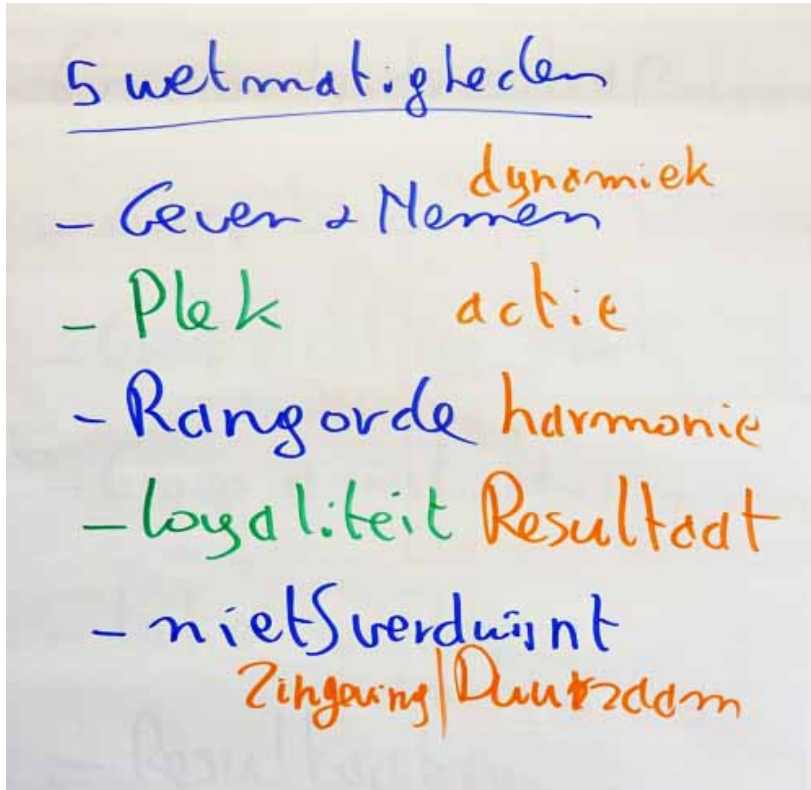


Systemisch leiderschap dag 5

Recap

5 Systemische Wetmatigheden



Geven en nemen - zorgt voor dynamiek (uitwisseling, verbinding)

Plek - zorgt voor actie

Rangorde - zorgt voor harmonie (rust, duidelijkheid)

Loyaliteit - zorgt voor resultaat (niet hetzelfde dan actie bij plek. Je kan actie hebben en toch geen juist resultaat. loyaliteit zorgt dat mensen samen werken, niet enkel strikt eigen takenpakket maar samen voor resultaat)

Niets verdwijnt - zorgt voor duurzaamheid en zingaving

5 eigenschappen van een leider

Dit gaat niet over goed of niet, juist of fout maar wel of je het doet. Zowel Obama als Trump zijn leiders met

deze eigenschappen, ze verschillen wel sterk in de 'hoe'

1 **Groep bereiken** - de 'welkom' (bijv. Trump via Twitter, medium dat hij zelf kan controleren, de media kan je niet zelf controleren...)

2 **Groep richting geven** - leading principle (Duidelijke richting - America first!), Visie en communicatie

3 **Beslissen** - Rust en veerkracht Taken verdelen (zie oefening web - goed verdeelde taken zorgden voor veerkracht voor de hele groep en ook impact. verdelen volgens fair share)

4 **Resultaat neerzetten** - drive (motor van de organisatie)

5 **Kunnen omgaan met onverwachte situaties** - zorgt voor flow (als iets onverwacht de dingen stillegt, dan kan je niet blijven bestaan.)

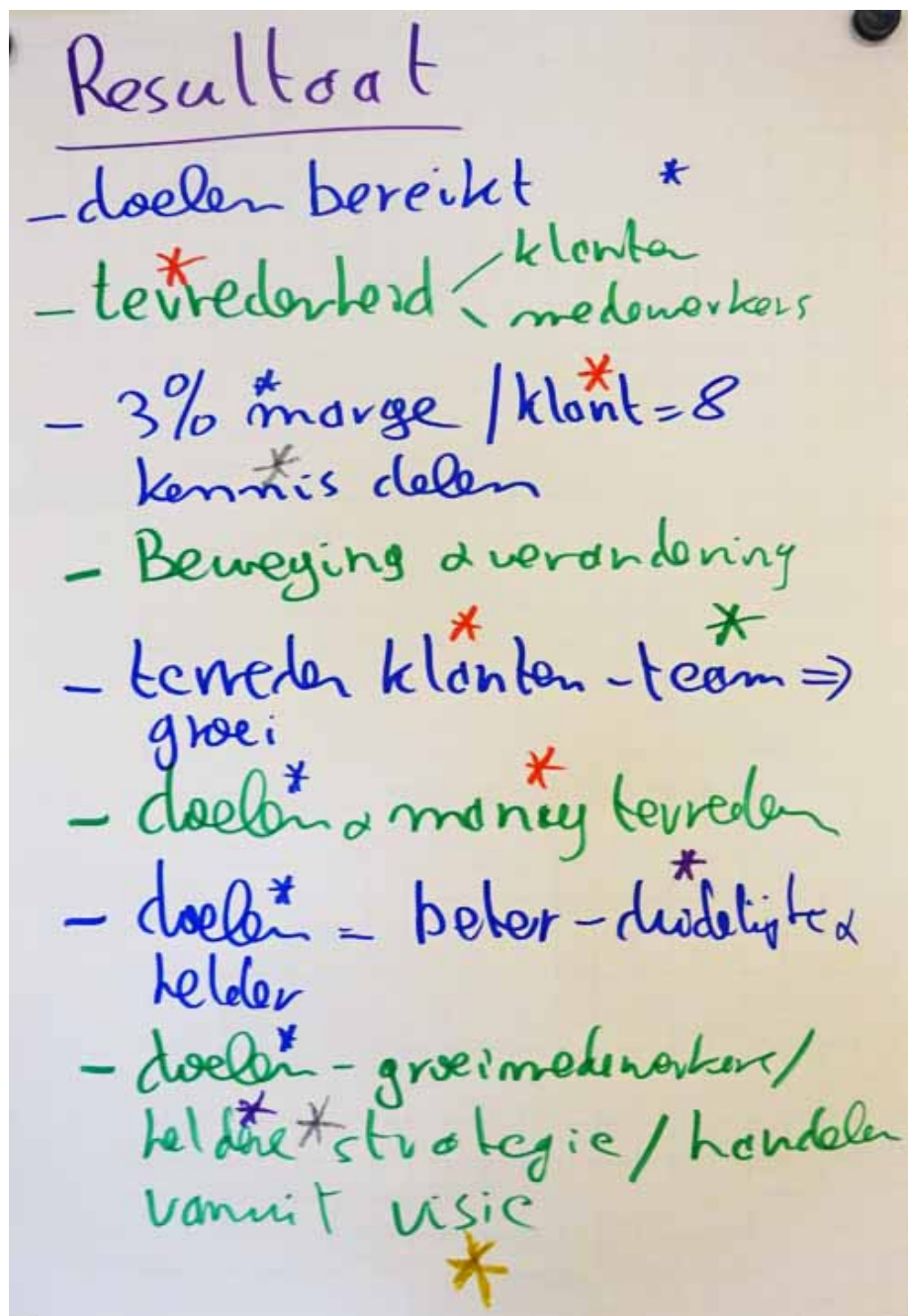
Resultaat neerzetten - waarover gaat dat?

- centen
- output
- doelen bereiken
- energie
- groei
- vernieuwing
- lange termijn
- verbinding
- tevredenheid
- sfeer (sociaal resultaat)

Resultaat kan dus van alles zijn. Vroeger was dit centen, afgeleid uit de boekhouding. Dit is veel complexer geworden. Resultaat is dus sterk afhankelijk van de definitie.

Hoe ga je zien of je resultaat hebt? (verzamelen in de groep)

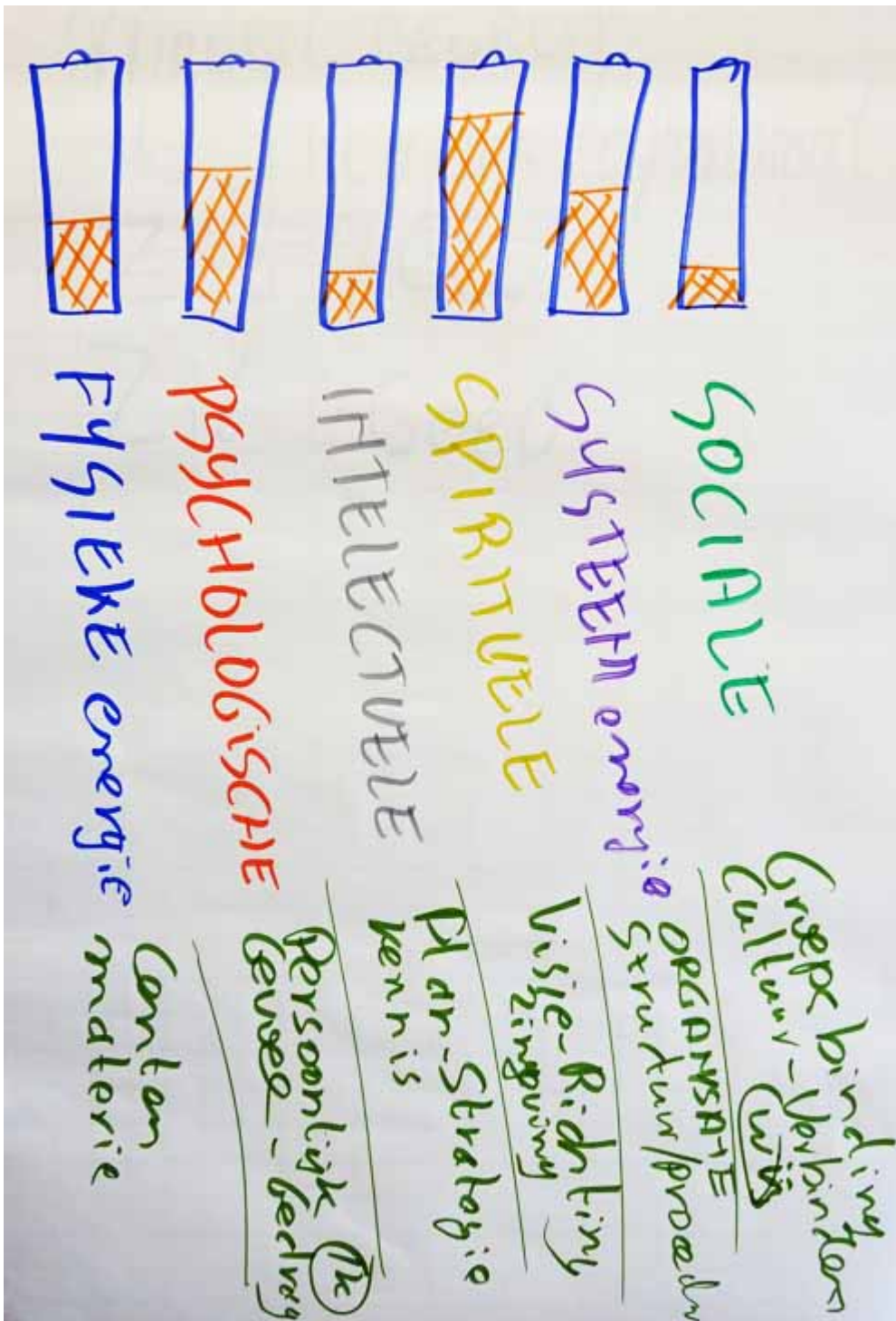
Dit betekent voor iedereen iets anders... we krijgen uiteenlopende definities. iedereen heeft gelijk



Een leider heeft een ander resultaat te bereiken dan zijn medewerkers. De resultaten trekken vak samen op. Het resultaat van de groep is deels ook het resultaat van de teamleider. Echter heeft de teamleider ook een resultaat naar de groep toe te leveren, namelijk dat ze optimaal hun werk kunnen doen. De teamleider schep vaak de juiste voorwaarden en levert de middelen om het werk optimaal uit te voeren. Hij zet de richting helder neer. Hij maakt duidelijk wat er van mensen verwacht wordt. Managers die hun resultaat enkel in geld uitdrukken, gaan mank op heel veel andere vlakken.

In deze opleiding gaan we het kader gebruiken uit het boek van Peter De Prins. In het boek Batteries of Change spreekt men over 6 batterijen. Een goede leider krijgt die 6 batterijen gevuld, is met allemaal bezig.

1. **Fysieke energie: het doen en het materiële (geld en materie)**
2. **Psychologische energie (of emotionele energie) gaat over personen, tevredenheid van medewerkers, van klanten,...(persoonlijk, gevoel, gedrag)**
3. **Intellectuele energie: (kennis, plan en strategie, duidelijke richting, hoe?)**
4. **Spirituele energie: (wat? waarvoor doe je het?) ambitieus topteam doordrongen van een gemeenschappelijke visie, gemeenschappelijke 'wat' visie - richting - zingeving**
5. **Systeemenergie: organisatie, structuur, procedures**
6. **Sociale energie: Groepsbinding, cultuur, wij-gevoel, gedeelde waarden**



Als je resultaat wil neerzetten moet je het op alle vlakken neerzetten. Het boek voorziet korte vragenlijstjes om het niveau van elke batterij in te schatten. Zo zie je snel welke batterijen te weinig aandacht krijgen.

Een organisatie die draait op enkele batterijen draait ook maar minder vlot, het gaat ten koste van enkele stukken van resultaat. Een organisatie die enkel op fysieke, intellectuele en systeemenergie draait, gaat ten koste van sociale aspecten, gevoel, verbinding, drive. De organisatie haalt resultaat, maar er is burn out, er zijn goede mensen die vertrekken, er is weinig initiatief, er wordt gedraaid op enkele sleutelfiguren die al hun marge opgebruiken, er gaat niets vanzelf,...