

Beste collega,

Voor je ligt ons leiderschapsmanifest. Een manifest waarmee we een beweging op gang brengen, een beweging van bewust leiderschap. Een oproep tot reflectie én actie. Zowel individueel als collectief. Waarbij we onszelf verder bekwamen in het **bespreken**, **uitspreken**, **afspreken** en als het nodig is elkaar ook **aanspreken**.



Een model van Hans Paridon

Ontmoet je toekomst bij Deltion. Deze oproep geldt niet alleen voor onze (toekomstige) studenten, maar ook voor onze collega's en voor jou! Hoe geven we en hoe geef jij daar als leidinggevende invulling aan?

Practice what we preach. In dit manifest hebben we onze leidende principes onder woorden gebracht. Deze principes zijn in lijn met onze koers. Het maakt expliciet wie we als leiders binnen Deltion willen zijn, onze identiteit. We hopen dat dit manifest een verbindende werking heeft, dat het je inspireert, dat we er met elkaar over in gesprek gaan en dat het je uitnodigt om te reflecteren op je eigen denken én handelen.

Leidende principes. We leggen de lat hoog voor onszelf en leven voor wat we van onze studenten en collega's verwachten. In lijn met de belofte uit de koers 2028 zijn onze leidende principes:

- **Bij Deltion leer je meer**
- **Jij staat aan het roer van je eigen ontwikkeling**
- **Deltion is de plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie**

Bij Deltion leer je meer

Niet alleen onze studenten leren meer bij Deltion College, ook onze medewerkers en wijzelf leren meer. We zetten in op gedeeld leiderschap en sturen op output. We nodigen elkaar uit om verantwoordelijkheid te nemen en ieders talent in te zetten om onze ambities te realiseren. Als leidinggevende geef je richting én aandacht aan je team, zowel individueel als in teamverband. Daarnaast zijn wij als leidinggevendenden ook nooit uitgeleerd, samen creëren we een klimaat van feedback en feedforward.

Welk gedrag hier allemaal bij hoort?

Ik sta als leider opgesteld om talent van anderen te (h)erkennen, aandacht te geven aan mijn medewerkers en teams te begeleiden om het beste bij zichzelf naar boven te halen.

Voor ego, eigen gewin en macht gaan.

Ik heb een duidelijke visie op mijn vakgebied, ik verbind collega's aan deze visie. Ik ben enthousiast en ben (daarmee) inspirerend voor mijn collega's.

Weinig uitgesproken en verbindend handelen. Geen heldere koers en ad hoc.

Ik heb een brede kijk op de ontwikkeling van onderwijs; ons doel is studenten hun weg te laten vinden in de maatschappij.

Smalle blik op onderwijs, gericht op vaktechnische kennis en traditioneel onderwijs.

Waar passend stuur ik op output (heldere opdracht, met duidelijke criteria, focus en doelstelling) en niet op het hoe (oplossingen aandragen en voorschrijven)

Altijd sturen op hoe (zelf de oplossing aandragen of voorschrijven).

Ik spreek anderen aan als een afspraak niet wordt nagekomen. Zo creëren we een professionele cultuur met elkaar.

Spreken in algemene zin. Het (nodige) conflict uit de weg gaan. De schaduwzijde van de familiecultuur versterken. Over elkaar spreken (en de betreffende persoon zelf niet aanspreken).



Jij staat aan het roer van je eigen ontwikkeling

Ook wij als leiders staan aan het roer van onze eigen ontwikkeling. Als je jouw rol (als leidinggevende) serieus neemt, reflecteer je regelmatig op je gedachten, gevoelens, gedrag én het gevolg daarvan. Dit is niet vrijblijvend, dit is wat we van elkaar mogen verwachten. We nemen een lerende en onderzoekende houding aan. Je herkent ons aan een open houding naar elkaar en naar anderen. Tegelijkertijd zijn we in staat om op verbindende wijze aan te geven wat we nodig hebben van anderen. Zo zijn we, ieder op eigen wijze, continu bezig met onze ontwikkeling. We weten wat onze (individuele) ontwikkelthema's zijn en dragen (actief) verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling.

En wat zien we elkaar dan doen?

Mijn houding is: Ik ben ervan overtuigd dat ik nog veel kan ontwikkelen en ben daar open over. Ik vraag dan ook actief naar feedback om van te leren.	Opvattingen als "ik weet wel hoe het moet" en "ja, anderen, die hebben nog wat te ontwikkelen (en ik niet). Niet actief vragen om of open staan voor feedback.
Ik spreek openlijk over mijn dilemma's (kwetsbaarheid).	Je bescheidenheid, ontvankelijkheid en benaderbaarheid verliezen.
Ik vraag om en stel heldere doelen, inclusief criteria.	Vage doelen stellen en accepteren. Genoegen nemen met impliciete en onheldere verwachtingen.
Ik neem verantwoordelijkheid én leg (gevraagd en ongevraagd) actief verantwoording af; ik leg uit wat ik doe, wat ik gedaan heb en waarom.	Verantwoordelijkheid gaat gepaard met vrijblijvendheid. Stilzwijgend omgaan met deadlines en gemaakte afspraken.
Ik erken mijn fouten en zet deze in om mijzelf te ontwikkelen.	Gemaakte fouten niet toegeven en/of strenger zijn voor jezelf dan voor anderen.



Deltion is de plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie

Wij zijn bij uitstek een organisatie waarbij ontmoeting, inspiratie en innovatie centraal staat. Je kunt ons herkennen aan een Deltion-brede trots en betrokkenheid. We werken graag samen (binnen en buiten Deltion), we zijn nieuwsgierig naar andermans perspectief. We bundelen en delen opgebouwde kennis en ervaring om nieuwe initiatiefnemers en bestaande samenwerkingsarrangementen de mogelijkheid te geven om effectiever te ontwikkelen en bouwen. Hierbij hebben we onderzoeken en experimenteren, 'trial and learn!', hoog in het vaandel staan.

Dit vraagt het volgende van onze leiders:

Ik sta in contact met de buitenwereld (actief in de regio) en ben daarin het gezicht voor Deltion College, dat betekent dat ik de rol van Deltion ambassadeur vervul.

(Alleen) het gezicht van de opleiding, het domein of de afdeling zijn.

Ik heb de ambities van Deltion College voor ogen en handel vanuit dat belang. Het belang van mijn eigen afdeling is niet leidend bij besluitvoering.

Verkokerd denken en kijken (belang eigen team/opleiding/afdeling vooropzetten). Jezelf (in taal) distantiëren van de Deltion brede agenda.

Ik ben nieuwsgierig naar het perspectief van de ander en ga graag in gesprek om dat te verkennen. Ik stel daarbij veel open vragen en kan mijn eigen mening parkeren.

Denken dat je het zelf (beter) weet. Aannames doen en (ver)oordelen.

Ik zie het goede in de ander en ga uit van goede intenties.

(Samen) werken vanuit wantrouwen.

Ik sta bij alle (grote) keuzes stil bij de impact op ander belanghebbenden/betrokkenen binnen en buiten Deltion.

Voorbijgaan aan de impact voor anderen.



Het manifest gaat 'leven' als jij en wij het laten leven... Dit manifest is zeer waardevol, maar het gesprek erover is nog vele malen waardevoller. Daarom is het aan ons om dit manifest te gebruiken in onze gesprekscyclus, voor het ophalen van 360-graden feedback, het geven van feedforward (elkaar aanspreken en uitnodigen) en in momenten van teamreflectie.

De volgende mensen zijn betrokken geweest bij de totstandkoming

Vanuit Deltion College:

Anne Hulzeboch, Marijn Mooij, Harriët Gringhuis, Marije Rouw, Danielle Verstraete, Linda van Ballegooijen, Maroeska Veldkamp, Agnes Bouwknecht, José van Loo, Monique Mijsbergh en Sandra van Arkelen.

Vanuit ELLLA:

Elja Kalisvaart, Gerrit Streekstra en Karin Raaijmakers.

