

LEIDERSCHAPSMODEL VAN ORMIT

INLEIDING

Vaak wordt ons de vraag gesteld: Wie ontwikkelen jullie bij ORMIT: managers of leiders? De achterliggende gedachte is dat dit twee verschillende dimensies zijn. ORMIT denkt daar anders over. In traditionele termen heeft Leiderschap als focus 'de goede dingen doen' en richt Management zich op 'de dingen goed doen'. In dit denken wordt leiderschap vaak uitsluitend toebedeeld aan het hogere management en wordt ervan uitgegaan dat de meer operationele managers bezig zijn met de meest efficiënte wijze van de uitvoering van het werk binnen het gestelde kader.

ORMIT ziet dat anders. Wij denken dat 'de goede dingen doen' en in het verlengde daarvan 'de dingen goed doen' geldt voor elke manager van elk niveau voor het organisatieonderdeel waar hij of zij verantwoordelijk voor is. Elke goede manager beschikt in onze optiek over leiderschap en dan met name persoonlijk leiderschap en maakt daar in de praktijk gebruik van. Elke succesvolle manager is volgens ons een leider, iemand die vanuit persoonlijk leiderschap invloed heeft op zijn of haar omgeving en daarmee op een succesvolle wijze zaken voor elkaar krijgt.

Als MD specialist kiest ORMIT daarmee voor management vanuit leiderschap. ORMIT ontwikkelt managers met leiderschapskwaliteiten. Elk individu heeft unieke kwaliteiten en kan daarmee het verschil maken. Een succesvolle manager levert volgens ons een belangrijke bijdrage aan het tot bloei laten komen van deze kwaliteiten en is daarmee in staat om tot optimale resultaten voor een organisatie te komen. Niet alleen door zelf het verschil te maken, maar ook door anderen te inspireren en te stimuleren dit ook te doen.

De basis van ons denken over management en ontwikkeling van management komt tot uiting in ons ORMIT leiderschapsmodel. Een model dat gebaseerd is op onze jarenlange praktijkervaring op het gebied van managementontwikkeling en zich richt op het gedrag dat wij zien bij succesvolle managers. ▶

UITLEG VAN HET MODEL

Ons leiderschapsmodel bestaat uit een vijftal facetten waarvan wij hebben ervaren dat deze essentieel zijn om als manager echt het verschil te maken. Persoonlijk leiderschap zien wij daarbij als de hefboom voor succes.

Bij de ontwikkeling van managers richten wij ons op de raakvlakken tussen persoonlijk leiderschap en de verschillende facetten van effectief management. *Een manager met leiderschapskwaliteiten laat gedrag zien waarin de verschillende facetten van managen worden ingezet gecombineerd met persoonlijk leiderschap.*



FACETTEN VAN EFFECTIEF MANAGEMENTGEDRAG

Persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap is de combinatie van zelfinzicht (wie ben ik, wat zijn mijn kwaliteiten, valkuilen, wat motiveert mij?), het leervermogen en het lef om op basis hiervan keuzes te maken en ernaar te handelen (wat is nodig, wat wil ik en de ander, hoe maak ik het verschil?). Dit is onmisbaar om succesvol te zijn als manager! Binnen persoonlijk leiderschap zijn 4 aspecten te onderscheiden (maar niet te scheiden): rationeel, emotioneel, fysiek en spiritueel leiderschap. ▶

Buiten naar binnen vertalen en vice versa

In staat zijn de ontwikkelingen in de buitenwereld naar de eigen organisatie te vertalen. Ervoor zorgen dat trends in de markt en relevante ontwikkelingen centraal staan in het denken en handelen binnen de organisatie. Daarnaast het invloed hebben op ontwikkelingen in de buitenwereld door het uitdragen van de visie van de organisatie en deelname aan dialogen.

Het raakvlak tussen 'buiten naar binnen vertalen' en 'persoonlijk leiderschap' ligt in het ontwikkelen van een eigen visie en het uitdragen hiervan zowel intern als extern.

Creëren van verbinding

In staat zijn mensen met elkaar te verbinden en aan zichzelf en de organisatie te binden. Resultaten worden samen met anderen (medewerkers, collega's, klanten en partners) bereikt.

Het raakvlak tussen 'creëren van verbinding' en 'persoonlijk leiderschap' is het op basis van zelfinzicht verbinding maken met anderen en de omgeving.

Kennis van zaken

Weten waar het over gaat en op basis hiervan respect afdwingen bij medewerkers, collega's, klanten en partners. Het gaat hierbij om zowel materiekkennis als om managementkennis.

Het raakvlak tussen 'kennis van zaken hebben' en 'persoonlijk leiderschap' is het weten wát er toe doet(bij jezelf, anderen en in de organisatie) en wat er voor nodig is om de gewenste doelstellingen te realiseren.

Managen van processen

In staat zijn zaken voor elkaar te krijgen. Plannen worden succesvol uitgevoerd door het effectief en efficiënt inrichten en managen van processen.

Het raakvlak tussen 'managen van processen' en 'persoonlijk leiderschap' is het op basis van zelfinzicht en overzicht op een voor jou effectieve wijze inrichten en aansturen van processen. ▶

HOE GEBRUIKEN WIJ HET LEIDERSCHAPSMODEL BIJ DE ONTWIKKELING VAN MANAGERS?

Bij de ontwikkeling van managers gebruiken we het model op verschillende manieren.

Vertaalslag van organisatieambities naar gewenst managementgedrag

Eenzijds om samen met organisaties de vertaalslag te maken van organisatieambities naar gewenst managementgedrag. Welk gedrag wordt er van (toekomstige) managers verwacht om als organisatie succesvol te zijn? We starten dan met het benoemen en omschrijven van gemeenschappelijke organisatiewaarden. Deze vormen de basis voor het gewenste gedrag van elke medewerker binnen de organisatie. Op basis van deze gemeenschappelijke waarden maken we voor elke managementniveau (zie 'Leadership Pipeline', klik voor meer informatie hier) een gewenst profiel binnen het kader van het ORMIT Leiderschapsmodel. Dit wordt in concreet gedrag geformuleerd en geeft als resultaat een samenhangende matrix met betrekking tot het gewenste management -en leiderschapsgedrag

Ontwerp en uitvoering van evenwichtige leiderschapsprogramma's

Daarnaast gebruiken we het model om evenwichtige leiderschapsprogramma's te ontwerpen en uit te voeren. Programma's waarin aandacht besteed wordt aan alle facetten van effectief managementgedrag en waarbij we ons richten op de kern: de raakvlakken tussen persoonlijk leiderschap en de verschillende facetten van managen uit het ORMIT Leiderschapsmodel. ◀

Over ORMIT

ORMIT is specialist op het gebied van Management Development. ORMIT is bekend vanwege haar MD aanpak en leiderschapsvisie. Deze aanpak en visie zijn de basis voor een managementtraineeship, waarin net afgestudeerde academici ontwikkeld worden tot succesvolle managers. Ook adviseert en begeleidt ORMIT organisaties bij het ontwikkelen van managementtraineeships en managers.

ORMIT. DEDICATED TO MAKING THE MOST OF YOUR TALENT.

