



WHITEPAPER **Leiderschap** in **verandering**

Meer betrokkenheid en draagvlak voor visie en ambities?
Effectief veranderingen versnellen en versterken?



WHITEPAPER

Leiderschap in verandering

In de tijd waarin we leven is leiding geven niet altijd een feest. Maatschappelijke en economische ontwikkelingen -dichtbij en ver weg- beïnvloeden je handelingsruimte en zetten gemaakte plannen onder druk. Het roer moet om. Want... veranderingen zijn inmiddels een vast gegeven. Dit vraagt om een andere mindset, een andere

manier van mensen meekrijgen en een flexibele, toekomstgerichte focus. Maar hoe pak je dat aan als leidinggevende? Hoe zorg je ervoor dat iedereen het juiste doet, op het juiste moment en met het juiste resultaat? En hoe doe je dat met behoud van een gezonde balans voor jezelf, je medewerkers en andere belanghebbenden?

WAT EERST WERKTE, WERKT NU NIET MEER

Veel van onze opdrachtgevers ervaren enige frustratie dat eerder gekozen aanpakken nu niet meer werken. Mensen zijn 'verandermoe', zetten hun hakken in het zand. Inspanningen om mensen mee te krijgen, lijken soms averechts te werken. Terwijl de tijd juist dringt om noodzakelijke vernieuwingen door te voeren. Er zijn leidinggevendenden die hun plan van aanpak zo feitelijk mogelijk presenteren, tot in detail onderbouwd en logisch. Andere leidinggevendenden kiezen er juist voor om vol passie een gedroomde toekomst te verbeelden en mensen te inspireren door middel van metaforen.

TIJDEN VERANDEREN

Welke aanpak je ook kiest, feit is dat ze veel energie vragen en desondanks hun doel missen. Medewerkers begrijpen misschien wel dat verandering nodig is, maar betrekken dat in veel gevallen onvoldoende op zichzelf. Het is volkomen logisch dat je het als leidinggevende soms even niet meer weet. De tijd van duidelijke hiërarchie, inhoudelijke afspraken en regels van bovenaf doorvoeren is voorgoed voorbij. Medewerkers verwachten nu ruimte voor eigen regie. Ze willen verantwoordelijkheid én de vrijheid om mee te denken over besluitvorming, inhoud en uitvoering.

ALLEEN WAT ECHT IS, TELT

Speel geen mooi weer. Verschuil je niet achter een rol. Medewerkers willen leiding krijgen van echte mensen, die openheid van zaken geven, in

gesprek gaan over wat beter kan en hen bij plannen betrekken. Leaders die een constructieve dialoog op gang brengen, waardoor visie, strategie, tactiek en operatie beter op elkaar worden afgestemd.

LEIDERSCHAP IN VERANDERING

Leiderschap anno nu vraagt om zelfkennis, omgevingsbewustzijn en authenticiteit. Het vermogen om verbindende verhalen te vertellen is hierbij cruciaal. Alleen dan is het mogelijk om de juiste snaar te raken en echt van betekenis te zijn voor anderen. Je wordt de versneller van verandering door échte verhalen te delen. Door te luisteren naar wat er leeft, te vragen naar de leermomenten, keerpunten en piekmomenten, de moeite en de blijdschap.

IN GESPREK OVER WAT ERTOE DOET

KPI's en managementmodellen inspireren niet. Ze zijn belangrijk om richting en sturing te geven, maar ze leiden zelden tot versnelling van gewenste ontwikkeling. Wil je een andere organisatie, dan zullen eerst de gesprekken in de organisatie moeten veranderen. Niet zozeer in de vergaderzaal, maar vooral bij de koffie automaat. Je brengt het vliegwiel van verandering op gang als je persoonlijke ervaringen met elkaar deelt over onderlinge betrokkenheid en bevoegenheid, over overwonnen hindernissen en trots. Zo laat je zien wie je samen bent en waartoe je samen in staat bent. Het zijn de persoonlijke verhalen die de visie en strategie betekenisvol maken en die de beeldvorming op grote schaal beïnvloeden.





VERHALEN VOOR DE VERANDERING

Je bent een verbindend leider als je oprecht laat zien wie je bent en vanuit die eigenheid in relatie gaat met mensen. Zelfbewuste leiders varen op hun innerlijk kompas, delen hun visie en toekomstperspectief, gaan in gesprek over de gezamenlijke koers en nodigen medewerkers uit om in de gewenste richting te bewegen. Ze verstaan de kunst om de bedoeling (the big story) te koppelen aan betekenisvolle persoonlijke ervaringen (micro stories). Resultaat is dat medewerkers zich onderdeel voelen van een groter plan en daar met plezier verantwoordelijkheid voor willen nemen. Wanneer verhalen raken aan wat we in de kern met elkaar te doen hebben, dan krijgen strategische keuzes samenhang, dan voelen medewerkers zich gemotiveerd om zelf vorm te geven aan de ambities van de organisatie.

MET PODCASTS BRENG JE BEWEGING OP GANG

Wij ondersteunen organisaties in het versnellen en versterken van hun veranderprocessen door échte verhalen op te halen en te delen. Daarbij zetten we podcasts in als praktisch en effectief dialoog-instrument. Als leidinggevende leer je je leiderschapsverhaal op een laagdrempelige manier te vertellen. In de podcasts breng je je visie op verandering tot leven en ga je met collega's in gesprek over drijfveren en verwachtingen, over wat helpend is en in de weg zit, en over de consequenties van keuzes. Er is ruimte voor reflectie, voor eerlijke uitwisseling en opbouwende tegenspraak. Altijd met het doel om samen te groeien en te ontwikkelen.

IN DE PODCASTS
BRENG JE
JE VISIE
OP VERANDERING
TOT LEVEN

GROOT BEREIK

Belangrijke meerwaarde van een podcast is dat je het gesprek achter de drie microfoons vermenigvuldigt tot een persoonlijk gesprek met álle mensen in je organisatie. De medewerkers die de podcast beluisteren, herkennen zich óók in deze verhalen. Daardoor voelen ze zich betrokken, begrepen en gehoord. Het 'boost' effect van de podcast biedt daarmee een enorme kans om de gewenste verbinding en verandering breed te laten landen. Daarnaast kan het podcast verhaal meerdere malen worden beluisterd. Een herhaling van je boodschap,

maar dan zonder dat het jou extra tijd kost. Maximale verander impact en invloed dus.

WAT GAAN WE DOEN?

De podcasts bestaat uit 10 afleveringen waarin de 10 verhaalfases* voor leiders in verandering van Paul Smith worden doorlopen. Leidinggevend gaan daarbij in gesprek met een medewerker van een ondersteunende dienst en een operationeel medewerker, zodat er meer wederzijds begrip en afstemming ontstaat over visie, strategie, tactiek en operatie.

10 VERHAALFASES* VOOR LEIDERSCHAP IN VERANDERING

1. Waar we vandaan komen
2. Waarom we daar niet kunnen blijven
3. Waar we naartoe gaan
4. Hoe we daar komen
5. Waar we in geloven
6. Voor wie we van betekenis willen zijn
7. Wat we doen voor onze klanten
8. Hoe we ons onderscheiden van anderen
9. Waarom ik leiding geef op mijn manier
10. Waarom zou jij bij ons willen werken?

MIJN BELOFTEN

- Ik help je om je leiderschapsverhaal aan te scherpen
- Ik ondersteun je bij het vertellen van een helder toekomstverhaal dat inspireert
- Met elke podcast aflevering werk je toe naar de gewenste cultuurveranderingen
- Door de gesprekken met staf en medewerkers ontstaat meer begrip en betrokkenheid
- Met de podcast bereik je grote groepen mensen tegelijk: je hebt meer invloed
- Gewenste veranderingen worden breder gedragen en tastbaar gemaakt
- Gewenste veranderingen worden versneld en versterkt

SAMENVATTEND

1. Leiderschap is in verandering is en ziet er nu anders uit dan voorheen
2. Leidinggeven aan veranderingen draait om authenticiteit
3. Echte verhalen vertellen is een krachtige manier om mensen mee te krijgen
4. Podcasten is hét podium voor echte verander verhalen op grote schaal
5. Podcasts brengen de beoogde verandering in een stroomversnelling

Wil je meemaken hoe echte verhalen jou gaan helpen om veranderingen te ondersteunen? Neem contact met mij op voor een oriënterend gesprek. Op basis van jullie vraagstelling maak ik een voorstel op maat.

ECHTE VERHALEN
VERTELLEN
IS EEN KRACHTIGE MANIER
OM MENSEN
MEE TE KRIJGEN

OVER MIJ

RAYMOND GODDING
COMMUNICATIESTRATEEG EN VERHALENMAKER



Met podcasts kun je echte verhalen laagdrempelig ophalen en breed delen. Ik geloof erin dat je mensen meekrijgt in ontwikkeling als je ruimte geeft voor het delen van echte verhalen. Als storytelling expert help ik je om de organisatie identiteit en visie tastbaar en voelbaar te maken. Om je werkgeversreputatie en de medewerker betrokkenheid te versterken. Ik breng het collectieve DNA in kaart en haal de verhalen naar boven die laten zien wie je samen bent en waar je samen voor gaat. De meerwaarde en bedoeling van je organisatie wordt betekenisvol in persoonlijke verhalen van professionals.

Meer info: www.godding.nu

Contact: 06-24995025 | raymond@godding.nu

Leiderschap in Verandering is ontwikkeld in samenwerking met Astrid van den Broek (executive coach en verander expert).

Meer info: www.leiderschapspunt.nl

Contact: 06-24252482 | astrid@b3talent.nl

NEEM CONTACT
MET MIJ OP
VOOR EEN
ORIËNTEREND
GESPREK.