

Inhoud

Inleiding 9

Leeswijzer 11

Deel I: De leidinggevende in context; waar vandaan en waar naartoe?

1. Leiden of managen 17

- 1.1 'To do' or 'to be' that's the question! 17
- 1.2 Leidinggeven aan het primair proces 17
- 1.3 Wat is een goede leider? 21
- 1.4 Ken je geschiedenis en anticipeer op de toekomst 23

2. Visie en waardengestuurd leiderschap 33

- 2.1 Hoe simpel kan het zijn en hoe moeilijk is het 34
- 2.2 Visie en waarden geven vorm aan leiderschap 35
- 2.3 Normen, maar waar zijn de waarden? 37

3. Leiderschap door de hele organisatie heen 41

- 3.1 Iedereen is leider 41
- 3.2 Zet een hek om mensen en ze gedragen zich als schapen 42
- 3.3 Gras groeit 'vanzelf' 43
- 3.4 Ruimte bieden en ontwikkelingsmogelijkheden aanreiken 45

4. Leidinggeven van dichtbij of veraf: Verderbij 47

- 4.1 Zus of zo, maakt het wat uit? 47
- 4.2 Kritische succesfactoren voor optimale dienstverlening 48
- 4.3 Leidinggeven op afstand of dichtbij? 50

5. Ben je de sandwich of het scharnier? 53

- 5.1 Wat je voelt dat ben je 53
- 5.2 Leidinggeven naar boven! 53

Tussenbalans 55

Deel II: Modellen en instrumenten

6. In vogelvlucht 59

7. Kolb: Leren en de leercirkel 63

- 7.1 Veranderen is leren, leren is veranderen 63
- 7.2 De verschillende leerstijlen zijn te herkennen aan gedrag 65
- 7.3 Leren in de kinderopvang 65
- 7.4 Vier leerfasen 66
- 7.5 Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces 69

8. Covey: De eigenschappen van effectief leiderschap 73

- 8.1 De zeven eigenschappen: de 'natuurwetten' van persoonlijk leiderschap 74
- 8.2 De cirkels van invloed en betrokkenheid 81
- 8.3 Prioriteitenschema/timemanagement 83
- 8.4 Uiteindelijk gaat het om kiezen en beïnvloeden 86

9. Quinn: Managementrollen en het concurrerende-waardenmodel 87

- 9.1 Het concurrerende-waardenmodel 87
- 9.2 Wat kunnen we met dit model? 90

10. Hersey en Blanchard: Situationeel leiderschap 91

- 10.1 Verwachtingen van een leider 91
- 10.2 Twee dimensies, vier leiderschapstijlen 91

11. Groepsdynamica 97

- 11.1 Wat is een groep en waarom groepsdynamica? 97
- 11.2 Teams: eng en onvoorspelbaar? 98
- 11.3 Teams: warm en prachtig? 99
- 11.4 Wat is een groep? 99
- 11.5 Ingroup en outgroup 100
- 11.6 Groepsontwikkeling 100
- 10.7 Verschillende rollen in een groep 104
- 10.8 Wat kunnen we met groepsdynamica? 104

12. Intervenieren 107

- 12.1 Wat verstaan we onder intervenieren? 107
- 12.2 Intervenieren = communiceren 107
- 12.3 Verschillende interventieniveaus 108

13. Communiceren is te leren	113
13.1 Een vereenvoudigde versie van de Roos van Leary	113
13.2 Wat zijn de achtergronden van de Roos van Leary?	113
13.3 Globale uitwerking van de Roos	114
13.4 Reageren op de ander	115
13.5 Feedback	117
13.6 Investeren in de ander via feedback	117
13.7 Feedback in vier stappen	118
14. Een systemische benadering van organisaties	121
14.1 Een organisatie bezien vanuit systemisch perspectief	121
14.2 Wat is een gezonde organisatie vanuit een systemische visie?	122
14.3 Systemisch denken en handelen	123
14.4 Waarom hebben we dit thema aan de orde gesteld?	125
15. De Caluwé en Vermaak: Verandermanagement	127
15.1 Zijn veranderingen te managen?	127
15.2 De metafoor van de planeten	127
15.3 De vijf planeten	128
15.4 De kleurentest	131
15.5 Planmatig veranderen	132
15.6 De noodzaak tot veranderen	133
15.7 Kleurkeuze, je veranderstrategie	134
15.8 Weerstand tegen veranderen?	135
Epiloog	137
Literatuur	139
Verderbij en achteraf	141
Over de auteurs	143