



> LEIDERSCHAPSONTWIKKELING

Je kunt alleen leiden als je jezelf kent en kunt leiden. Dat is Maleene's uitgangspunt en startpunt bij het ontwikkelen van leiderschap binnen organisaties. Met het vergroten van het bewustzijn en inzicht rondom eigen handelen, persoonlijkheid, gedrag en (management) stijl, ontstaat een verantwoordelijkheid, vertrouwen en durf om te leiden. Zichzelf, het team en de organisatie.

VAN STUREN NAAR FACILITEREN

Een tijd die wordt gekenmerkt door voortdurende verandering, vraagt om ander leiderschap dan voorheen. Meer faciliterend en minder sturend. Meer proactief en minder reactief. Met de nadruk op duurzame resultaten (in plaats van 'quick fixes') en waarbij verder wordt

gekeken dan (alleen) technische skills. De kern van leiderschapsontwikkeling is dat wordt gewerkt vanuit het perspectief dat verandering bij onszelf begint. Persoonlijk leiderschap ontstaat wanneer mensen vanuit hun eigen kracht de verbinding met anderen (hun omgeving) aangaan. Inside-out in de woorden van Fredric Hudson. Dit persoonlijk leiderschap kan vervolgens anderen 'uitnodigen' tot verandering. Cruciaal daarbij is dat er ruimte wordt gecreëerd om het (zelf) sturend en oplossend vermogen van mensen te versterken en te vergroten. Het thema leiderschap beperkt zich niet tot het domein van leidinggevend en management. Persoonlijk leiderschap is de sleutel voor succesvol leiderschap. Ongeacht functie. Het zijn immers de

- Leadership grows daily, not in a day -

mensen die het verschil maken. In alle lagen van een organisatie.

EMOTIONELE INTELLIGENTIE

Sociale vaardigheden spelen een sleutelrol bij succesvol leiderschap. Vakinhoudelijke en technische kennis en vaardigheden zijn van belang, maar in deze tijd moet een leider meer dan ooit in staat zijn om mensen te verbinden en aan zich te binden. Resultaten worden immers bereikt door samenwerken. Met collega's, medewerkers, klanten, leveranciers... Emotionele intelligentie, kortweg EQ, speelt hierbij een belangrijke rol. Het verbinden met anderen begint namelijk met het herkennen van emoties van anderen. Vandaar dat in alle projecten hier aandacht aan wordt besteedt.

AANPAK

De methoden en aanpak om leiderschap binnen de organisatie te ontwikkelen, verschilt per situatie en organisatie. Kortom, het is maatwerk. Het kan variëren van assessments (zoals MBTI, strengths finder, 360 feedback) om vast te stellen waar de groeimogelijkheden van medewerkers liggen, het trainen en/of begeleiden van 'gangmakers' (interne veranderaars), het ontwikkelen van een organisatiebreed leiderschapsprogramma, het organiseren van leiderschapstrainingen/workshops, intervisie, executive coaching en coaching 'on the job'. Ieder traject start met het achterhalen van de echte kwesties die binnen een organisatie spelen en hoe leiderschapsontwikkeling daarbij van waarde kan zijn. Op de korte en vooral lange termijn.

RESULTAAT

Uiteindelijk doel van leiderschapsontwikkeling en trainingen is dat het medewerkers en leidinggevend in staat stelt tot het effectiever leiden binnen de, dagelijkse weerbarstige, context van de organisatie. Op die manier vergroot zowel het eigen leervermogen, als dat van de organisatie en ontstaat ruimte voor groei en ontwikkeling.