



Verandertraject 'Leiderschap'

Haalt de leidinggevende het beste uit zichzelf en het team?

Een leidinggevende is het meest effectief door zijn leiderschapsstijl af te stemmen op de situatie waarin het team of de organisatie verkeert. Op de individuele behoeftes van teamleden. En op het behalen van gezamenlijke doelen. Samen met leidinggevende en teamleden, is er altijd een leiderschapsstijl te ontwikkelen, die naadloos bij de situatie, behoeftes én doelen aansluit.

Duurzame verandering van binnenuit

Het effect van leiderschap hangt af van de acceptatie door het team. Groei in leiderschap kan daarom alleen plaatsvinden door eigen teamleden bij het traject te betrekken. Via wederzijdse reflectie maken we de leidinggevende en teamleden bewust van de huidige effecten van leidinggeven en leiding ontvangen. Echte, blijvende verandering bereiken we vervolgens alleen van binnenuit. We zetten deze in beweging en begeleiden deze intensief: met behoud van ieders waarde en met uiteindelijk meer betekenis voor elkaar.

Leider en team: ijzersterke combinatie

Na afloop van het verandertraject 'Leiderschap' weet de leidinggevende doelen te stellen en teamleden in de realisatie van deze doelen mee te nemen. De leider stuurt de teamleden en processen effectief aan, houdt de (groeps)motivatie hoog, en voert samen met het team succesvol veranderingen door. Met respect voor ieders persoonlijke behoeftes. Leiderschap heeft een natuurlijke plaats in het team verworven.

LEVF verandert anders...

- mensgericht
- van binnenuit
- geleidelijk
- met blijvend resultaat

LEVF
verandert

In 5 fases naar **doeltreffender leiderschap**

Van binnenuit veranderen is blijvend veranderen



1. Inventariseren en adviseren

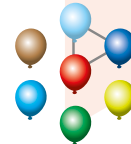
We verdiepen ons in de organisatie, zodat we weten wat er speelt, hoe het probleem ontstaan is, wat het doel is en wie daarbij een rol spelen. Door te luisteren naar en te brainstormen met alle betrokkenen, krijgen we een compleet inzicht in de huidige situatie en gewenste verandering.

Resultaat: Een plan van aanpak, dat de organisatie op het lijf geschreven is.

2. Communiceren en formeren

Tijdens een kick-offbijeenkomst lichten we alle betrokkenen in over de verandering, het traject en ieders verantwoordelijkheden. We vormen een subgroep die zich nauw bij de organisatie betrokken voelt en bereid is te veranderen. Dit zijn de aanjagers van het hele ontwikkelingsproces.

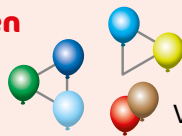
Resultaat: Een stevig draagvlak voor en enthousiaste start van het traject.



3. Begeleiden en bewustmaken

We begeleiden de subgroep en leidinggevendens intensief in de richting van de gewenste verandering. Via coachingsgesprekken, coaching on the job, online coaching, opleidingen, vaardigheidstrainingen, themaworkshops en/of intervisie-sessies stimuleren we bewustwording en motivatie.

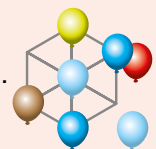
Resultaat: De bewustwording groeit en oude gedragspatronen verdwijnen.



4. Implementeren en verspreiden

De leidinggevende en reflectiegroep werken aan de gewenste teamprocessen. Door de structurele, persoonlijke coaching vervagen oude patronen; deze maken plaats voor nieuw gedrag. De verandering beïnvloedt andere teamleden positief. Leider en team ontwikkelen zich in de beoogde richting.

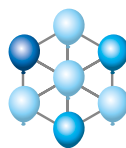
Resultaat: Oude gedragspatronen verdwijnen en er ontstaat nieuw gedrag.



5. Evalueren en afsluiten

De leidinggevende is gegroeid in zijn omgang met leiderschap. Daarbij heeft de samenwerking binnen het team zich verstevigd. We evalueren het proces en de resultaten. Ben je tevreden? Dan sluiten we het traject af. Wil je de groei voortzetten? We denken graag mee over het vervolg.

Resultaat: Sterk, natuurlijk leiderschap en betere samenwerking teamleden.



Heeft jouw organisatie het le(v)ft duurzaam te veranderen?

Bel of mail ons voor een afspraak!