

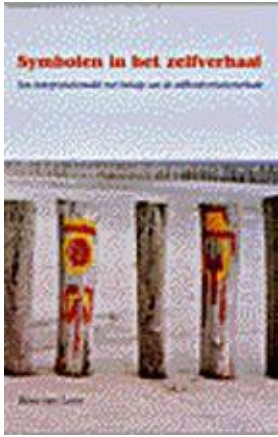
“Betrokken Leiderschap” code 263 - 5

Prof. dr. Rens van Loon
Tilburg University
&Dialogue

20 oktober 2021

&Dialogue

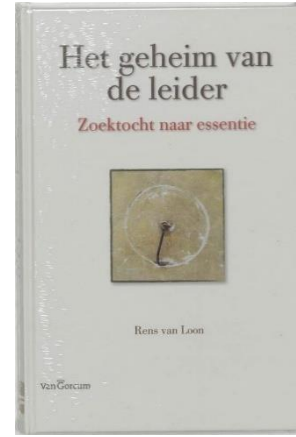




1996



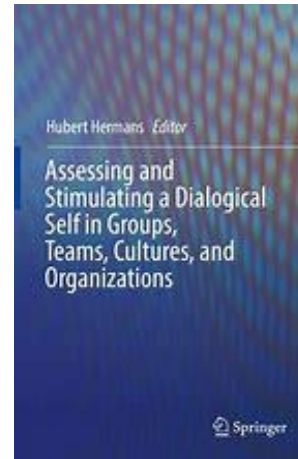
2003



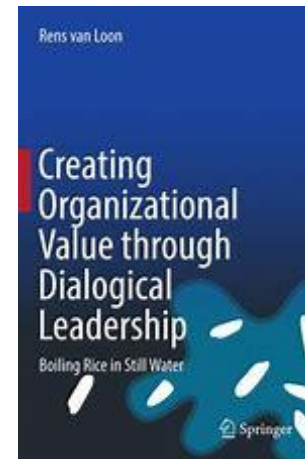
2006



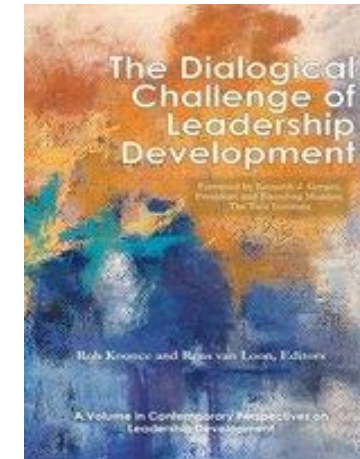
2019



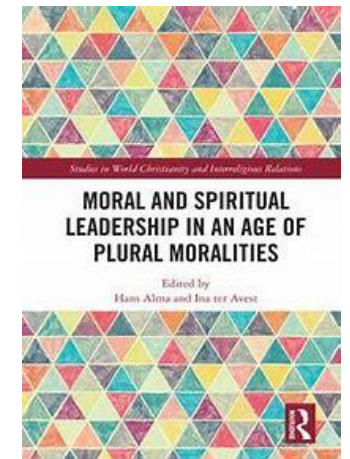
2016



2017



2019



2019

Mijn gang door de praktijk en de theorie

2 dialogen

1. Dialogisch Leiderschap gaat over het voeren van de dialoog intern, met jezelf

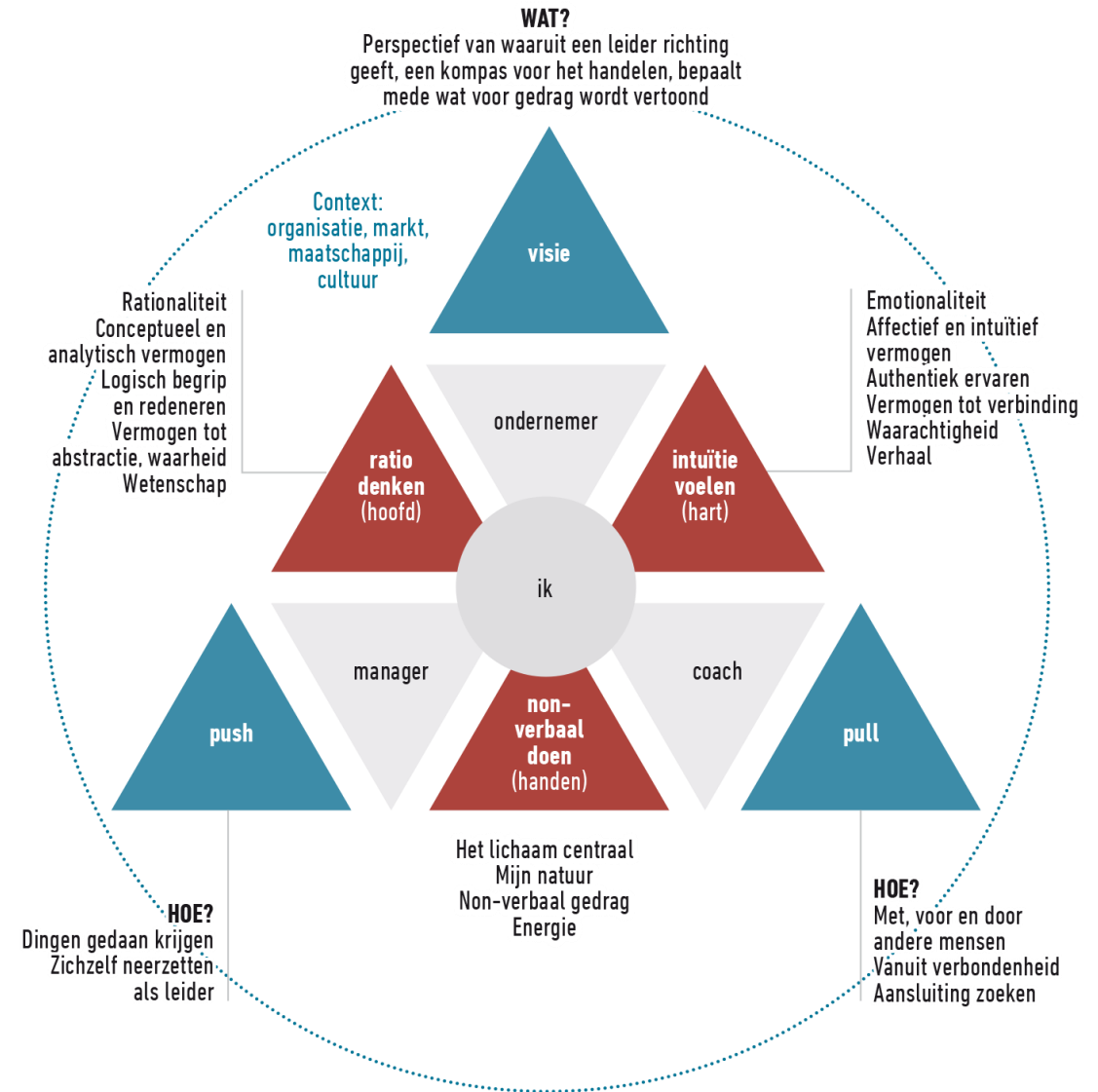
2. Dialogisch Leiderschap gaat over het kiezen van de juiste gespreksvorm met de ander, afhankelijk van de kwestie en de context

6 stijlen

Je manier van beïnvloeden
bewust en relationeel bepalen
afhankelijk van

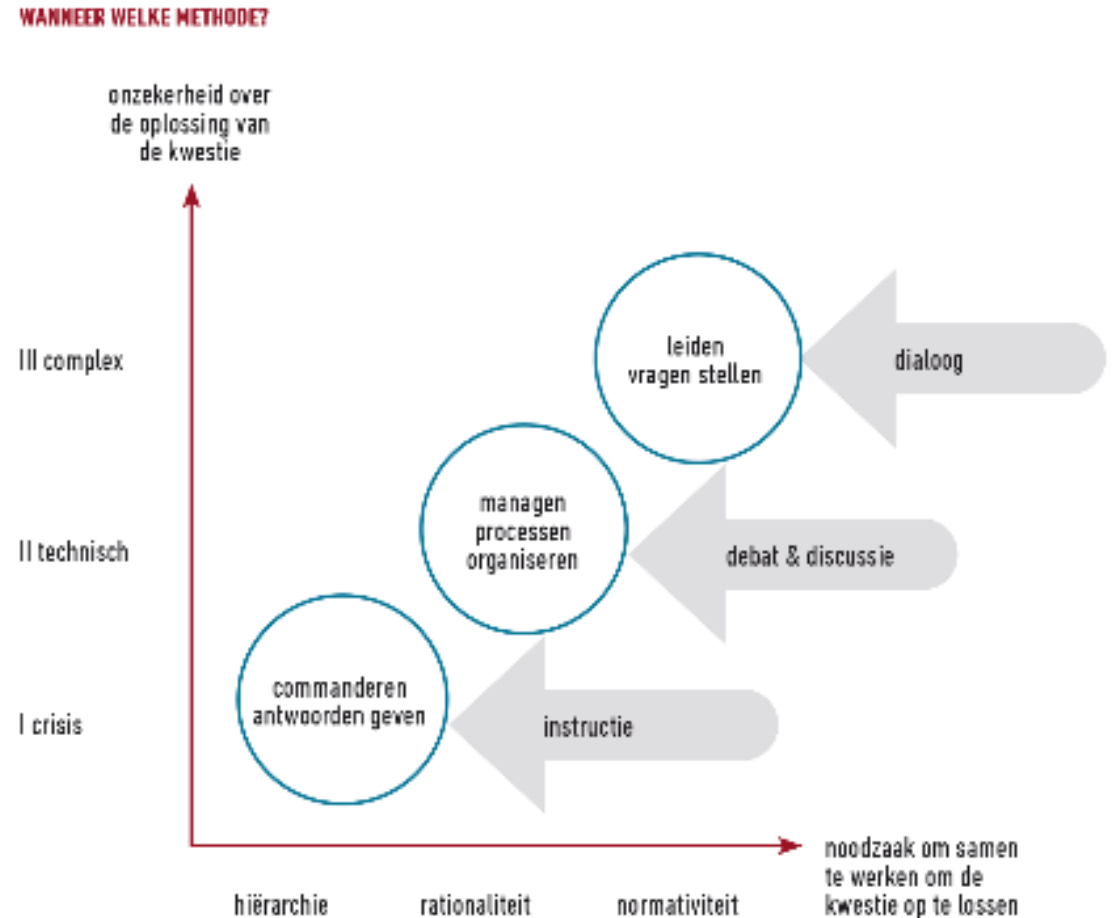
- de kwestie,
- de cultuur in de organisatie,
- de persoon/personen bij jou
aan tafel

PERSPECTIEF 2 STIJLEN, BRONNEN EN ROLLEN IN DE CONTEXT

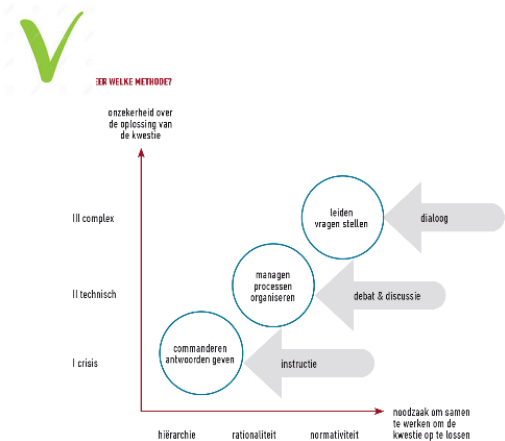


3 soorten kwesties

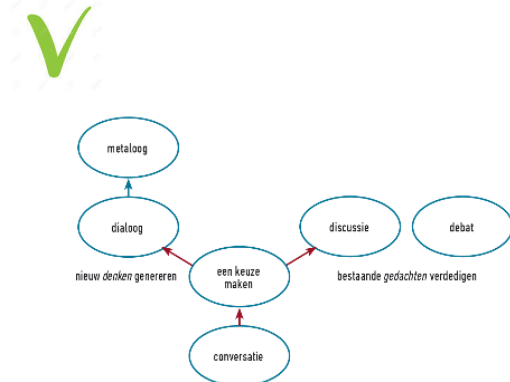
Je gespreksvorm **bewust en relationeel** bepalen aan de hand van de kwestie die voorligt



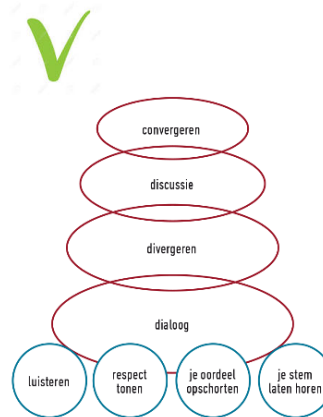
5 vinkjes



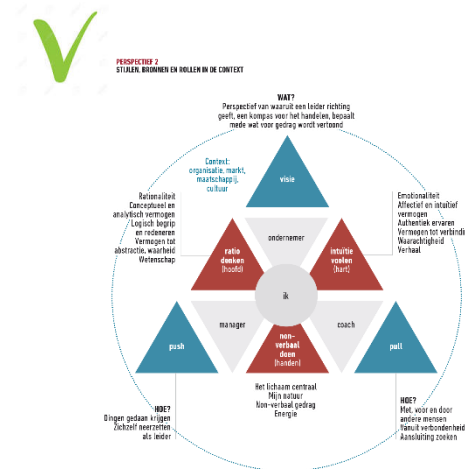
Wat voor kwestie is aan de orde? Wat voor gesprek gaan we daarover voeren?



Organiseer de juiste condities voor de manier van overleggen (voorzitter, agenda, deelnemers, vergaderdiscipline)



Een dialoog vraagt een andere stijl van beïnvloeden dan een discussie; wees je bewust van de wijze van reageren en sturen...



Gebruik *metataal* om te expliciteren wat je aan het doen bent

“Dialogisch Leiderschap”

263 - 5

2 dialogen

6 stijlen

3 kwesties

-

5 vinkjes

Met je aandacht erbij?!



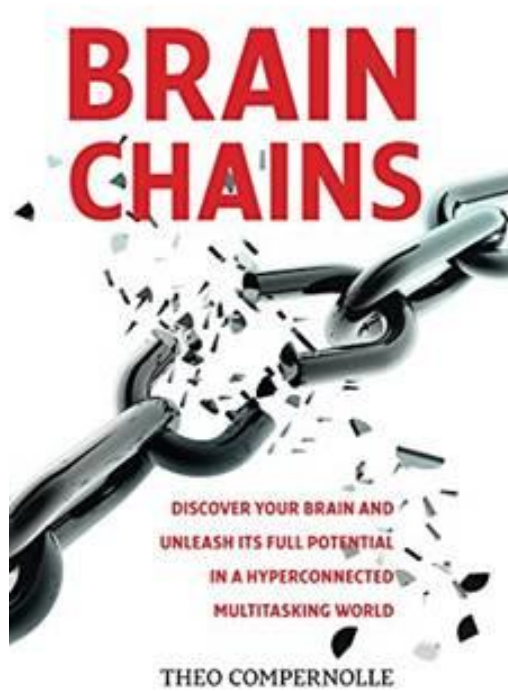
- Effectief omgaan met de snelheid van de economie en de huidige maatschappij en de gevolgen van de Corona-maatregelen:
 - je leiderschapsstijl bewust kiezen,
 - je hersenen goed gebruiken,
 - de mogelijkheden van het internet en de social media goed toepassen.
- Met je aandacht erbij?!
- De neuropsychiater Theo Compennolle laat zien dat voortdurend 'connected' zijn een permanent basisniveau van stress kan veroorzaken.

Video Compennolle

https://www.youtube.com/watch?v=UafBkf_WiXM

Theo Compernelle

- neuropsychiatrist



Can we multitask?

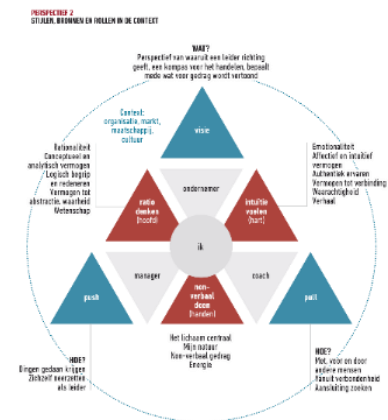
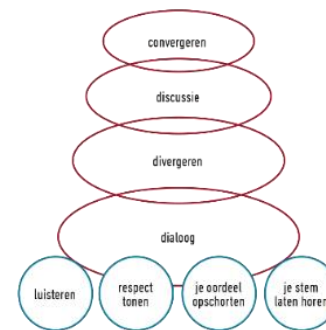
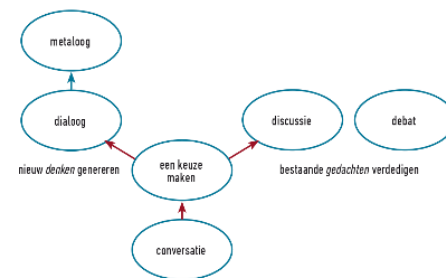
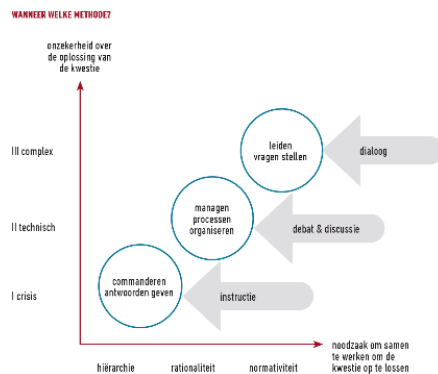
- Much of our brain can, but one part not: our **thinking [left] brain** cannot multitask. Every time you switch in your brain, you lose energy, creativity, etc.
- Our **reflex [right] brain** (routine brain) can multitask here you can handle information from more sources simultaneously.
- Brain + smartphone = disaster!
- Solution: badge processing
 - Ruthlessly reduce switches
 - Disconnect to reflect
 - Disconnect to have a break



Zie ook:
 Whitepaper Veilig
 Leiderschap met
 Risicoleiderschap –
 Martin van Staveren

goed *risicoleiderschap* als

Het proactief wisselen van aanpak en beïnvloeding,
 afhankelijk van de kwestie,
 om daarmee doel en waarden van de organisatie te realiseren



Vaststellen van de kwestie

De juiste condities creëren

Kiezen van de wijze van beïnvloeden

Gebruik *metataal* om te expliciteren wat je aan het doen bent

Dialogisch Leiderschap gaat over

De *interne dialoog* met jezelf

- 'Ik als professional' naar 'ik als manager'
- 'Ik als manager' naar 'ik als directeur'
- Van 'ik als directeur' naar 'ik als bestuurder'
- Van 'ik als bestuurder' naar 'ik als toezichthouder'



Dialogisch Leiderschap gaat over

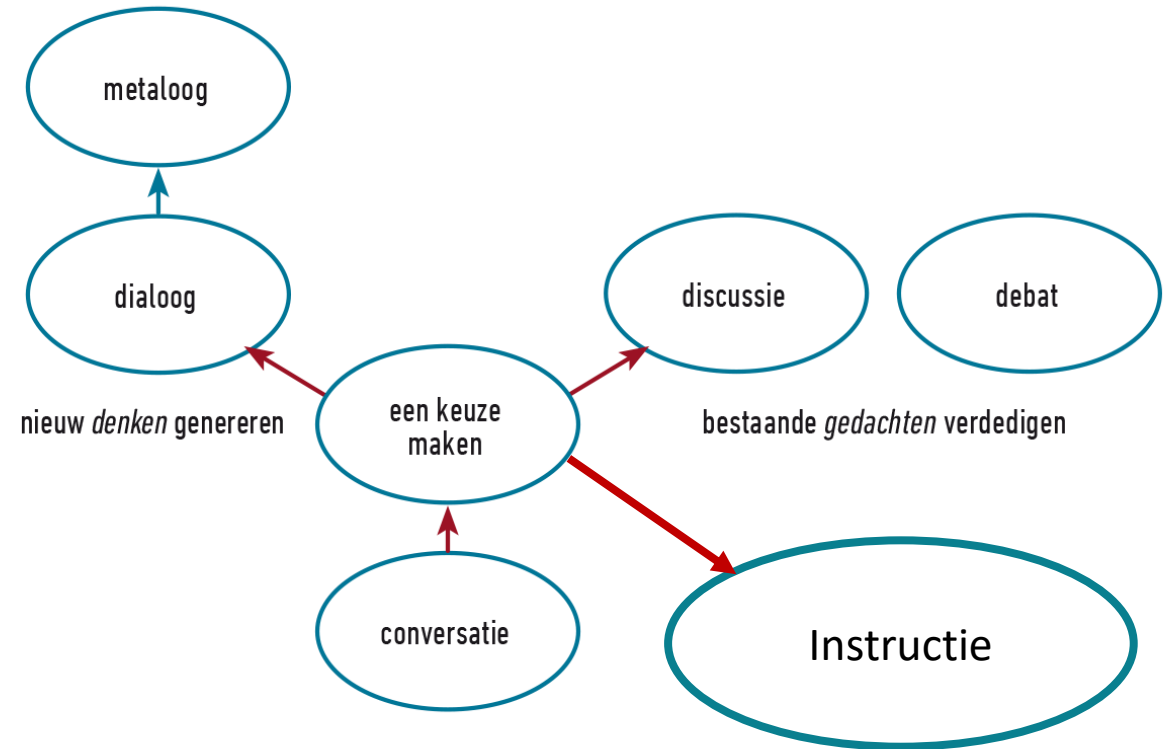
De *externe dialoog*
met de ander

De manier waarop je
het gesprek voert
met anderen
als conversatie
als discussie
als dialoog



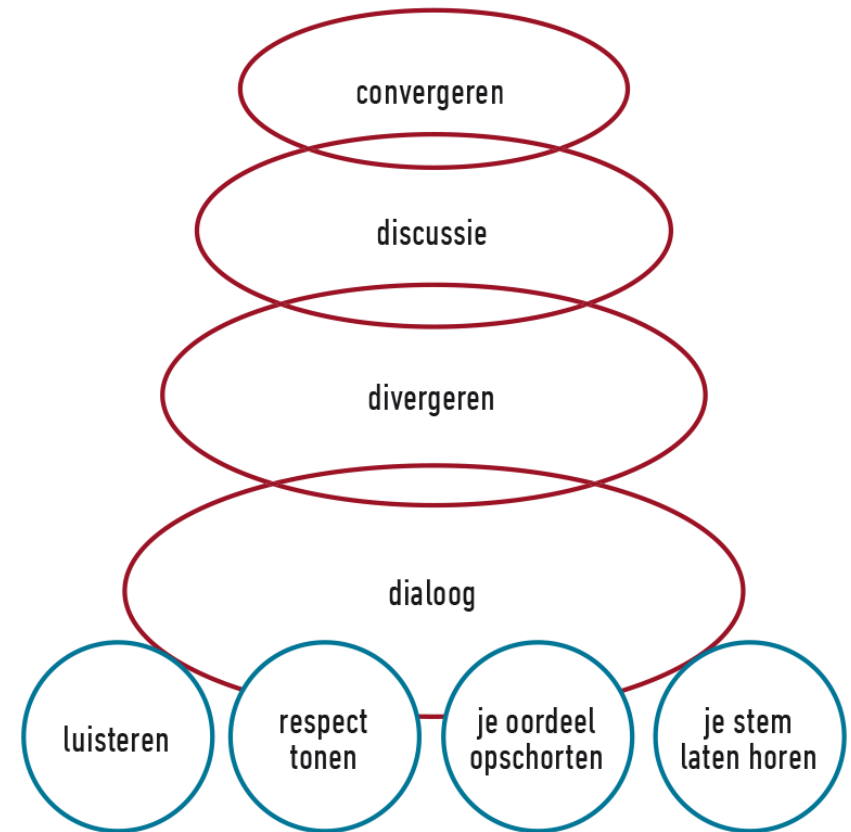
Dialogo of Discussie

Als leider de condities
creëren voor de juiste
vorm van gesprek
expliciteren in relatie
tot het eigen team en
de bestuurder(s)



Dialogoog & Discussie

Als leider de condities creëren voor de juiste vorm van gesprek



DIALOOG – DISCUSSIE/DEBAT

vooronderstellingen onderzoeken	↔	vooronderstellingen verdedigen
een open houding creëren	↔	je afsluiten
ambiguïteit en paradoxen erkennen (niet weten)	↔	één antwoord geven
vragen stellen	↔	vertellen
bij jezelf te rade gaan	↔	anderen bekritisieren
(open) vragen stellen om echt te begrijpen	↔	retorische (gesloten) vragen stellen
een open houding bevorderen	↔	een gesloten houding bevorderen
meer pull	↔	meer push
samen op zoek zijn naar een antwoord	↔	wedijveren
uit je comfortzone komen	↔	in je comfortzone blijven
een ontspannen sfeer creëren	↔	een competitieve sfeer maken

Artikel

Leiderschap in tijden van crisis

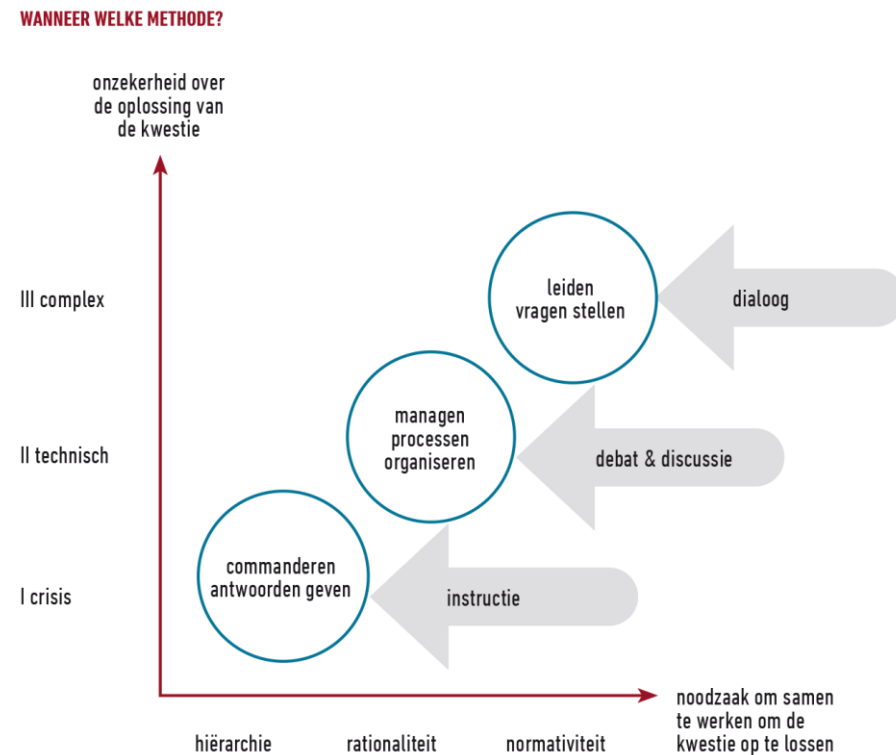
Wanneer gebruik je
welke vorm van gesprek?

Zie ook:

Whitepaper Veilig Leiderschap met
Risicoleiderschap – Martin van Staveren



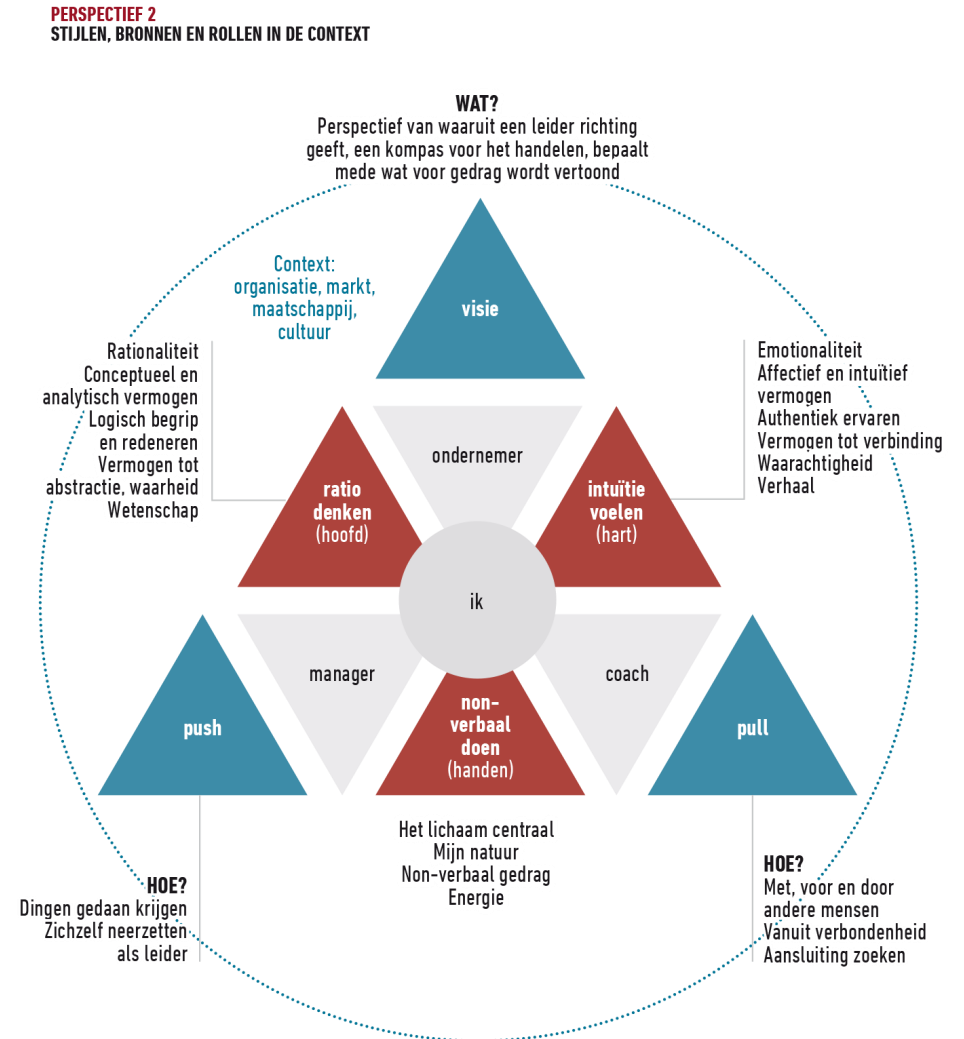
Wanneer Welke Aanpak?



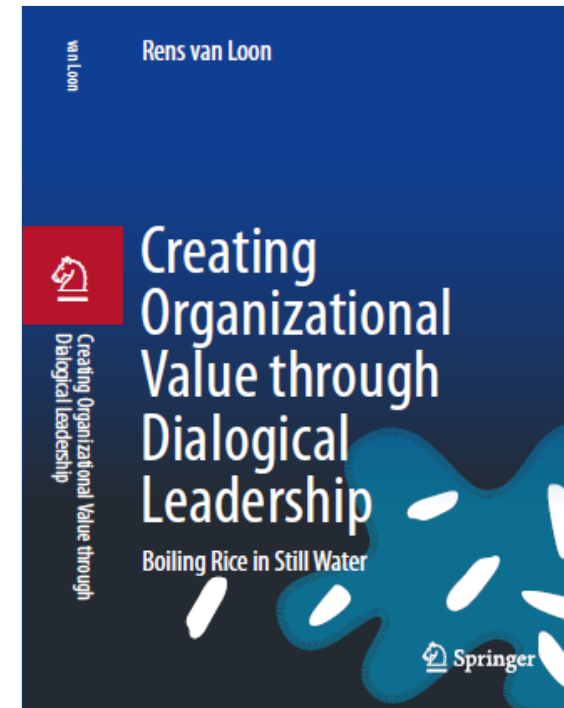
Wederkerige beïnvloedingsrelaties op verschillende niveaus:

- non-verbaal, lichaam
- intuïtie/gevoel
- ratio

Van Loon, 2019, pag. 128

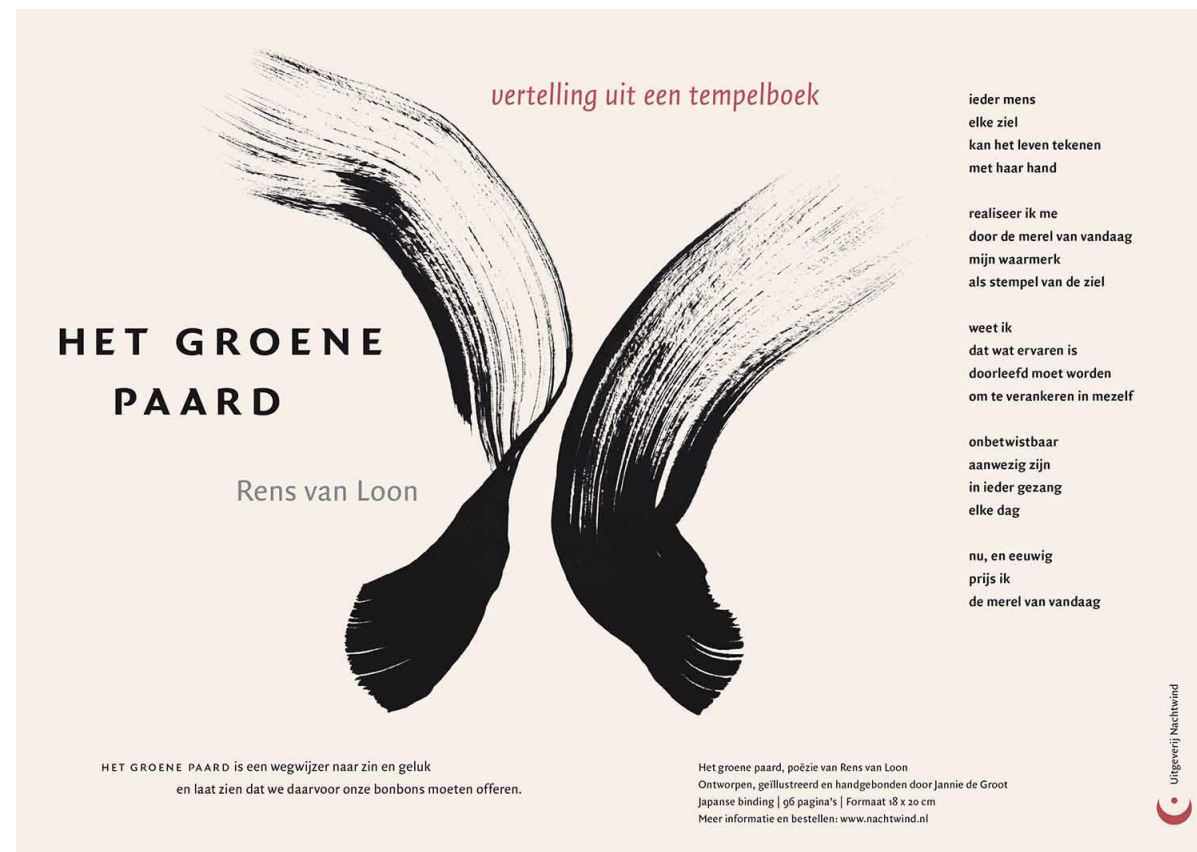


Voor wie verder lezen wil?



Video via <https://www.youtube.com/watch?v=5EGbJr-KKOE>

Voor wie
verder lezen
wil?



literatuur

- Bohm, D. (1996). *On dialogue*. New York: Routledge.
- Gergen, K.J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. New York: Oxford University Press.
- Gergen, K.J. & M. Gergen. (2004). *Social construction. Entering the dialogue*. Chagrin Falls, Ohio: TAOS Institute Publications.
- Grint, K. (2005). Problems, problems, problems: the social construction of “leadership”. *Human Relations*, 58, 1467-1494.
- Hermans, H.J.M., Kempen, H.J.G., & Van Loon, R.J.P. (1992). The dialogical self: Beyond individualism and rationalism. *American Psychologist*, 47, 23-33.
- Hermans, H.J.M. & Hermans-Konopka, A. (2010). *Dialogical Self Theory: Positioning and counter-positioning in a globalizing society*. Cambridge, UK: Cambridge University.
- Hermans, H.J.M. & Gieser, Th. (Eds.) (2012). *Handbook of Dialogical Self Theory*. Cambridge: University Press.
- Hersted, L. & K.J. Gergen. (2013). *Relational leading. Practices for dialogically based collaboration*. Chagrin Falls, Ohio: TAOS Institute Publications.
- Isaacs, W.N. (1999). *Dialogue and the art of thinking together. A pioneering approach to communicating in business and in life*. New York: Doubleday.
- Van Loon, E. (Rens) J.P. (2017). Creating Organizational Value through Dialogical Leadership. *Boiling Rice in Still Water*. Zurich: Springer Verlag.
- Van Loon, E. (Rens) J.P. & Dijk, G. van (2015). Dialogical leadership: Dialogue as condition zero. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12, 62-75.
- Van Loon, E. (Rens) J.P. & K. Kouwenhoven (2016) Dancing Leader. *Followership in Action. Cases and Commentaries*. R. Koonce, M. Bligh, M. Karsten, and M. Hurwitz (eds). Emerald Books 101-108.
- Van Loon, E. (Rens) J.P. & T. van den Berg. Dialogical Leadership. The “Other” way to coach leaders. Hermans, H.J.M. (ed.) (2016). *Nine Methods for stimulating a dialogical self: Applications in groups, cultures and organizations*.
- Morioka, M. (2008). Voices of the self in the therapeutic chronotype: Utuschi and ma. *International Journal for Dialogical Science*, 3, 93-108.
- Morioka, M. (2012). Creating dialogical space in psychotherapy: meaning generating chronotype of *Ma*. In: H.J.M. Hermans & T. Gieser (Eds.) (2012). *Handbook of Dialogical Self Theory* (pp. 390-404). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Contact details



Rens van Loon

Professor of Dialogical Leadership
School of Humanities and Digital Sciences
Tilburg University

E-mail|

e.j.p.vanloon@tilburguniversity.edu

rens@8dialogue.com