

Meerzijdig leiderschap

CONTACTEER
ONS

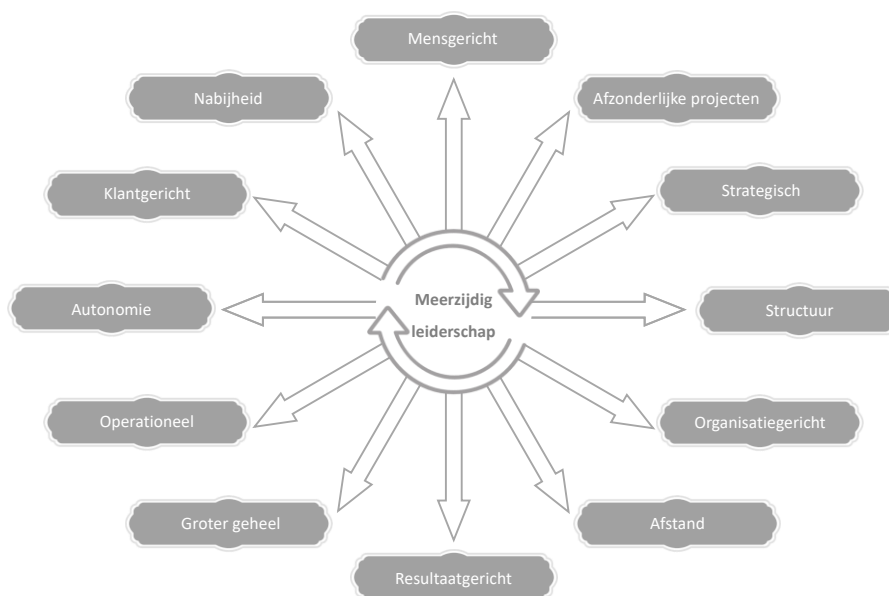
Ontspannen navigeren tussen uitersten

Resultaatgericht en menselijk hoeven niet te botsen. Als meerzijdig leider overstijg je contrasten. Zo haal je enthousiast het beste uit je medewerkers, je organisatie en jezelf. Je werkt proces- en productgericht. Je waakt over het evenwicht tussen verandering en stabiliteit. Je verbindt de korte termijn met de lange, en micro met macro.

Als leidinggevende krijg je tal van tegenstellingen op je pad

Enkele – vast herkenbare – voorbeelden:

- Aan het roer van een team staan vraagt om een visie op de toekomst en tegelijk om focus op wat vandaag belangrijk is.
- Medewerkers willen dat je je aanspreekbaar opstelt en je bekommert om wat zij nodig hebben. Maar het bewaren van de nodige afstand is even belangrijk, om het overzicht te houden en om mogelijk beslissingen te nemen die tegen de individuele belangen van medewerkers ingaan.
- Je bouwt aan een sterk team dat als een veilige haven fungeert voor de individuele teamleden. Ondertussen coördineer je ook verandering die mogelijk grote impact op dat team heeft.



Ja, focussen op twee uitersten is moeilijk

Deze uitersten creëren in praktijk een spanningsveld, omdat ze schijnbaar tegengesteld zijn. Het lijkt alsof je concentreren op het ene ten koste gaat van de aandacht voor het andere, en omgekeerd. Focussen op beide is wat van je verwacht wordt, maar dat voelt tegenstrijdig.

Ja, de automatische piloot vormt een valkuil

Dagdagelijks leidt dat tot een soort van automatische piloot. Als leidinggevende heb je een voorkeur voor een bepaald uiterste – bijvoorbeeld het operationele. Of je teamleden zijn nogal individueel ingesteld. Of binnen je organisatie gaat alle energie uit naar verandering waardoor de nood aan houvast verwaarloosd wordt.

Bewust en gericht schakelen is de oplossing

Meerzijdig leiderschap betekent zien dat de uitersten een continuüm vormen waarin jij je vrij kan bewegen. En waarin je, afhankelijk van wat de context vraagt, die positie inneemt die het meest constructief is voor jou, je team en de organisatie. Zo wordt de spanning niet ondraaglijk en slaat de balans niet te veel naar één kant door.

Complexe tijden vragen om meerzijdig leiderschap

Vormen zoals coachend of resultaatgericht leiderschap schuiven één specifieke focus of rol naar voor. Ze vereenvoudigen de complexiteit te fel en bieden geen bevredigend antwoord meer.

D-NA kiest voor een leiderschapsmodel dat net in die complexiteit duikt en de leidinggevende sterkt om hier een weg in te vinden. Meerzijdig leiderschap is resultaatgericht én mensgericht, strategisch én operationeel.

Meerzijdig leiderschap stuurt in een ingewikkelde en uitdagende context de organisatie, de teams en de medewerkers richting resultaat, goesting, leren en innovatie.

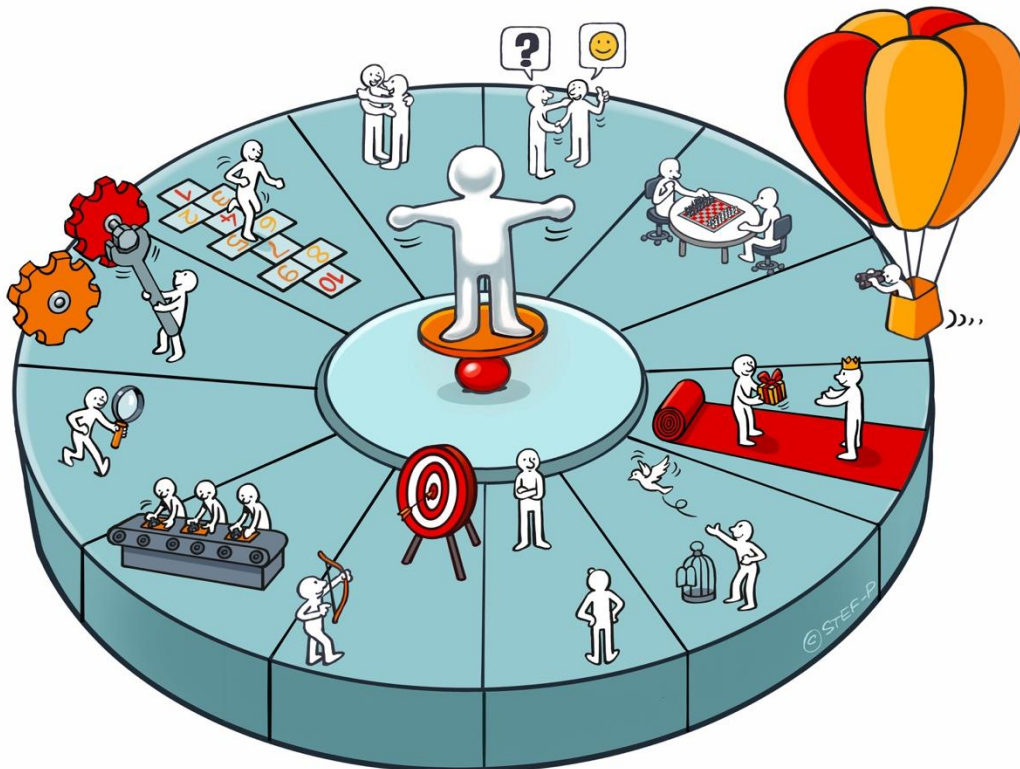
Wil je als leidinggevende in een complexe omgeving tot gerichte actie komen? Dat vraagt om drie belangrijke stappen.

1. Jezelf van bovenuit observeren. Je bewust zijn van de tegengestelde uitdagingen waarmee je dagelijks te maken krijgt, vanuit jouw rol en opdracht.
2. Je eigen voorkeuren hierin kennen.
3. Jouw context – team, medewerkers, organisatie – helder inschatten. De noden en wensen in kaart brengen, zodat je er rekening mee kan houden.

Van hieruit kan je bijsturen waar nodig: communicatie, houding, kordaatheid, inzichten in leren en veranderen, teamcoaching, strategisch inzicht, systemisch kijken en handelen ...

Kunnen omgaan met contrasten werkt constructief

Kunnen spelen met tegenstellingen – bij jezelf, medewerker, team, organisatie – is het doel. Zodat je niet langer kiest voor uitsluitend het ene of het andere maar weet te schakelen tussen uitersten. Of, afhankelijk van de context en de situatie, voor een en-en-verhaal gaat. Het resultaat is gegarandeerd positief.



CONTACTEER
ONS