

Leiderschapsontwikkeling

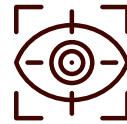
ONTWIKKELTRAJECT VOOR MEER ERVAREN* LEIDINGGEVENDEN

**Of leidinggevendenden die al flink wat opleiding achter de rug hebben en nu toe zijn aan verdieping.*



Vandaag

In jouw organisatie heb je een groep leidinggevendenden met stevige ervaring op zak. Ze hebben al verschillende trainingen gevolgd en weten hoe het er in de praktijk aan toe gaat. Tegelijk merken ze dat de context waarin ze leidinggeven almaar complexer wordt. Ze staan voor de uitdaging om veranderingen op strategisch én operationeel niveau te vertalen naar hun team. Daarbij groeit het besef dat dit ook iets vraagt van hun leiderschapsidentiteit. Ze voelen dat het tijd is om verder te kijken dan alleen vaardigheden, en willen hun leiderschap verdiepen, als mens, als teamleider én als onderdeel van een bredere organisatie.



Morgen

De focus verschuift van vaardigheidstraining naar identiteitsontwikkeling.

Nieuwe vaardigheden zijn welkom, maar vooral wanneer ze geïntegreerd worden in wie je als leider bent.

Daarnaast is het doel dat deze leidinggevendenden ook de bredere organisatierol ten volle opnemen:

- hun impact op de organisatie leren herkennen en vergroten;
- strategie leren vertalen én beïnvloeden;
- hun team begeleiden richting meer eigenaarschap en autonomie;
- mee zorg dragen voor een klimaat waarin experimenteren en leren vanzelfsprekend zijn.



Analyse

KEN JE ORGANISATIE

We starten met een andere bril dan bij startende leidinggevendenden. Hier is het niet alleen "Ken jezelf", maar vooral "Begrijp de organisatie waarin je leidt".

Mogelijke instrumenten:

- Organisatie-analyse o.b.v. PESTEL (macro-omgevingsfactoren) en 7-S model (interne afstemming).
- 360° feedback: hoe kijkt de organisatie naar jou als leider?
- Reflectie op de eigen leiderschapspraktijk in relatie tot organisatiecultuur en strategie.

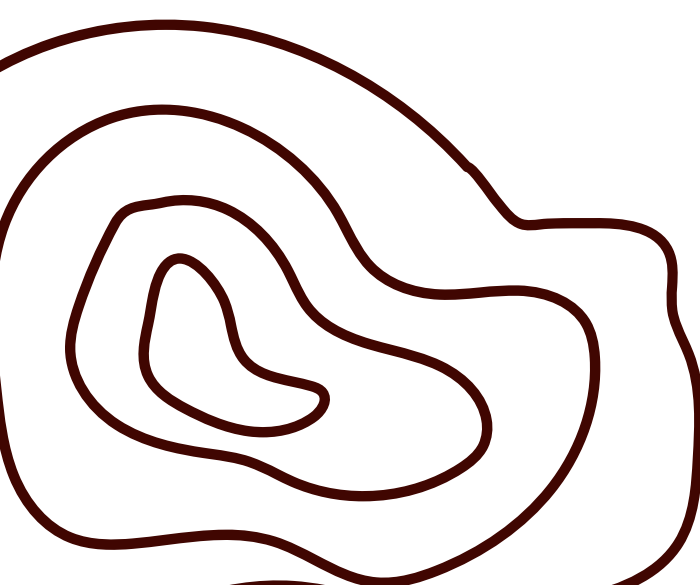


Waarom hiermee starten?

- *Het zet een systemische bril op het leiderschapstraject.*
- *Het maakt duidelijk dat dit traject draait om impact en positionering in de organisatie.*
- *Het creëert taal en inzicht om leiderschap te verdiepen voorbij het individuele niveau.*

*"Wie leiding wil geven aan anderen,
moet eerst leren om leiding te geven aan zichzelf."*

P. Drucker.



Plan

WERKEN VANUIT DRIE BENADRINGSWIJZEN

A. Leiderschap als rol

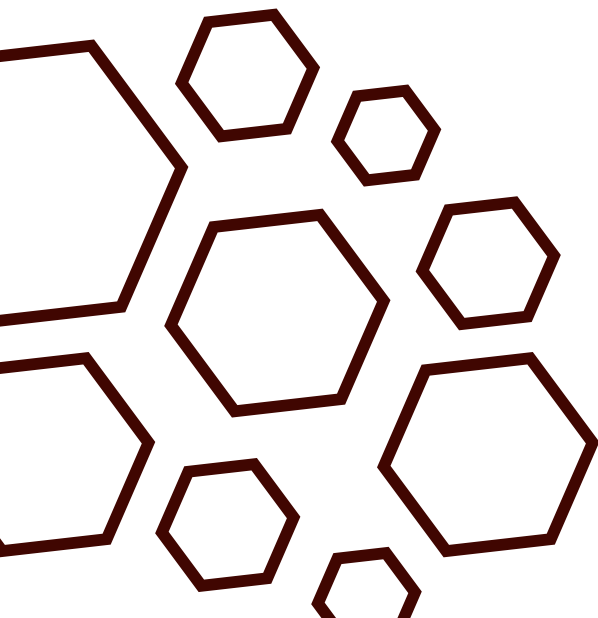
Wat wordt van jou verwacht in de rol van leidinggevende binnen deze context?

Hierbij brengen we in kaart:

- Hoe we elke leiderschapsrol flexibel kunnen inzetten in functie van wat de context vraagt (coach, strateeg, veranderaar, facilitator...).
- Hoe deze rollen aan te laten sluiten bij het organisatiedoel.

Leer- en ontwikkeldoelen

- Deelnemers bewegen tussen de verschillende rollen die leiderschap vandaag vraagt.
- Ze kunnen hun positie en impact situeren binnen de grotere organisatie.
- Deelnemers kunnen de gepaste rol identificeren en deze flexibel opnemen.
- Ze kunnen de strategische vertaalslag maken naar team- en afdelingsniveau.



Plan

WERKEN VANUIT DRIE BENADRINGSWIJZEN

B. Leiderschap in actie

Hoe geef je concreet vorm aan die rollen in je gedrag en communicatie?

Thema's - we verdiepen op:

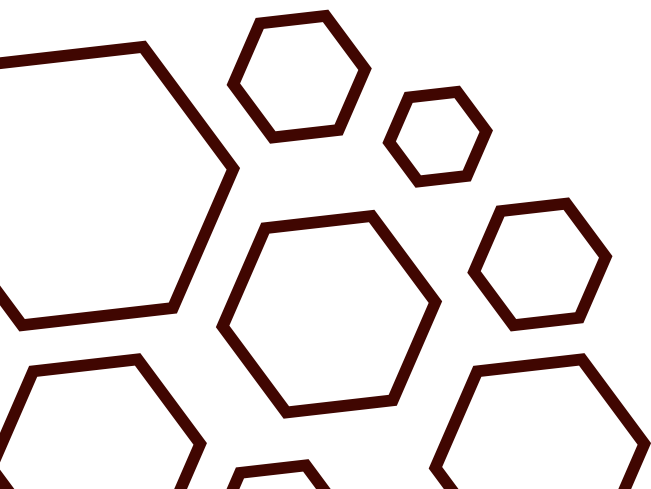
- Leiderschapstijlen en situationeel gedrag.
- Teamdynamieken herkennen en beïnvloeden.
- Conflicthantering en weerstand benutten als bron van informatie.
- Feedback afgestemd op de ontwikkelingsfase van het team.

Leer- en ontwikkeldoelen

- Deelnemers versterken hun gedragsrepertoire.
- Ze stemmen hun stijl af op het ontwikkelingsniveau van hun team.
- Ze kunnen leidinggeven op maat van teamvolwassenheid.
- Ze durven moeilijke gesprekken te voeren met impact.
- Ze kunnen de psychologische veiligheid binnen hun team versterken.
- ...

Theoretische kaders:

- *Transformational vs. Transactional Leadership*
- *Lencioni's 5 dysfunctions of a team*
- *Situationeel leiderschap*
- *Psychologische veiligheid van Amy Edmondson*



Plan

DE BOUWSTENEN: DRIE PIJLERS

C. leiderschap als identiteit en systeem

Hier werken we op de onderstroom:

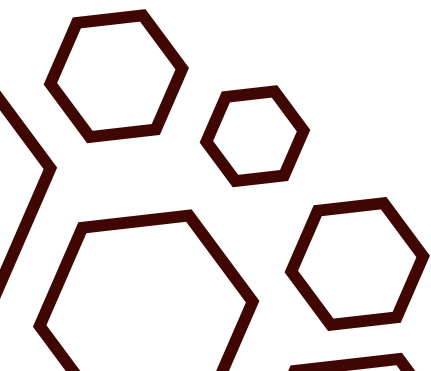
- Waarden, overtuigingen en motieven van de leider.
- Organisatiepatronen en machtsdynamieken.
- Ruimte voor experiment, innovatie en 'adaptive space'.

Leer- en ontwikkeldoelen

- Deelnemers leren werken met spanning en paradoxen.
- Ze zijn in staat tot zelfreflectie en identiteitsontwikkeling.
- Deelnemers ondernemen systeeminterventies met oog voor de context en het hele systeem.
- Deelnemers versterken hun identiteit als leider in een complexe omgeving
- Ze leren interventies doen met oog voor het hele systeem
- Ze ontwikkelen taal om hun interne overtuigingen in lijn te brengen met hun leiderschapspraktijk.

Theoretische kaders:

- *Adaptive Leadership (Heifetz): leren omgaan met 'niet-technische' uitdagingen*
- *Complexity Leadership Theory (Uhl-Bien): leidinggeven in dynamische systemen*
- *Glenda Eoyang – Human Systems Dynamics: patronen lezen in mensensystemen*



Concreet

VERSCHILLENDE VORMEN ZIJN MOGELIJK

1

Bootcamp

Een intensieve tweedaagse met terugkomdag na enkele weken.

2

Gespreid traject:

Modulair opgebouwd met theoriedagen afgewisseld met intervisiemomenten.

3

Blended leertraject:

Zelfstudie afgewisseld met begeleide intervisie op eigen casussen.

4

Mentorship:

Intervisie met peers of met begeleiding.



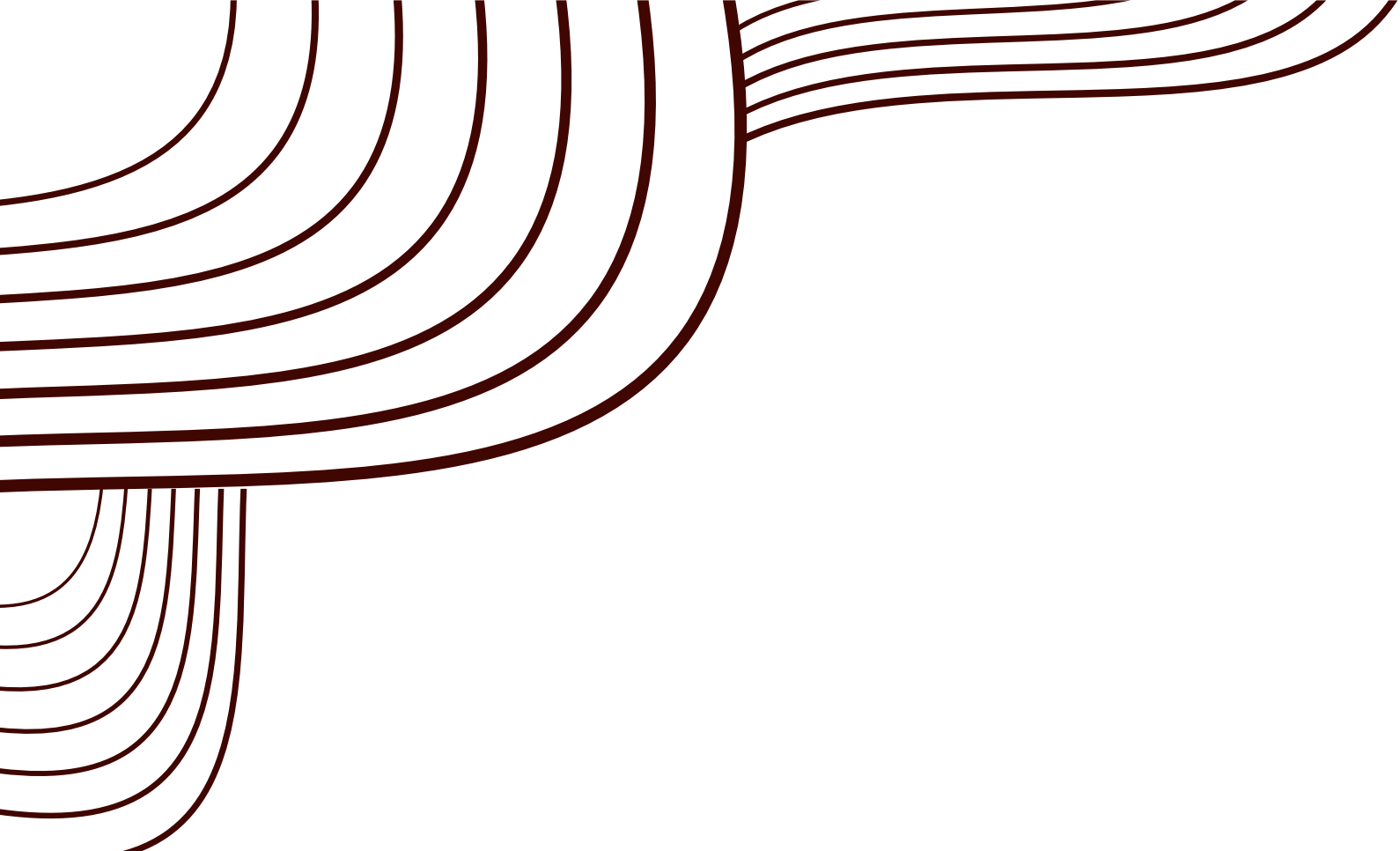
Consultants én coaches én trainers

MM consultants biedt een combinatie van pedagogische bagage en een achtergrond met jarenlange ervaring in changemanagement, projectwerk, teambegeleiding, coaching en bemiddeling.



Op maat schakelen tussen perspectieven en dimensies

Onze trajecten activeren vanaf het eerste moment: via participatieve werkvormen én via scherpe zelfreflectie, balancerend tussen comfort en constructieve frictie – zodat inzichten beklijven.



MM Consultants

WIE ZIJN WIJ ...

MM Consultants ondersteunen je organisatie in haar ontwikkeling. Samen bouwen we aan autonomere teams, een gepaste organisatiecultuur en organisatiestructuur en ontwikkelen we het leiderschap dat nodig is voor het bereiken van duurzame resultaten.

- **Moeilijke uitdagingen helder krijgen en hanteerbaar maken.**
We helpen organisaties om vastzittende kwesties te ontwarren en terug in beweging te brengen.
- **Verbinding tussen mens én systeem.**
We werken op meerdere niveaus tegelijk: persoonlijk, team, organisatie en context.
- **Leren met goesting – van leiderschap tot samenwerking.**
We creëren leermomenten die raken, verdiepen en beklijven.

**“Go with the choice
that scares you
the most,
because that’s the one
that’s going to help
you grow.”**

