whitepaper #1

Energieke leiders ontstaan door samen leren vanuit kracht

Qidos biedt handvatten voor ontwikkeling van leiderschap

Het coachen en ontwikkelen van leiderschap doet Qidos op haar eigen wijze, waarbij het primaire doel is om leiders van organisaties te inspireren en in hun kracht te zetten. Birgit Vandermeulen, Edwin Brink en Martijn de Wildt van Qidos over hun integrale visie op leiderschapsontwikkeling.

Energie losmaken

Qidos staat voor energie en levenskracht. Die naam is zeer bewust gekozen en een terugkerend anker in de leiderschapstrajecten. Edwin: “Hoe zorg je dat je als leider energie losmaakt in een organisatie? Daar gaan we mee aan de slag. Er heerst nu veel onzekerheid door allerlei turbulente ontwikkelingen in de buitenwereld. Er komt veel af op organisaties. Dan ontstaat er een natuurlijke behoefte aan sterke leiders. Maar de combinatie van onzekerheid en complexiteit heeft juist individuele oplossingen nodig, en dat is niet top-down te organiseren. Die creatieve oplossingen moeten wel binnen duidelijke waarden en kaders vorm krijgen. Binnen die kaders laten we de ruimte aan de mensen zelf om oplossingen te vinden.”

Een leiderschapstraject willen we echt samen met de leidinggevenden creëren, zonder vaststaand programma

Samen creëren

De snel veranderende wereld vraagt om krachtige mensen, toekomstgerichte teams en verbindend leiderschap, vinden ze bij Qidos. Met een alomvattende aanpak

Pijlers van leiderschapsontwikkeling

Borging & Empowering

Een programma voor en door eigen leiders

Als leiderschapscoach ben je vooral de facilitator, procesbewaker en waar nodig de aanjager om te zorgen voor gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gezamenlijk leren

Samen thema’s uit de gewenste leiderschapsontwikkeling uitdiepen en concretiseren

Ontwerpen van Live/online bijeenkomsten, workshops en intervisies.

Individuele inspiratie

Je eigen ontwikkeling vormgeven en inspiratie opdoen (maatwerk)

Op basis van zelfkennis en -reflectie op eigen manier en tijd. Artikelen, opdrachten, filmpjes, podcasts, animaties, coaching.

Doen in de praktijk

Per thema concreet aan de slag

(Samen) leren door te doen in de praktijk, bijvoorbeeld in de eigen (project)teams. Bijvoorbeeld: oefenkansen, online weekstarts en doe-duo’s.

“We evalueren elke stap en integreren het leiderschapsprogramma in bestaande structuren en systemen.”

Martijn

op meerdere niveaus wordt leiderschapsontwikkeling aangevlogen, waarbij elk ontwikkeltraject een unieke co-creatie is tussen opdrachtgever en begeleiders. Daarbij zorgt Qidos voor de structuur, inspiratie, reflectie en begeleiding.

Die werkwijze geldt ook voor het coachen van leiders, van teamleiders tot ceo’s. Steeds is dat maatwerk, weet Edwin. “Er bestaat niet één manier om leiderschap te ontwikkelen, niet elke leider is hetzelfde en moet hetzelfde zijn. Het samen ontwikkelen is dus niet een vastomlijnd proces voor ons. Wél bieden we een onderliggende basis van drie modules. Daarbij stemmen we in dialogen met de leiders af of we de goede dingen aan het doen zijn, in lijn met hun ambities én de ambitie en bedoeling van de organisatie. Vervolgens volgt een persoonlijke intake en gaan we werken aan een individueel leiderschapsontwikkelplan met concrete leerdoelen.”

Zonder vaststaand programma toch structurele borging

Birgit en Edwin begeleidden samen recent de aftrap van een groot leiderschapstraject. Birgit: “Dat willen we echt samen met de leidinggevenden creëren, zonder vaststaand programma. Juist het feit dat er geen vaststaand programma is triggert het leiderschap van de deelnemers. Dan worden de stappen die we samen met de leiders nemen gelijk een hier-en-nu proeftuin van hun leiderschapskwaliteiten.”

Edwin noteert daarbij wel een dilemma. “Vaak willen mensen horen wat er gebeurt, het liefst stap voor stap.”

Martijn benadrukt dat Qidos steeds zoekt naar manieren om leiderschapstrajecten duurzaam te laten zijn en te borgen in de dagelijkse orde van de dag. “We evalueren elke stap en integreren het leiderschapsprogramma in bestaande structuren en systemen. Om zo de leiderschapsontwikkeling in een organisatie te bestendigen.”

“Timing is cruciaal. Leren vraagt om ruimte, reflectie en tijd”

Edwin

Openheid over eigen kunnen en onkunde

Een open, eigen inbreng van de coaches brengt vaak het gewenste proces op gang. Zo stuitte Qidos bij een organisatie op ‘een hardnekkige reflex’. Martijn: “Dat was een top-down geleide organisatie en ze wilden meer ruimte en eigenaarschap voor de medewerkers.”

De aanpak van Qidos bracht gaandeweg een cultuurverandering teweeg. Door de laagdrempeligheid werden dingen besproken die deelnemende leidinggevenden gewoonlijk spannend vinden. “Dit creëert de mogelijkheid om de cultuur te veranderen”, aldus een van de deelnemers tijdens een evaluatie. “Iedereen worstelt met vragen als: hoe organiseer ik ruimte voor mezelf? En: hoe ga ik het gesprek aan met mijn medewerker of leidinggevende? Doordat jullie open zijn over jullie eigen worstelingen, ervaringen en wijsheid creëer je de ruimte voor een ander om ook die ruimte te nemen.”

Edwin: “Voor ons horen verantwoordelijkheid nemen en lef tonen bij elkaar. Het zijn geen tegenpolen, maar twee kanten van hetzelfde leiderschap. We stimuleren leiders om te balanceren tussen care en dare : zorgzaam zijn én durven. Soms vraagt leiderschap dat je iemand juist niet uitdaagt of confronteert, omdat aandacht en begrip op dat moment belangrijker zijn. En op andere momenten vraagt het dat je wél grenzen stelt of lastige beslissingen neemt. Echt leiderschap zit in het vinden van die balans - stevig én sociaal.”

De juiste timing en leerruimte

In de praktijk blijkt leiderschapsontwikkeling toch vaak weerbarstig. Niet altijd is er ruimte voor de liminele leerfase en zijn direct doortastende, vastberaden leiders gewenst, stelt Edwin vast. “Vooral als de spanning op de werkvloer hoog is, zoals wanneer de productie of cijfers onder druk staan, moet er kort op de bal worden gespeeld. Je kunt je afvragen of die druk werkelijk de juiste omstandigheden biedt om leiderschap te gaan ontwikkelen. Het blussen van een brand vraagt om presteren, dan is er niet de tijd om te leren en te experimenteren. Timing is cruciaal. Leren vraagt om ruimte, reflectie en tijd.”

Verbinding tussen polariteiten

Qidos faciliteert leiders die verantwoordelijkheid tonen voor het eigen handelen en autonomie en eigenaarschap bij medewerkers stimuleren door een optimale balans te vinden tussen ruimte, richting en regels.

Birgit: “In feite gaat het ook hier om de verbinding tussen polariteiten. Het is niet het een of het ander. Het is bewust en onbewust, chaos en structuur, input en outcome, proces en resultaat, mens en team, nu en vroeger, denken en voelen et cetera. Het balanceren van deze polariteiten is een zoekproces en juist daar breken we een lans voor.”

Ze geeft het voorbeeld van een traject met vijftien leidinggevenden die samen in een team zitten. “We zijn terug gaan kijken naar waar ze vandaan komen en de conclusie was dat ze vroeger veel dingen hebben aangeleerd die nu heel effectief en tegelijkertijd belemmerend zijn. Zo was er een deelnemer die uit een nest van altijd hard werken komt, op de boerderij. En nog steeds is hij gewend vooral zelf hard te werken als leidinggevende in plaats van taken bij zijn team neer te leggen. Als dit kwartje valt is het onbewuste bewust geworden.”

Leiderschapskader

Edwin merkt daarbij op dat een collectief kader wel cruciaal is bij deze benadering. “In die polariteiten wil je als team gezamenlijke waarden als kapstok hebben en delen, zodat je een gemeenschappelijke ontwikkelrichting hebt.”

Deze waarden worden voor elke organisatie samengebracht in eigen concrete leiderschapstaal en vastgelegd in een leiderschapskader. Martijn: “In het leiderschapskader wordt krachtig omschreven waar leiders binnen de desbetreffende organisatie voor staan. Daarin zijn gemeenschappelijke thema’s te vinden als: verbinding, resultaat en het faciliteren van ontwikkeling en ruimte.”

Binnen duidelijke kaders laten we de ruimte aan de leiders om oplossingen te vinden en hun bijdrage te leveren

Geen loze beloften

Duidelijkheid en eerlijkheid staan ook centraal in de begeleiding van Qidos. Wanneer een organisatie bijvoorbeeld aanklopt met de wens om leiders te ontwikkelen die goed zijn in het maken en houden van verbinding, is dat geen doel op zich. Edwin: “Dan kijken we eerst of iemand dat wel in zich heeft, en of hij of zij die kwaliteit kan ontwikkelen. Als dat niet zo is kun je wel handvatten geven, maar in essentie gaat het dan niet lukken om een verbindend leider te ontwikkelen. Dan moet je je als leider afvragen of dit wel de juiste rol en ambitie voor je is.”

De ambitie van leiders moet aansluiten bij de ambitie van de organisatie. Voorafgaand aan een ontwikkeltraject wordt dus altijd met de directie gesproken om de organisatiestrategie helder te krijgen om van daaruit de leiderschapsontwikkeling gericht te gaan ontwikkelen.

Echt maatwerk

Het is dus echt maatwerk bij Qidos. Martijn: “We geloven dat ieder programma anders moet zijn. Waar zitten jouw kwaliteiten als leider? Dat is altijd de centrale vraag, naast: wat is de visie en ambitie van de organisatie? Als een organisatie dat bij elkaar kan brengen tot één taal met alle polariteiten en uitdagingen ingesloten, dan gaat leiderschap vliegen en gaan medewerkers floreren.”

Team Qidos

Meer weten over Qidos?

Wij denken graag met u mee.

Samen met onze opdrachtgevers co-creëren we onvergetelijke ontwikkeltrajecten voor individuen, teams en leidinggevenden. Om als organisatie op de juiste wijze te kunnen bewegen in deze snel veranderende wereld zijn krachtige mensen, toekomstgerichte teams en verbindend leiderschap gevraagd. In onze ontwikkeltrajecten combineren we verrassende leerconcepten met praktische tools. Impact met fun. Vernieuwing met professionaliteit. En eigenaarschap met inspiratie.

Scan voor een actueel overzicht van ons aanbod deze QR code. Bel of mail ons om verder van gedachten te wisselen.

0343 4774 85
info@qidos.nl

Qidos
Wilhelminaweg 12
3941DG Doorn
qidos.nl