

Werken in de Branche van de Toekomst



Lessons learned

Onderdeel van toolkit Nieuw Leiderschap



BibliotheekWerk



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

Aandachtspunten en tips

*Een groot leider is hij bij wie de mensen zeggen:
'Wij hebben het zelf gedaan.'*

Lao Tse



Er zelf in geloven

De leider gelooft zelf in de verandering en heeft ook het vertrouwen dat de medewerkers en de organisatie de omslag kunnen maken.

Ter inspiratie:

Leiderschap ontraadseld

Manfred Kets de Vries

De kracht van bezieling

drijfveren van individuen en organisaties

Lenette Schuijt



Niet aan de rand van het moeras gaan staan

De leider houdt zich niet afzijdig, maar is zelf onderdeel van de verandering. Hij stimuleert verandering door het niet alleen te verkondigen, maar het vooral ook te tonen. De krachtigste manier om anderen te veranderen, is door zelf te veranderen.

Ter inspiratie:

Presence, een ontdekkingsreis naar diepgaande verandering in mensen en organisaties

Peter Senge e.a.

Synchroniciteit, de innerlijke weg naar leiderschap

Joseph Jaworski



Nieuwe leiders creëren

De leider maakt gebruik van de aanwezige talenten in de organisatie en stimuleert dat de verantwoordelijkheid laag in de organisatie komt te liggen. De leider is dan niet de spil waar het om draait; de medewerkers nemen zelf beslissingen vanuit hun kennis en expertise.

Geef als leidinggevende de leiding weg en stimuleer anderen om leider te zijn.

Het einde van de manager, *VPRO Tegenlicht*

<http://tegenlicht.vpro.nl/afleveringen/2014-2015/einde-vd-manager.html>

Persoonlijk leiderschap

Om een leider te zijn, hoef je geen formele leiderschapsrol te bekleden. Iedereen in een organisatie kan de leiding nemen, of leiderschap tonen in het nemen van initiatief of in het realiseren van een plan. Leiderschap wordt dan veel meer een rol die iedereen kan oppakken.

**Dit is de maand waarin ik het anders doe,
persoonlijk leiderschap in verandering
Sasja Dirkse & Angela Talen**



De brug bouwen terwijl je er over loopt

Robert E. Quinn

Maak de overstap naar een lerende organisatie. Een organisatie die openstaat voor nieuwe dingen, die steeds opnieuw kijkt wat wel en niet werkt en al doende leert wat er nodig is.

Lerend organiseren

als meer van hetzelfde niet meer werkt

Wierdsma en Swieringa



Een goede leider zorgt voor stabiliteit en flexibiliteit

Het leidinggeven aan een organisatie die een wezenlijke verandering wil doorvoeren en tegelijkertijd zorgen dat de organisatie draaiende blijft, is als de ramen van een rijdende auto wassen.

Dat vergt aandacht van de leider op verschillende gebieden. Enerzijds aandacht voor flexibiliteit om de vernieuwing ruimte te geven en anderzijds voor stabiliteit om de organisatie toekomstbestendig en financieel gezond te houden. Beide zijn belangrijk en de een kan niet zonder de ander.



Blijf faciliteren

De leider die vooral gericht is op het motiveren van de mensen en het uitdragen van de visie, heeft met name oog voor de flexibiliteit van de organisatie. Om de stabiliteit van de organisatie te waarborgen is het belangrijk om ook de aandacht te blijven richten op de markt en de klanten.



Blijf de inspirator

De leider die de meeste aandacht heeft voor het bewaken van de stabiliteit, let vooral op efficiency en resultaten. Deze leider mag niet vergeten dat hij ook de rol van inspirator en motivator heeft vooral in tijden van transitie.

Jitske Kramer
over verbinding door Deep democracy
<https://www.youtube.com/watch?v=On0b-pSEPGQ>



Durf de organisatie te veranderen

Stap af van traditionele vormen. Zoek de vorm die past bij je ambities. Redeneer vanuit je ambitie naar je organisatievorm. Durf de organisatie op basis van de proeftuin te veranderen.

Ter inspiratie:

Theorie U, Leiding vanuit de toekomst die zich aandient

Otto Scharmer

