



SELECT & DEVELOP YOUR  
**MANAGEMENT  
STARS**



# **OP MAAT GEMAAKT MD-TRAININGSPROGRAMMA**

# HET SUCCESVOL LEIDEN VAN VERSCHILLENDE GENERATIES BINNEN ÉÉN BEDRIJF, HOE DOET U DAT?

*From responsibility, to accountability, to  
ownership (team performance).*

Wij 'leren' organisaties om zich continu te ontwikkelen en toekomstige veranderingen proactief te managen. Jaarlijks investeren organisaties wereldwijd 60 miljard in MD-programma's. Uit onderzoek, longitudinale enquêtes en kwantitatieve data blijkt dat MD-programma's die 'engagement' bij managers stimuleren en hen 'empoweren' om hun teams en organisatie effectiever te ondersteunen, het beste resultaat opleveren. Ons doel is om organisaties te assisteren in het bevorderen van voortdurende persoonlijke ontwikkeling, zowel in het werk- als privéleven, ongeacht de aanwezigheid van een MD-programma.



## **Warm Leiderschap: Het bruggen bouwen tussen generaties in de organisatie**

Degenen die vanaf het begin bij het bedrijf betrokken waren, hebben het bedrijf groot gemaakt. Echter, de generatie XYZ voelt minder verbondenheid, benadert zaken op een andere manier en ervaart weerstand. Ze overwegen zelfs om de organisatie te verlaten.

Menselijk en relationeel leiderschap heeft de kracht om medewerkers, teams en de gehele organisatie te laten floreren. Ecocentrisch denken, waarbij men gezamenlijk nadenkt over de toekomst van de organisatie, het leven, de aarde en de onderlinge relaties, is iets waar de nieuwe generatie al zeer bewust mee bezig is. Deze nieuwe benadering vereist van leidinggevenden dat ze antwoord geven op de vraag waarom mensen hun tijd en energie aan de organisatie zouden moeten besteden. Wat maakt het werk zinvol? Goede leidinggevenden geven waarde en betekenis aan het werk. Ze benadrukken dat de organisatie bestaat uit mensen die onderling afhankelijk zijn en elkaar nodig hebben om gezamenlijke doelen te bereiken. Leiderschap draait om het creëren van een eenheid in denken en willen. Zo vormt een leidinggevende een ecosysteem waarin mensen elkaar ondersteunen, gezamenlijk enthousiast zijn over hetzelfde doel en erop vertrouwen dat ze onderling op elkaar kunnen bouwen.

We moeten ook de overgang erkennen van egocentrisch naar ecocentrisch denken in organisaties. In het verleden lag de focus op het individu, op persoonlijke ambities en doelen, het egocentrisch denken. Maar dit heeft geleid tot een breuk in de samenhang en een gebrek aan duurzaamheid. Ecocentrisch denken is het begrip dat we allen deel uitmaken van hetzelfde systeem en afhankelijk zijn van elkaar voor succes. Deze verschuiving is essentieel voor het overbruggen van generatiekloven op de werkplek. Is warm leiderschap de oplossing?



Als we het hebben over het managen van verschillende generaties binnen één bedrijf, komen we al snel uit op de uitdaging om te navigeren tussen oude en nieuwe paradigma's van leiderschap en organisatiebeheer. Er is een groeiend bewustzijn en belangstelling voor wat vaak 'warm leiderschap' wordt genoemd - een stijl die empathie, zorg, en de menselijke factor in het hart van organisatiestructuren plaatst. Deze stijl kan essentieel zijn om bruggen te slaan tussen generaties op de werkvloer.

Leidinggeven betekent dat medewerkers hun tijd, inzet en talent aan jou en de organisatie geven. Dat is een belangrijk en betekenisvol gegeven. Om succesvol te zijn in het leiden van verschillende generaties, moet je als leidinggevende een omgeving creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en begrepen voelt. Hiervoor is warm leiderschap nodig, een stijl die in zijn essentie draait om zorgzaamheid en het waarderen van elke individuele werknemer.

*FROM RESPONSIBILITY, TO  
ACCOUNTABILITY, TO OWNERSHIP (TEAM  
PERFORMANCE).*

Natuurlijk moeten er functieprofielen en functiebeschrijvingen zijn, zodat duidelijk is waar werknemers verantwoordelijk voor zijn in een functie. Echter teams worden vaak onvoldoende verantwoordelijk gehouden voor het niet goed vervullen van hun functieprofiel en functioneren.



## **De kracht van menselijkheid en potentieel in een generatie-overstijgende werkomgeving**

Warm leiderschap gaat niet alleen over technische competenties, maar ook over menselijkheid. Ongeacht hoe technisch bekwaam een leidinggevende is, als er geen warmte of empathie is in hun manier van leidinggeven, dan zal hun leiderschap niet effectief zijn. Het gaat om het aanbieden van de jongere en oudere generatie van "ownership & veiligheid" en niet "controle". Ownership door ze projecten te geven waarvoor ze verantwoordelijk zijn en regelmatig feedback zodat ze weten dat ze op het goede spoor zitten. Biedt ze ook veiligheid om fouten te maken. Mensen hebben behoefte aan leiders waar ze zich op hun gemak bij voelen, met wie ze willen samenwerken en voor wie ze zich willen inzetten. Ook hechten ze aan leiders die met hun ideeën anderen kunnen bezielen.

Mensen hebben de capaciteit om zich te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Om jongere generaties te bereiken moeten huidige managers en directie de drive hebben om zichzelf en de organisatie continu te ontwikkelen met betrekking tot bovengenoemde stijl van aansturen om zo getalenteerde, gepassioneerde mensen aan te kunnen trekken die uitblinken in hun vakgebied. Zo wordt innovatie een vast onderdeel van het DNA van de organisatie.

Binnen een organisatie is het van belang dat leiders verder kijken dan de huidige kwaliteiten van een individu. Ze dienen ook het potentieel in mensen te herkennen. Een goede leidinggevende kijkt op een waarderende en brede manier naar zijn of haar medewerkers.

Talent is niet slechts een opsomming van vaardigheden of capaciteiten, maar iets veel diepers. Talent wordt gezien als de tijd die je krijgt om iets van het leven te maken. Binnen deze context wordt een werknemer gezien als een individu dat vandaag en/of morgen waarde toevoegt aan de organisatie. Dit vereist dat we de werknemer niet alleen waarderen om hun huidige kwaliteiten, maar ook om hun potentieel.



Leidinggevendenden kunnen mensen niet labelen op basis van wat ze wel of niet kunnen. Het vermogen van mensen om te groeien en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen moet worden erkend. Dit is de basis van een duurzaam en productief werkrelatie, waarbij alle partijen zich erkend, gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

Het creëren van een omgeving waarin elke werknemer, ongeacht hun generatie, zich gewaardeerd en begrepen voelt, is cruciaal. Leidinggeven is een relationele taak, niet alleen een functionele. Leiderschap is niet alleen gericht op het behalen van doelen, maar ook op het creëren van een context waarin mensen kunnen bloeien.

In ons MD-traject combineren we de theorieën van onder anderen Covey met praktische situaties en rollenspellen. Covey benadrukt: 'Eerst begrijpen, dan begrepen worden'. Dit wederzijds begrip is essentieel voor het effectief aansturen van de generaties X, Y en Z.

## **Volgende Stappen**

Onze op maat gemaakte MD-programma's zijn ontworpen om managers & teams te transformeren en de wendbaarheid te stimuleren die nodig is in de moderne, data-gedreven wereld. We helpen u leiderschap opnieuw te definiëren, generatiekloven te overbruggen, wendbaarheid en 'ownership' te omarmen en resultaatdoelstellingen te overtreffen.





SELECT & DEVELOP YOUR  
**MANAGEMENT  
STARS**



**Bel ons vandaag  
010 - 477 02 88**