



Leiderschap en duurzame organisatieontwikkeling

Als ondernemerscoach wil Konsilanto zijn klant begeleiden in de gehele ondernemerscyclus. Dit van start tot einde van het ondernemerschap.

Ondernemers van deze tijd komen in aanraking met een snel veranderende werkomgeving. Tegelijkertijd kom je als ondernemer ook in een andere soort van (sociale) complexiteit terecht wanneer je samen met mensen je doel wil realiseren.

Hoe neem je als leider van de organisatie je mensen mee om samen tot doelrealisatie te komen zodat het geheel meer wordt dan de som der delen?

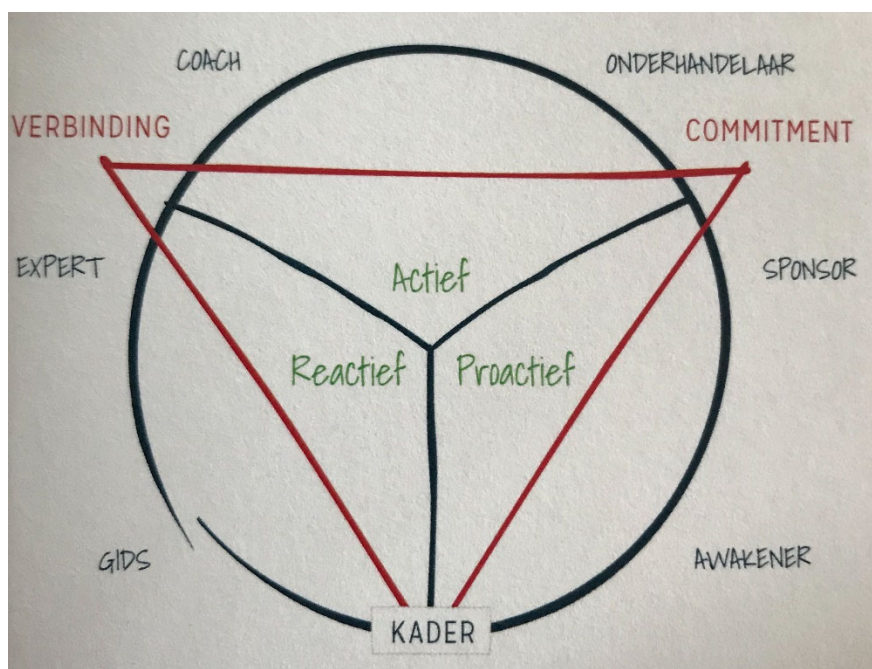
Hoe richt je de organisatie duurzaam in zodat je op koers blijft en in staat bent te kunnen navigeren door inhoudelijke, sociale en morele complexiteit?

1. Leiderschapsontwikkeling

Impeccable leadership

We bekijken leiderschap als een innerlijk proces dat zich sociaal manifesteert. Hoe beter je jezelf kent, hoe beter je contact kan maken met de andere. Onze benadering is gebaseerd het gedachtengoed van 'impeccable leadership' (ILS).

Het biedt een methode voor leiders om organisaties en teams te begeleiden, ook als het spannend wordt, om zo te kunnen reizen van onderlinge strijd, afstand, afwachtendheid naar verbinding, creativiteit en proactieve samenwerking.



Doelstellingen en ontwikkelingspunten

In onze aanpak bewerkstelligt leiderschapsontwikkeling volgende doelstelling: samen met je medewerkers leren doelen realiseren. Hierbij leer je als leider omgaan met de verschillen in je team en je organisatie.

De afstand tussen mensen wordt overbrugd door veiligheid en verbinding te creëren. Als je aandacht hebt voor de onderlinge relaties tussen medewerkers en voor hun gevoelens, behoeften en ideeën, kan je op een proactieve manier én in een creatieve dialoog samenwerken. Op deze reis ligt de focus op volgende ontwikkelingspunten;

- Verbinding en veiligheid creëren - coachrol
- Leren ondersteunen van het team in hun creatieve dialoog waar ze leren voor elkaars belangen op te komen - onderhandelaar
- Belang van het geheel van de organisatie voor ogen leren te houden - sponsorrol
- Beter krijgen in jouw gedrag als leider en wat de relatie is tussen dit gedrag en het ontwikkelingsniveau van het team zodat je ontdekt welke acties nodig zijn en welke competenties ontwikkelt dienen te worden om je team, organisatie optimaal te laten functioneren
- Bewustzijn vergroten van eigen innerlijke processen zodat men in staat is flexibel te kunnen schakelen tussen de verschillende rollen en op koers te blijven wanneer het spannend wordt. (van binnen naar buiten, leider is stip op de cirkel = Leading Self)

Leiderschap door te zijn

Daarnaast willen we een **leiderschap door te “zijn” waarborgen**, waarbij je eigen uniekeheden en sterkten naar voren worden gebracht. De mate dat je jezelf op koers kunt houden, zeker als het spannend wordt, en het leren doorgronden welk probleem er juist leeft in je team, organisatie hangt af van je eigen innerlijke balans. Het leren **bewust worden van je eigen gedrag en ontdekken wat er nodig is om zelf beter tot je recht te komen**.

Hierbij hanteren we een mensgerichte aanpak. We treden doorgaans op als architect en coach waarbij we betrokken zijn bij de implementatie en competentieontwikkeling. Onze dienst is op maat gemaakt, aangezien elke organisatie uniek is zullen we kijken naar wat nodig is op dat moment. Dit kan gaan van individuele gesprekken, leiderschapstrajecten tot en met trainingen in leiderschapsontwikkeling waarbij **focus ligt kwetsbaarheid, authenticiteit en menselijkheid**.

2. Organisatieontwikkeling

Hoe richt je de organisatie duurzaam in zodat je op koers blijft en in staat bent te kunnen navigeren door inhoudelijke, sociale en morele complexiteit?

Onze aanpak vertrekt vanuit 4 fasen die van belang zijn om tot een duurzame organisatieontwikkeling te komen en is eveneens gebaseerd op het gedachtengoed van Impeccable Leadership.

Fase 1: Richting

Het is van belang te weten wat je als ondernemer wil neerzetten, wat je toegevoegde waarde in de maatschappij zal zijn zodat je samen met je medewerkers het gemeenschappelijk doel bereikt waar naar je streeft.

We leggen bij deze fase de focus om samen met de leiders van de organisatie deze richting te onderzoeken. Waarbij we door een verkennende oefening de eerste stappen uit tekenen om de route te bepalen.

Fase 2: Route

Wat staat ons te doen, wanneer ondernemen we wat?' In deze fase dienen we de betekenis van de richting te concretiseren.

In deze fase ligt de focus op het betrekken van je mensen op de verschillende niveaus van samenwerken. We gaan reflecteren op eigen gedrag en wat je medewerkers nodig hebben om zo te weten te komen welke competenties zij dienen te ontwikkelen om elkaar op te tillen in de samenwerking.

Fase 3: Reis

In deze fase gaan we samen met je op weg om te onderzoeken in welke fase de organisatie zich bevindt en welke competenties ontwikkelt dienen te worden. Je gaat aan de slag met je medewerkers om de vooropgestelde route tot uiting te brengen. Hierbij zal je dienen beroep te doen op verschillende leiderschapsrollen om de organisatie doorheen de verschillende niveaus te begeleiden.

Fase 4: Reflectie

In de laatste fase leggen we de focus op reflectie. In onze wijzigende omgeving is het van belang te reflecteren welke route en reis we doorlopen hebben en waar we eventuele bijstellingen dienen te doen. Het leren is immers nooit gedaan en dit moment nodigt ons uit in ontwikkeling te blijven om flexibel te kunnen inspelen op behoeften van medewerkers en omgeving zodat we een duurzaam resultaat bekomen.

Onze toegevoegde waarde ligt in het in contact komen met de cultuur van de organisatie (verhaal van mensen) alsook in het zichtbaar maken van dynamieken tussen de mensen onderling. Waarbij de focus ligt op het op een veilige manier naar boven brengen van onzichtbare onderstroom. Om zo expliciet te maken wat impliciet is. Zodat de samenwerking meer kan worden dan de som der delen zodat deze de organisatie kan optillen naar een hoger geheel om haar economische organisatiedoelstellingen en haar droom te bereiken.

Meer informatie?

Indien u hier verdere vragen over heeft, aarzel niet om contact op te nemen met Kristel Heyndrickx via Kristel.Heyndrickx@konsilanto.be of op 03/443.75.40.

Bron: <http://impeccable-leadership.com/>