



Competent leidinggeven

Leiderschapsontwikkeling in nauwe relatie tot organisatieontwikkeling

Leiderschap in de zin van het vermogen van medewerkers om resultaten te kunnen bereiken door en met anderen. Dat is het soort leiderschap dat het fundament van een organisatie versterkt. Goede leiders verhogen motivatie en betrokkenheid en daarmee prestaties en productiviteit binnen organisaties. Wie slim investeert in doelgerichte ontwikkeling van leiderschapscompetenties vergroot de wendbaarheid en doelgerichtheid van zijn organisatie.

In onze netwerkmaatschappij hebben we allemaal wel eens een leidinggevende rol. Werken aan beter leiderschap is daarmee van steeds groter belang. Voor organisaties, waar de direct leidinggevende de spil is tussen de ambities en doelstellingen van de organisatie en die van de medewerkers. En voor het individu. Zowel manager, medewerker als zelfstandige professional heeft steeds vaker de kwaliteiten van anderen nodig om samen de resultaten te leveren waar de klant op rekt. Dat betekent dat zij anderen moeten kunnen mobiliseren en enthousiasmeren zonder een beroep te hoeven doen op een formele machtspositie.

Wat is goed leiderschap?

Voor een leider die in onze huidige maatschappij effectief wil functioneren, zijn drie waarden van belang:

1. Willen innoveren

Snel opeenvolgende ontwikkelingen in de markt leiden tot de noodzaak om continu vernieuwingen te brengen en toe te passen. Dat kan alleen wanneer leidinggevendenden ook zelf 'het willen innoveren' als een van hun belangrijke waarden beleven en uitdragen.

2. In coöperatie werken

Kennis delen met medewerkers, collega's, concurrenten en klanten en in win/win verbanden benutten heeft de toekomst. Dat gaat des te beter wanneer de geneigdheid tot coöperatie waar dat kan en moet een belangrijke persoonlijke waarde is.

3. Klanttevredenheid als leidraad

Klantentrouw moet in onze transparante informatiemaatschappij elke keer opnieuw verdiend worden. Klanttevredenheid als leidraad bij de keuze voor alles wat een leider doet of laat, kan het verschil maken tussen succes en falen.

De werkcontext bepaalt

Leiderschap is nooit op zichzelf goed, maar altijd in relatie tot de doelen die de organisatie nastreeft. Effectief leiderschap vraagt in de ene situatie om aandacht voor innovatie en in een andere situatie om onderlinge samenwerking. Een competente leider moet die verschillende rollen kunnen spelen in de relatie tot de markt en zijn eigen organisatie.

Motiveren in plaats van macht

Tenslotte gaat leiderschap steeds meer om het motiveren van anderen zonder de macht van een formele positie. In een moderne organisatie krijgt een manager anderen alleen echt mee als hij zijn medewerkers persoonlijk motiveert en inspireert voor een gezamenlijk doel. Het gaat daarbij vooral om het effectief richten van de individuele wensen en belangen naar dat gezamenlijke doel.

Is leiderschap te ontwikkelen?

Leiderschapsontwikkeling is mogelijk voor al diegenen die er talent voor hebben. Leaders hoeven overigens niet in alle leiderschapskwaliteiten goed te zijn. Door enerzijds te analyseren welke kwaliteiten exact vereist zijn in welke leidinggevende rol, en anderzijds te analyseren welke talenten nu precies (latent) aanwezig zijn, ontstaat de juiste match van mens en rol. Bij een team dat bestaat uit personen met talenten voor de diverse benodigde leiderschapsrollen, dragen de teamleden gezamenlijk optimaal bij aan de ambities van de organisatie.

Stappenplan voor leiderschapsontwikkeling

Met het stappenplan voor leiderschap van PiCompany ontwikkelt u de leiders die uw organisatie nodig heeft.

- **Analyse:** Het analyseren van de huidige en toekomstige situatie en ambitie van de organisatie, rekening houdend met interne ontwikkelingen en ontwikkelingen in de markt.
- **Profielen:** Het opstellen van passende leiderschapsprofielen.
- **Meting:** Zowel op organisatie-, team- en individueel niveau maken we snel inzichtelijk welk gedrag en talenten aanwezig zijn en hoe groot het verschil is met de wenselijke situatie. Cruciale informatie voor elke organisatie die behoefte heeft aan verschillende typen leiders voor verschillende uitdagingen en verschillende stadia van organisatieontwikkeling.

- **Maatwerk ontwikkelacties:** Gerichte ontwikkeling zorgt dat gedrag en prestaties aansluiten bij de huidige en toekomstige eisen. Daarbij kapitaliseren we op sterktes in plaats van te investeren in moeilijk te ontwikkelen zwaktes. Dat bespaart niet alleen een hoop frustratie, het levert ook veel tijd en geld op. Cruciaal daarbij is de organisatiecontext: Welke veranderingen in de organisatie zijn nodig om gewenst gedrag te stimuleren?
- **Advies:** Naast waardevolle input voor gerichte ontwikkelacties levert de meting input voor onder meer selectievraagstukken, teaminrichting en herplaatsing.
- **Evaluatie:** Na afronding van de ontwikkelacties evalueren we in hoeverre gedrags-, prestatie- en resultaatverbetering zijn bereikt.
- **Eventuele vervolg ontwikkelacties en advies.**

Door leiderschapsontwikkeling te koppelen aan de ontwikkeling van uw organisatie, resulteert onze aanpak in een continu proces van bewaking en ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten die naadloos aansluiten bij de fase waarin uw organisatie zich bevindt.

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.

PiCompany verbindt de ambitie van uw organisatie aan de prestaties van uw medewerkers. Wij bieden oplossingen op het gebied van performance management, leiderschap, competentieontwikkeling, talentontwikkeling en selectie.