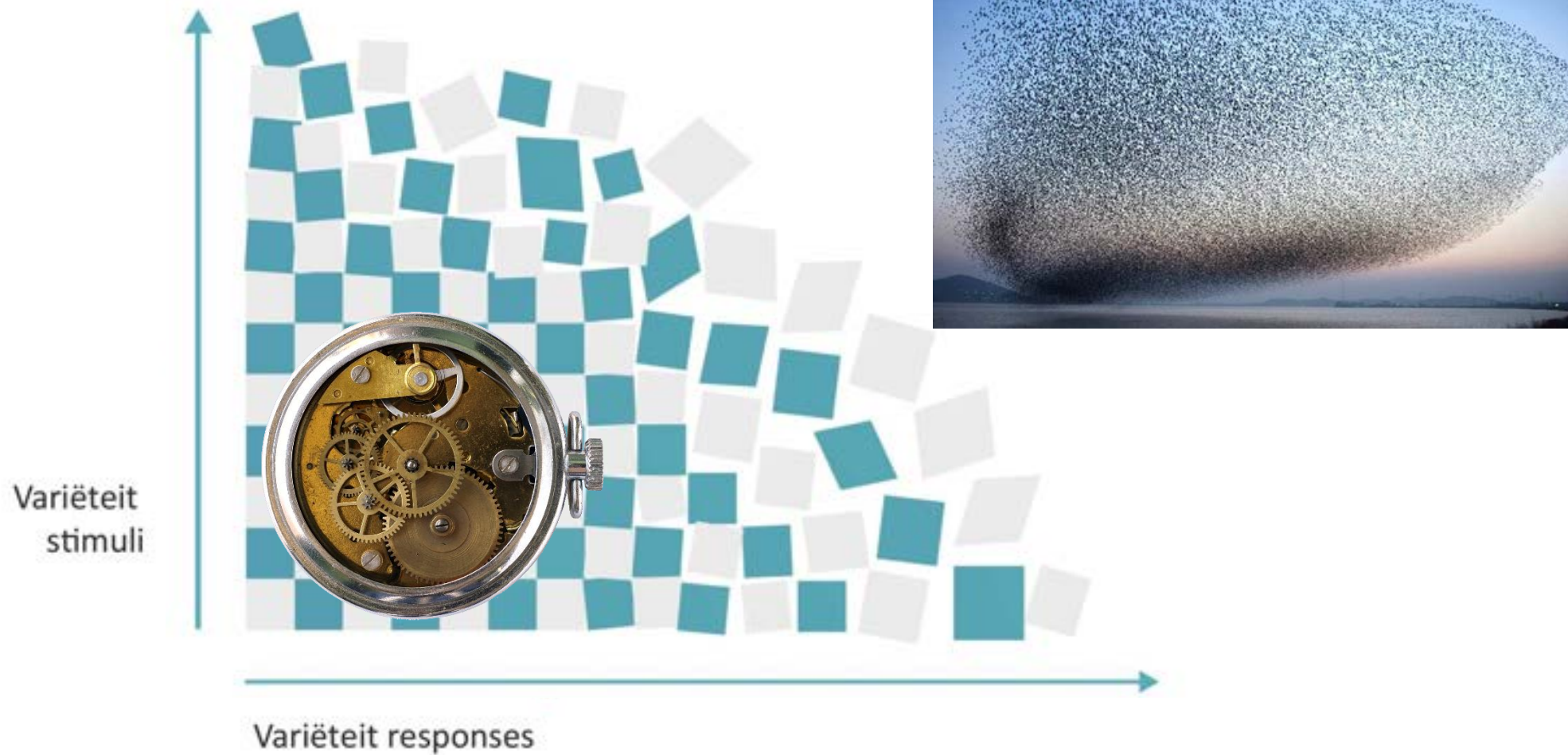
‘Trefzeker meebewegen...’



“In the 20th age we learned well how to deal with complicated issues, but in the 21th age we have to learn to deal with complexity.”

Santa Fe Institute 2014 Conference

From Clockworks to Swarms...



Persoonlijk leiderschap: Impact

- Hiërarchie
- Deskundigheid
- Legitimiteit



- Contact
- Relaties
- Vertrouwen



Elementen van inclusie en sociale veiligheid

De kern

- Inclusie in diversiteit - acceptatie en waardering: 'je hoort erbij'
- Je vrij voelen om je mening te geven

Wat helpt

- Open communicatie en voorbeeldgedrag
- Kleine dingen maken het verschil: aandacht, luisteren, support
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een goede werkrelatie met elkaar
- Wees niet bang om iets aan te kaarten als het niet goed gaat

Hans van der Loo, Samen Safe (in voorbereiding)



Leidersgedrag, vroeger en nu

Leadership: 'a social practice'

We Don't
Need
Another
Hero



Klassieke leiderskwaliteiten

Classical leadership qualities

Classical leadership theories have their origins in the industrial era, aimed at governing and influencing employees in defined structures and departments, to achieve predetermined goals, with predictive indicators such as output, efficiency, return on investment, KPI's and process goals. They tell us how leaders, by formal structures, can influence, motivate and steer others in the direction of the hierarchically established goals. The basic principles for classical leadership qualities are direction and control.

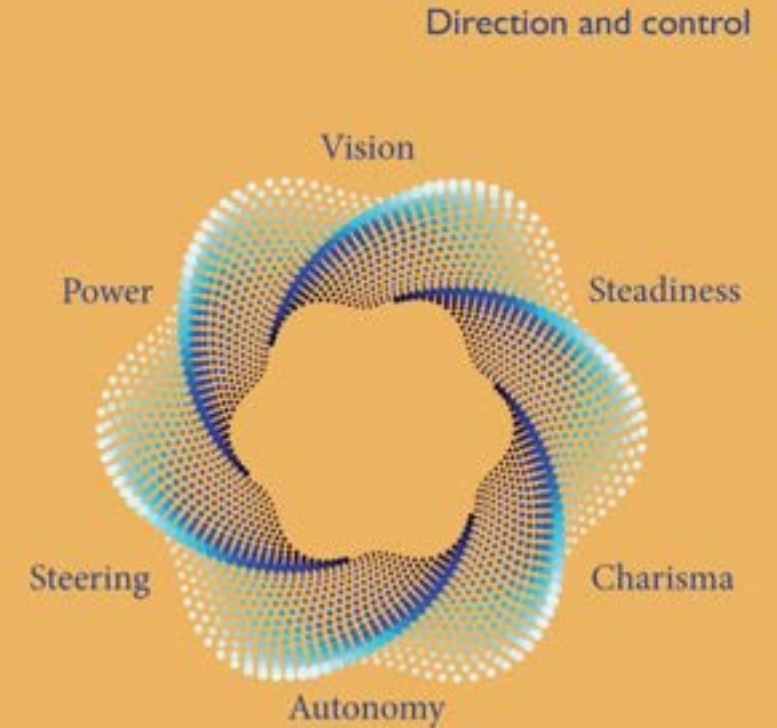


Scan me



Scientific knowledge

The basic principles for classical leadership qualities are direction and control.



Leiderskwaliteiten voor complexiteit

Leadership qualities for the future

However, for the current context, a dynamic and less predictable world, other elements are also essential: learning, adapting, innovating, dealing with speed, dynamics, plurality and uncertainty. This requires a different form of leadership.

The core of this is that the strength and quality of informal networks are not 'aligned', suppressed or fitted into the desired structure, but are given plenty of room so that cross-organizational interaction and dynamics are stimulated.

This enables organizations to unlock the power, expertise, and innovative and problem-solving capacity of all participants. The basic principles for next-generation leadership qualities are adaptivity and interplay.



Scan me

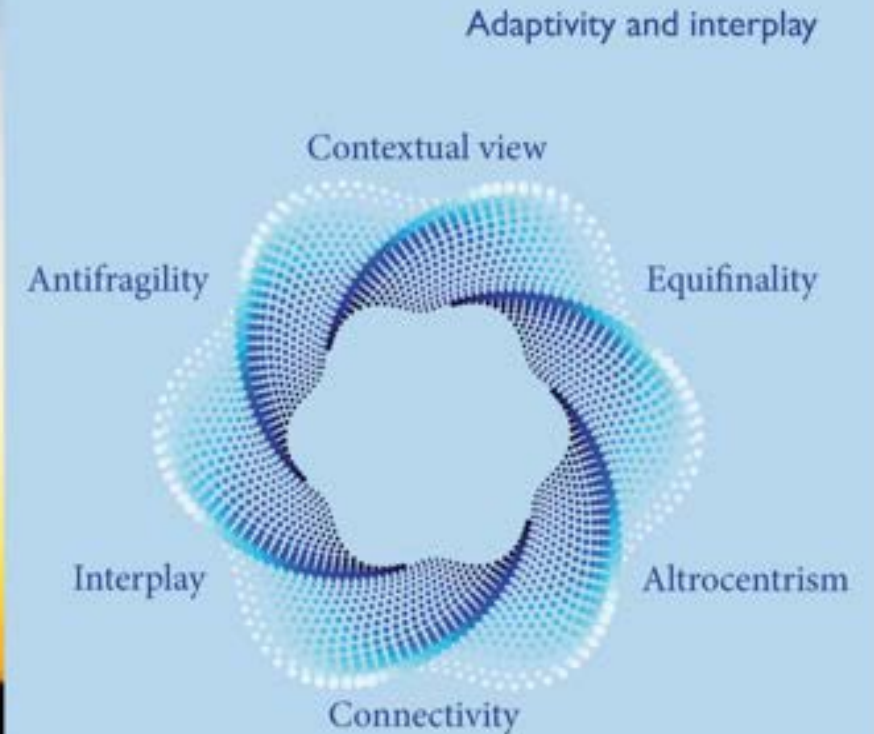
Organizational



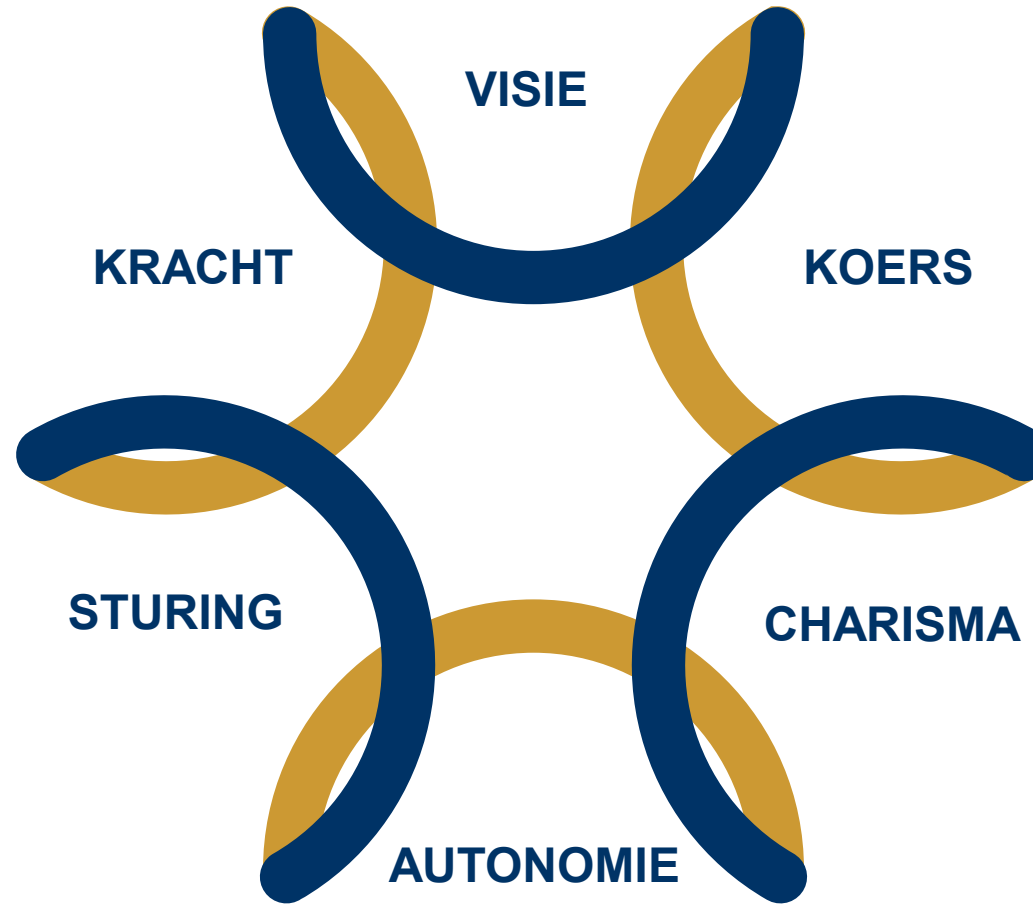
Scan me

Scientific knowledge

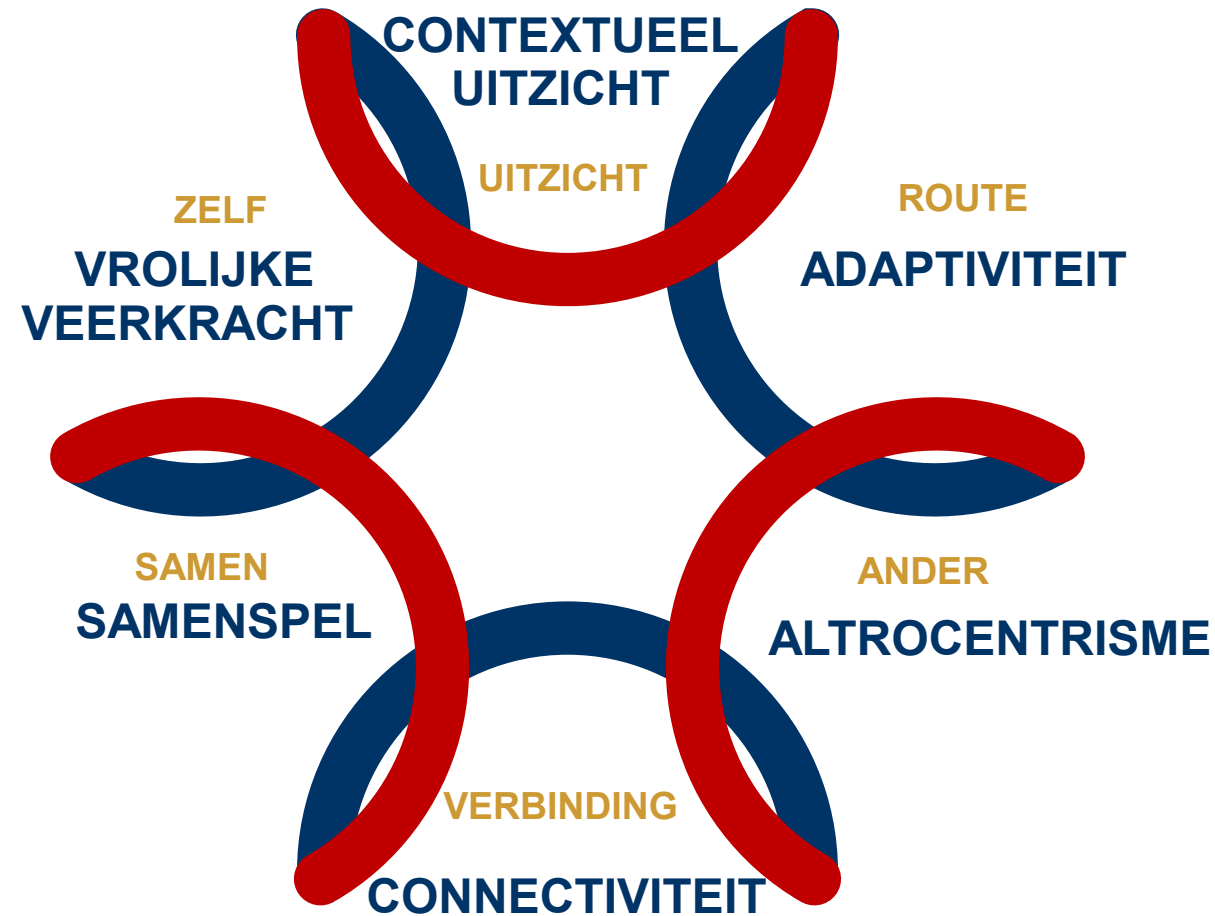
The basic principles for next-generation leadership qualities are adaptivity and interplay



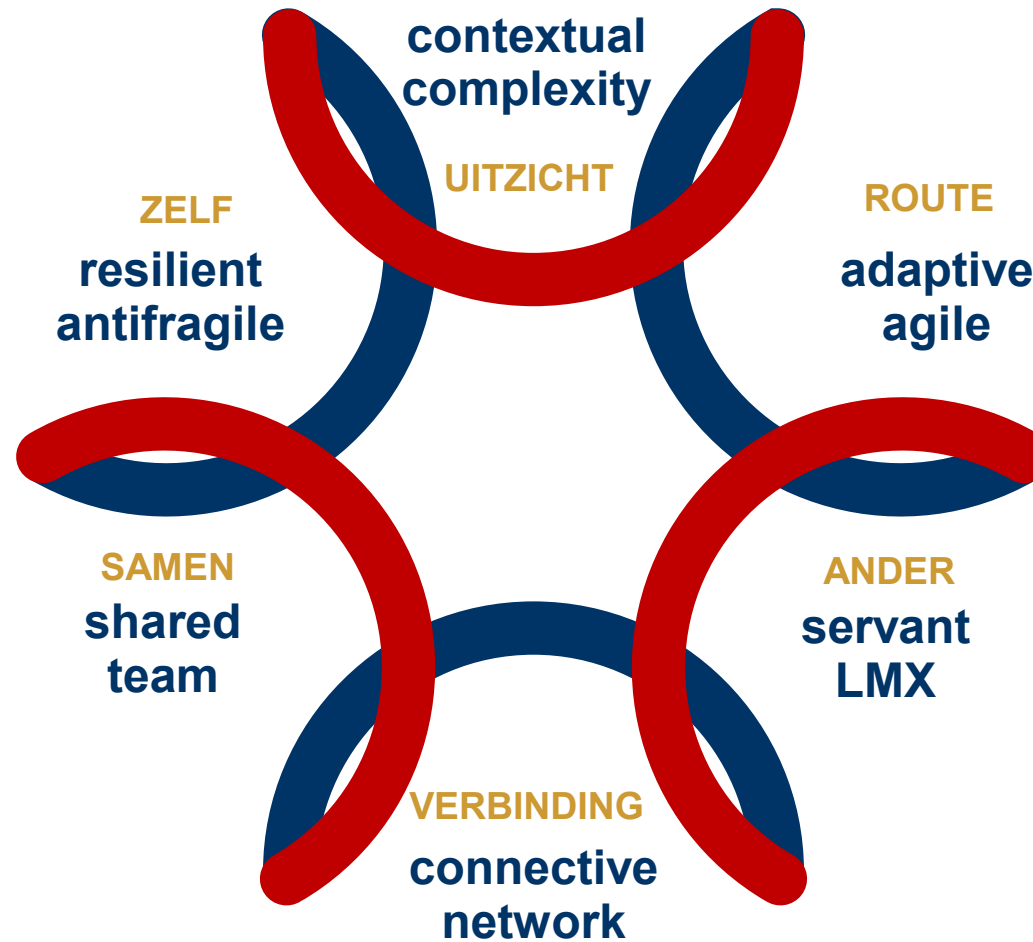
Klassieke leiderskwaliteiten: richting en sturing



Leiderskwaliteiten voor complexiteit: schakelen en samenspel



Connections to scientific leadership concepts



Uitzicht: hoe kijk je naar buiten

Visie



Contextueel uitzicht



Route: hoe kies je je weg

Koers



Adaptiviteit



Ander: hoe stel je je op naar anderen

Charisma



Altrocentrisme



Verbinding: hoe ga je relaties aan

Autonomie

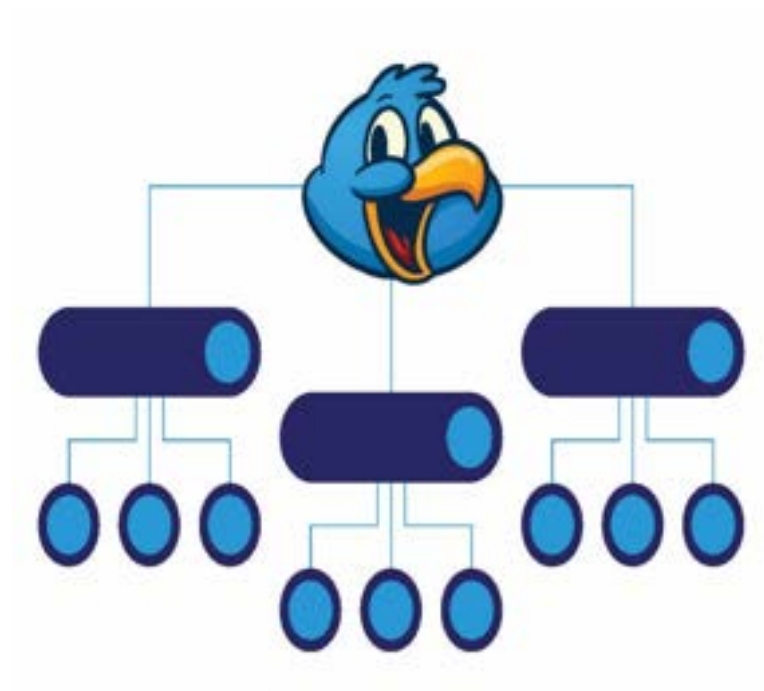


Connectiviteit



Samen: hoe geef je leiding

Sturing



Samenspel



Zelf: hoe houd je je staande

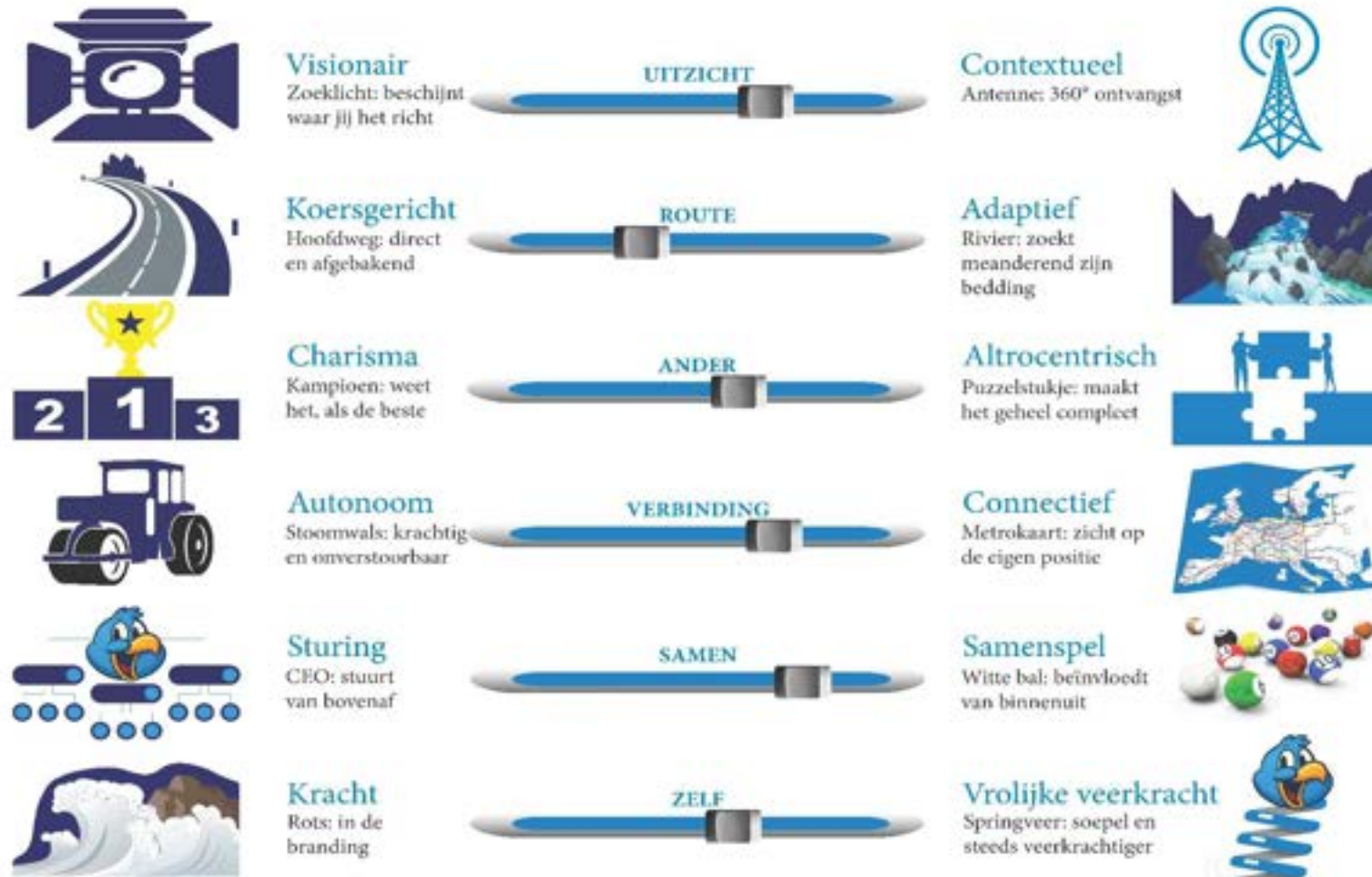
Kracht



Vrolijke veerkracht



Het mengpaneel: contextuele flexibiliteit



Bron: Peiers, F. (1e druk, 2023), *Leiders van de toekomst. Gericht werken aan je leiderschap*

Reflectievragen

- Geef -intuïtief- een eerste inschatting van jouw standaardinstelling op elk van de zes dimensies (links, rechts, midden)
- Hoe past dat bij jouw functie/rol en waarop zou je je willen ontwikkelen?

‘Je bent op je best als je jezelf kunt zijn’

- Welke symbolen karakteriseren jouw leiderschap het meest?
- Waarin loop je het risico om door te schieten? Hoe ziet dat er uit?
- Welke symbolen zou je meer willen laten zien in jouw leiderschap?
- Wat houd je daarin tegen?

Groepsgesprek

- Kijk naar de aanwezigen rond de tafel en kies voor iedereen één of meer symbolen uit die je voor hem/haar het meest kenmerkend vindt.
- Als alle deelnemers hun keuzes hebben gedeeld, vraag dan een toelichting op de symbolen die jij hebt gekregen. Wat zijn de sterke kanten van dat gedrag en waarin kan het doorslaan? Ga zo de tafel rond.
- Wat valt op in het totaalbeeld?
- Geef vervolgens elk van de aanwezigen één of meer symbolen die je hem/haar zou gunnen. Wat zou dat kunnen opleveren?
- Bespreek beurtelings welk bijbehorend gedrag wenselijk zou zijn en waarom dat moeilijk is.

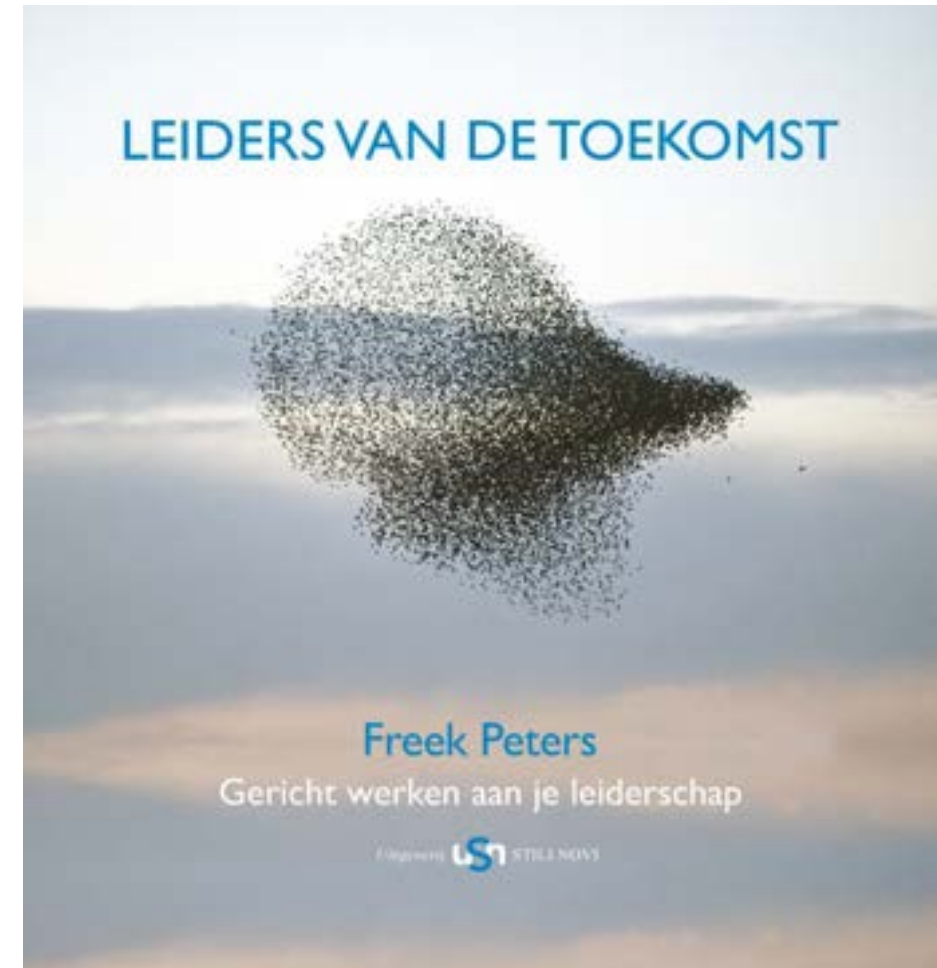
Tot slot

Inclusief onderwijs vraagt om inclusief leiderschap en dat begint bij jezelf:

- Toets je automatische piloot
- Begin klein en dichtbij
- Reflecteer regelmatig

Reflecties en voornemens

- Welke inzichten/ontdekkingen heb ik opgedaan?
- Wat wil ik hiervan vasthouden?
- Wat ga ik er mee doen?



Contactgegevens

www.freekpeters.eu

fpeters@galangroep.nl