

Yvonne Burger:

“In veel organisaties worden leiderschapsprogramma’s georganiseerd. En er zijn heel veel mensen die deze programma’s volgen. In company of in een open variant.

De meeste van deze programma’s gaan uit van de individuele ontwikkeling van leiders. Er wordt gewerkt aan zelfkennis en het formuleren van de eigen bijdrage. Dit vanuit de veronderstelling dat al deze leiders dan in beweging komen en zelf zullen zorgen voor organisatieverandering. Hoopvol en optimistisch.

Maar gebeurt dit ook echt???

Vraagt organisatieverandering niet meer dan individuen die met veel enthousiasme en persoonlijk leiderschap in beweging komen? Hoe knellend en frustrerend kunnen systemen, routines en culturen zijn waardoor daadkracht verwordt tot geploeter.

Stop met al dat gefocus op individueel leren. Ga aan de slag met organisatieleren! Breng groepen uit verschillende lagen van de organisatie bij elkaar, werk aan een echte opdracht en organiseer individuele en groepsreflectie. Veel efficiënter en waarschijnlijk effectiever!”



# Mooi! Weer! Leiderschap!

“Wat vraagt Organisatieleren?”

We stellen de vraag aan Yvonne Burger en Walter Ligthart

Walter Ligthart:

“Mmmm, een goed idee. Ook al omdat je daarmee een andere ‘demon’ benoemt waar veel organisaties aan lijden die moeten veranderen. Namelijk die van de vrijblijvendheid. Die er toe leidt dat we natuurlijk uitspreken dat we willen veranderen (immers, wie kan daar in deze tijd tegen zijn), maar eigenlijk daarbij niet uit onze comfortzone willen komen.

En waarbij die knellende systemen, routines en culturen plots ook bescherming blijken te bieden tegen onwelgevallige organisatieverandering.

Menig leider ‘uit het harnas’ heeft zich stukgebeten op de vrijblijvende en onverschillige reactie vanuit de organisatie. Negeren helpt dan niet, maar door collectief leiderschap nemen en dat verbinden met de praktijk- thema's gaat het bewegen. Langzaam maar zeker....”