



# Ontwikkelen van leiders

## Laat leiderschap niet aan het toeval over

Leiderschapsontwikkeling versterkt het fundament van de organisatie. Wie slim investeert in doelgerichte ontwikkeling van leiderschapscompetenties vergroot de wendbaarheid en doelgerichtheid van de organisatie. Realiseer meer door het vermogen om inspirerend richting te geven te combineren met mogelijkheden om kansrijke zaken ook daadwerkelijk en met verve aan te pakken.

### Visie op leiderschap

Leiders geven richting en rust in een veranderende omgeving. Ze blijven bij zichzelf en gebruiken hun zelfkennis als basis voor het (bege)leiden van anderen. Ze weten welke leiderschapsrol ze op welk moment te vervullen hebben en weten wat ze beter aan anderen over kunnen laten. Ze voelen dat succesvol veranderen begint met zelf te veranderen en zelf kritisch naar het eigen functioneren te kijken.

De rol van leiderschap is te belangrijk om de ontwikkeling ervan aan het toeval over te laten. PiCompany helpt bij het vormgeven van leiderschapsontwikkeling. Bij het plannen, uitvoeren en monitoren van de groei van huidig en toekomstig (top)management.

Bij een project op het gebied van leiderschapsontwikkeling onderscheiden wij drie fasen:

- **Fase 1:** context van leiderschap
- **Fase 2:** in kaart brengen van potentieel leiderschap
- **Fase 3:** ontwikkelen van leiderschap

Per fase bieden wij een heldere aanpak.

We sluiten waar mogelijk aan op al door uw organisatie ontwikkeld beleid en materiaal.

Daarnaast hanteren wij als specialisten op het gebied van competentieontwikkeling een leiderschapsmodel met een gedetailleerde uitwerking van zes leiderschapsrollen:

- **Sociaal ondersteunend:** heeft aandacht voor het welzijn van medewerkers
- **Sturend:** bepaalt hoe het werk moet worden uitgevoerd
- **Architecturaal:** ontwerpt, controleert en beloont
- **Charismatisch:** brengt visie over, dwingt vertrouwen af, delegeert en activeert de omgeving
- **Participatief:** transparant en open, zorgt voor inbreng van anderen
- **Coachend:** zorgt voor ontwikkeling van anderen

Het is cruciaal dat leidinggevend (h)erkennen dat leidinggeven ook betekent dat men de consequenties van persoonlijke inzichten toepast. De ene leiderschapsrol zal iemand nu eenmaal beter liggen dan de andere. Wie weet te kapitaliseren op zijn of haar werkelijke talent werkt vooral aan voor leiders onontbeerlijke kwaliteiten zoals geloofwaardigheid en authenticiteit.

## Drie fasen

Leiderschapsontwikkeling is veel meer dan investeren in de ontwikkeling van individuen. In het ideale geval begint het als een veranderingstraject dat organisatiebreed impact heeft. Het raakt uiteindelijk de wortels en de bestaansgrond van de organisatie.

### Fase 1: context van leiderschap

Allereerst dient duidelijk te zijn welke resultaten en gedragingen de organisatie (in de toekomst) van de leidinggevendenden verwacht. Hierbij zijn de bestaande beleidsplannen uitgangspunt, maar ook de context waarbinnen het leiderschap van de organisatie zich beweegt. Deze eisen worden vertaald in een of meer leiderschapsprofielen. Hierin ligt vast welke leiderschapskenmerken het meest gaan bijdragen aan de gewenste resultaten van de verschillende soorten leidinggevendenden. Daarnaast leggen we samen met uw organisatie vast welke persoonlijkheid, (loopbaan)waarden en competenties verlangd worden. Dit kan verschillen per managementniveau: richten, inrichten en/of verrichten. Door deze profielen wordt duidelijk wat er van de leidinggevendenden gevraagd wordt; vandaag maar vooral ook morgen.

Daarnaast onderzoeken we (online) in welke mate er in de organisatie sprake is van een ontwikkelingsgerichte cultuur en stellen we met u vast hoe we de leiderschapsontwikkeling kunnen afstemmen op de bestaande HRM-praktijk. Hierbij wordt onder andere gekeken naar het beoordelingssysteem, ontwikkeltools, functie- en rolprofielen, opvolgingsplanning en de inrichting van werving en selectie. Aan het eind van deze fase heeft u een duidelijke blauwdruk van de gewenste situatie en de eventuele ontbrekende puzzelstukken.

## Contact?

Wilt u weten hoe PiCompany de ambitie van uw organisatie aan de prestaties van uw medewerkers verbindt? Of wilt u informatie over de verschillende oplossingen van PiCompany (o.a. beoordelen en belonen, HR-strategie, resultaatgericht ontwikkelen, employability, sturen op competenties)?

Bel ons op 030 - 20 40 800 of kijk voor aanvullende informatie op [www.picompany.nl](http://www.picompany.nl).

### Fase 2: assessment van leiderschapspotentieel

Vervolgens wordt door middel van onze online instrumenten en op basis van development centers met rollenspel en interviews vastgesteld wat – gegeven de gewenste prestaties – de sterke en minder sterke punten zijn. Wij bieden leiders inzicht in hun sterkste rol en begeleiden hen in de keuze welke rol ze willen spelen. Ontwikkelen mag, maar gebruikmaken van (elkaars) kwaliteiten moet! We begeleiden dit proces zowel op individueel, als op collectief niveau. Hiermee krijgt de organisatie ook inzicht in collectieve en individuele ontwikkelbehoeften.

### Fase 3: ontwikkelen van leiderschap

Tenslotte stellen we een resultaatgericht programma voor management development samen. Naast de diverse elementen die u terugvindt in de beschrijving van onze oplossing 'Resultaatgericht Ontwikkelen', wordt hierbij vaak gebruik gemaakt van zaken als 'action learning' en meer intensieve vormen van begeleiding zoals coaching of intervisie. Indien nodig werken wij intensief samen met instituten die tevens inhoudelijke kennis overdragen. Uiteindelijk resulteert dit in een continu proces van bewaking en ontwikkeling van leiderschapskwaliteit.

## Waarom PiCompany?

- Leiderschapsontwikkeling in nauwe relatie tot organisatieontwikkeling
- Geïntegreerde assessmentinstrumenten met bewezen voorspellend vermogen
- Positieve, proactieve en op kansen gerichte aanpak
- Oog voor unieke mogelijkheden en verlangens van individuele medewerkers
- Efficiënt: online wat online kan, persoonlijk contact als het nodig is.