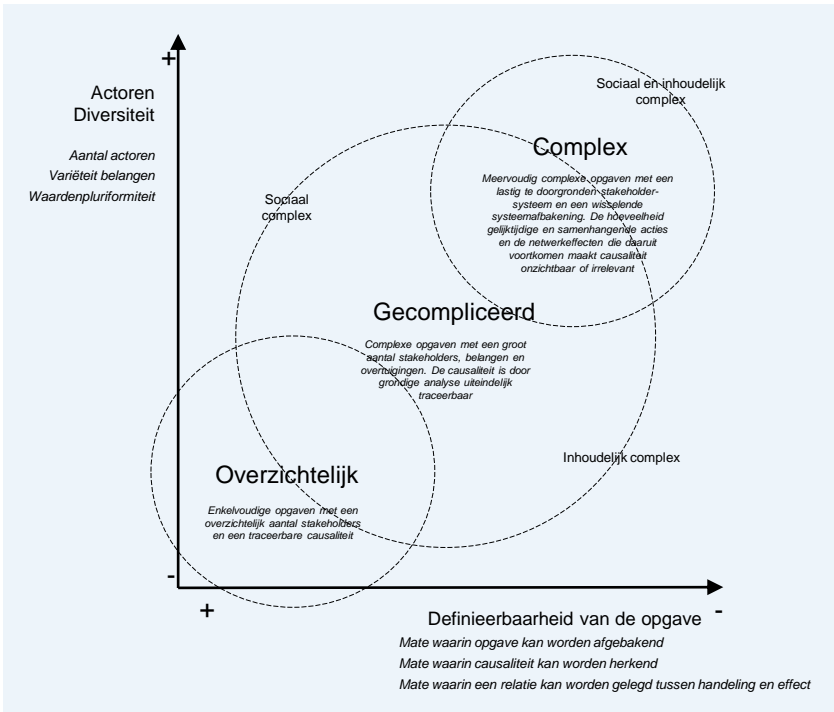
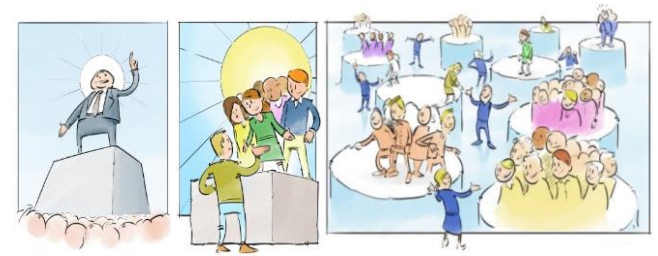


# Netwerkleiderschap

## Complexe opgaven



## Leiderschap



	Traditionele paradigma	Transformationele paradigma	Contextuele paradigma
Periode	1890 – 1960	1960 – 2000	2000 – heden
Context	Constante, stabiele context Positioneel gezag Verandering als geplande incidentele activiteit Beheersbaarheid en efficiëntie	Globalisering Innovatie en customer power Verandering als constante factor	Maatschappelijk-economische turbulentie Opereren in complexe multi-partijen netwerken Aanpassen aan complexe en dynamische omstandigheden
Thema's	Heroïsch leiderschap Persoonlijkheidskenmerken van leiders Leiderschapsstijlen en effectiviteit	Aandacht voor diversiteit en individuele talenten Gericht op ruimte en vertrouwen voor de professional	Gedeelde rollen en verantwoordelijkheden Gericht op verbinding met de omgeving Leiderschap als eigenschap van het systeem in plaats van een individu
Leiderschapstheorieën	'Great Man' en 'Trait' theorie Leiderschapsstijlen (taak- vs relatie-georiënteerd) Contingentie theorie en situationeel leiderschap Transactioneel leiderschap	Transformationeel leiderschap Onderscheid tussen leiderschap en management Dienend leiderschap Inspirerend leiderschap	Collaborative leadership Shared leadership Complexity leadership Community of netwerkleiderschap

Bron: wij naar Peters en Strijp, 2011

## Nieuwe samenwerkingsmodellen



Doelen en belangen van organisaties en instellingen zijn vertrekpunt van handelen

De definitie van de opgave is de resultante van hun onderlinge gesprek

Organiseervormen en samenwerkingsmodellen die tegemoetkomen aan het streven naar continuïteit en risicobeheersing van institutionele belanghebbenden



De opgave is vertrekpunt van handelen

De opgave bepaalt de samenstelling van de tafel

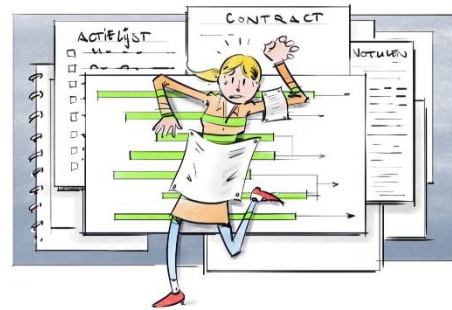
Organiseervormen en samenwerkingsmodellen die in staat zijn om urgente opgaven te identificeren en te agenderen, en opgaven te behoeven voor versnippering

## Kernvraag: hoe geven we invulling aan de koers van het netwerk?

Thema's	Dilemma's	Conditie's	Competenties
Identiteit van het netwerk	Verminderd eigenaarschap bij netwerkpartners	Nauw contact met netwerkpartners	Visie
Gedeelde opgave of ambitie	Irritaties door een overactieve houding	Mandaat om strategie te (mede) vormen	Strategie uitzetten
Strategische koers van het netwerk (Externe) positionering	Maatschappelijke opgaven vs eigen ambities		Verbanden leggen
			Besluitvaardigheid

## Kernvraag: hoe houden we contact met en staan we open voor onze omgeving?

Thema's	Dilemma's	Conditie's	Competenties
Nieuwe initiatieven aanwakkeren en adresseren	Opereren conform de strategie vs nieuwe inzichten inbrengen	Inspiratie en nieuwe inzichten	Omgevingsbewustzijn
Partijen verbinden rondom initiatieven of thema's	Is dit een trend of incident? Willen we leidend of volgend zijn?	Nauwe verbinding met partners	Vernieuwend
Trends en ontwikkelingen		Invloed op de strategie van het netwerk	Netwerkvaardig
Externe omgeving netwerk		Bereidheid partners tot actieve rol	Sociaal vaardig
			Conscientieus



## Kernvraag: hoe creëren we condities om betekenisvol samen te werken?

Thema's	Dilemma's	Conditie's	Competenties
Organisatievorm	Aandacht voor ontwikkelen vs aandacht voor resultaat	Ervaring met samenwerkingsprocessen	Feedback geven
Ontmoeting	Overnemen van de verantwoordelijkheid voor leren en ontwikkelen	Gegunde rol	Integriteit
Communicatie		Vermogen tot leren en reflecteren bij het netwerk	LEREND VERMAGEN
Spelregels			Sensitiviteit
Monitoring en reflectie			Conflicthantering
Voorbeeldgedrag en mentorrol			Omgaan met verschillen

## Kernvraag: hoe zorgen we voor effectieve samenwerkingsprocessen?

Thema's	Dilemma's	Conditie's	Competenties
Managen van individuele samenwerkingsprocessen	Het hele netwerk vs een beperkt aantal actoren als opdrachtgever	Nauwe verbinding met partners	Nauwkeurigheid
Portfolio van activiteiten in het netwerk	Toedichten van de credits voor successen en mislukkingen	Respect en erkenning voor de rol	Sturen op resultaat
Begeleiden van eventuele besluitvorming	Actieve of faciliterende houding	Partners zijn bereid tijd en energie vrij te maken	Flexibel
	Inhoudelijke versus procesmatige rol	Voldoende speelruimte	Onderhandelen
			Sensitief
			Onafhankelijk