

INZICHT

“De wereld heeft op dit moment sterk nood aan meer leiderschap om veranderingen door te voeren”, zegt Fons Feekes. Zaakvoerder van Insights® in België, een onderdeel van het in Schotland gevestigde Insights Learning & Development (ILD). Volgens Feekes kan een routekaart helpen om een eigen visie op leiding geven aan veranderingen te ontwikkelen.

Wat is jouw visie op veranderen?

Crisis van de leiders

De crisis waaruit we stilaan rijzen, is niet zozeer een conjunctuurele crisis, maar eerder een leiderschaps crisis. Ze is juist structureel van aard door een leiderschapsdeficit, het falen van managers om tijdig de juiste veranderingen door te voeren. Dit wordt pijnlijk duidelijk als je de verslagen leest over de crisissen in diverse financiële instellingen. Ook de regeringsleiders van een aantal landen in de Europese Unie en het Midden-Oosten die een crisis doormaken.

Extravert of introvert

Effectief leiderschap begint met inzicht in de eigen leiderschapsstijl. Managers verschillen immers in werk- en communicatiestijlen. Hoe zich dat manifesteert in leiderschap kan je zien in de buitenste schil van het Insights leiderschapsmodel (zie illustratie onderaan).

Ben je een zeer extraverte persoon, dan zal de omgeving in jouw gedrag wellicht vooral een visionaire leiderschapsstijl herkennen (rechts op het wiel), en als je een introverte persoon bent zal je kracht eerder liggen bij een gecentreerde - vanuit de eigen authenticiteit vertrekkende - leiderschapsstijl (links op het wiel).

Bij een persoon met een voorkeur voor logisch denken, herkent men vooral een resultaatgerichte leiderschapsstijl (boven), en bij een persoon die vooral gevoelsmatig beslissingen neemt, manifesteert zich vooral een relationele leiderschapsstijl (onder).

Kies de juiste aanpak

Wat gebeurt er nu bij veranderingen? De stress verhoogt en men neigt - onbewust - terug te vallen op zijn voorkeursstijl, en deze te overdoseren. Niet optimaal, maar in momenten van hoge stress houden mensen nu eenmaal minder rekening met hoe ze overkomen bij anderen.

Onderstaand model is dus een routekaart voor leiders, om hun visie op een gewenste verandering vorm te geven. Bovendien helpt het hen om na te gaan of hun veranderingsaanpak niet vooral een reflectie is van hun eigen voorkeur in plaats van wat de organisatie nodig heeft. Ligt je persoonlijkheid bijvoorbeeld rechtsboven op het wiel (extravert en logisch denkend) dan zal top-down leidinggeven aan veranderingen je wellicht goed liggen. En dan is het een uitdaging om verandering bottom-up vorm te geven via het faciliteren van ontwikkeling. Dit wil zeg-

ZO GEZEGD



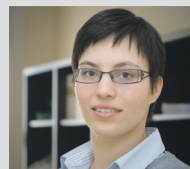
Fons Feekes
Zaakvoerder van Insights® in België

“De kunst van transformationeel leiderschap is de benodigde veranderingen van de organisatie verbinden aan de transformatie van teams en individuen”

gen dat in een organisatie met een zeer resultaatgerichte cultuur, waar meestal ook managers met een resultaatgerichte persoonlijkheid domineren, het bevorderen van teamwerk het veranderingsproces ten goede zou komen. Er moet dan ook worden nagegaan wat deze keuzes betekenen voor de persoonlijke ontwikkeling van de managers zelf.

Transformationeel

Dit brengt me op de essentie van transformationeel leiderschap en transformationeel veranderen. Hierbij wordt vooral gezocht naar de intrinsieke motivatie om te veranderen, gekoppeld aan betekenisgeving van de verandering op lange termijn. Dit in tegenstelling tot transactioneel leiderschap, dat vertrekt van het principe van ruil (de medewerkers krijgen een beloning als ze veranderen en een ‘straf’ als ze niet veranderen). De kunst van transformationeel leiderschap is dus de benodigde veranderingen van de organisatie te verbinden aan de transformatie van teams en individuen, inclusief die van het topmanagement. Elke verandering kan ons tenslotte bewust maken van iets in onszelf dat verder ontwikkeld kan worden om een rijper en wijzer mens te worden.



Ellen Coninx
Advocate bij Odigo

JURIDISCH

Een weg uit het kluwen

Elk bedrijf heeft af te rekenen met een kluwen aan contracten, documenten en tal van juridische vragen. Legal outsourcing is voor hen een manier om beroep te doen op een juridisch expert, zonder die vast in dienst te moeten nemen.

Advocate Ellen Coninx staat voor Odigo Advocaten ondernemers bij op verschillende manieren. “Bij sommige klanten verzorgen we een permanente, voor een paar uur per maand tot een dag per week. We beantwoorden dan juridische vragen, screenen contracten op risico’s of op opportuniteiten,... Dikwijls hebben bedrijven zoveel contracten dat ze door de bomen het bos niet meer zien. Daarom volgen we bijvoorbeeld de contracten die stilzwijgend verlengd worden. Met andere klanten spreken we af dat ze ons mogen bellen met gelijk welke juridische vraag, om dan binnen de 24 uur antwoord te krijgen.”

“Voor een bedrijf is het makkelijk over een bedrijfsjurist te beschikken op de manier dat het dat zou willen, zonder die vast in dienst te moeten nemen. Bijkomend voordeel is dat een externe kracht op langere termijn meedenkt met de onderneming, en dat spaart veel tijd en geld uit. Ondernemers krijgen dan meer de kans om zich op hun core business te concentreren”

BARBARA VANDENBUSSCHE
redactie.be@mediaplanet.com

create value. share value. **talent motion** in create value. share value.

Talent in Motion is een innovatieve HR dienstverlener, gespecialiseerd in het snel en kwalitatief rekruteren van gemotiveerde Interim Managers door ons uniek en vernieuwend HR-beleid.

Wij helpen u bij tijdelijke versterking van uw organisatie in kader van:

- afwezigheid van een manager/directeur
- implementatie en begeleiding van een veranderingstraject
- crisismanagement
- toevoegen specifieke expertise
- begeleiden familiale successie
- project/program management

Kenmerkend voor onze aanpak is onze focus op snelheid, kwaliteit en cultural fit.

info@talentinmotion.be – www.talentinmotion.be
Watermolenstraat 20/2 – 9320 Aalst – 053/590.590

ILLUSTRATIE VAN HET INSIGHTS® TRANSFORMATIONEEL LEIDERSCHAPSMODEL

ROUTEKAART

Dit model is een routekaart voor leiders, om hun visie op een gewenste verandering vorm te geven.