

STELLINGEN

behorende bij het proefschrift

Contextueel leiderschap
Diagnose en ontwikkeling met behulp van de
Referentiemethode®

van

Arnoldus Hendrikus Roozendaal

Rotterdam, 19 juni 2008

1. Contextueel leiderschap als antwoord op het omgaan met complexiteit is het resultaat van een proces van doorgaande interactie, waarin zingeving een belangrijke rol speelt. Contextueel leiderschap betreft daarmee geen inhoudstheorie, maar een procestheorie. Contextueel leiderschap vormt het hart van de organisatie en is daarmee niet positioneel bepaald. De 'uniciteit' van de vorm transformeert daarmee naar de 'uniciteit' van de essentie.
(Bron: hoofdstuk 1.3 en 2.4 van dit proefschrift)
2. Een interventie op een leiderschapsstijl kan alleen succesvol zijn wanneer nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de context. Leiderschap wordt altijd uitgeoefend in de context van een ander. Processen van zingeving en betekenisgeving zijn belangrijker dan de identiteit van de leider.
(Bron: hoofdstuk 1.3 van dit proefschrift)
3. De kracht van de Referentiemethode® zit niet in het model, maar in de dialoog die in gang wordt gezet, omdat samen met betrokkenen meervoudig wordt gekeken naar hun organisatie. Dit proces resulteert in zingeving, betekenisgeving en authentieke keuzes door de leider. De kernwoorden bij de toepassing van de methode zijn contextualiseren, ambiëren, leren en het meetbaar maken van de voortgang.
(Bron: hoofdstuk 1.4, 3.2 en 5.1 van dit proefschrift)
4. De Referentiemethode® zorgt voor een versnelling en verdieping van leiderschapsontwikkeling, als resultaat van een samenspel tussen de consultant, de programmamanager en de counselor. Zij werken gezamenlijk, via een aantal vertaalslagen, naar de situatie van de individuele leider. Het vraagt van hen te reflecteren, meervoudig en methodisch te kijken en te interveniëren.
(Bron: hoofdstuk 5.1 van dit proefschrift)
5. Bij de Referentiemethode® worden elementen vanuit de constructivistische en de positivistische wetenschapstraditie in elkaars verlengde gebruikt.
(Bron: hoofdstuk 3.5 van dit proefschrift)
6. Het kleur geven aan de samenleving krijgt op basis van de hier gepresenteerde Referentiemethode® een nieuwe dimensie. Voor leidinggevendens betekent het omgaan met de veranderende complexiteit van de samenleving nadrukkelijk kleur bekennen.
7. De toepassing in de praktijk van de ontwikkelingsfasen van het INK-managementmodel is veelal een te ver doorgevoerde vereenvoudiging van de werkelijkheid.
8. Te betreuen valt dat de typisch vrouwelijke eigenschappen die nodig zijn voor contextueel leiderschap worden gedwarsboomd door een niet aflatende dwang van vrouwelijke leidinggevendens zich te manifesteren als de mannelijke evenknie.
9. Het einde van de kwaliteitsmanager is in zicht, de nieuwe hofnar staat op en noemt zich programmamanager.
10. Het hoge uurloon van de consultant kan verklaard worden door in ogenschouw te nemen dat het voor de helft is gebaseerd op smartengeld.
11. Gezien het nog steeds dominante 'dagversdenken' in de Nederlandse bakkerijwereld, is het ook daar 'broodnodig' om gericht te werken aan leiderschapsontwikkeling.