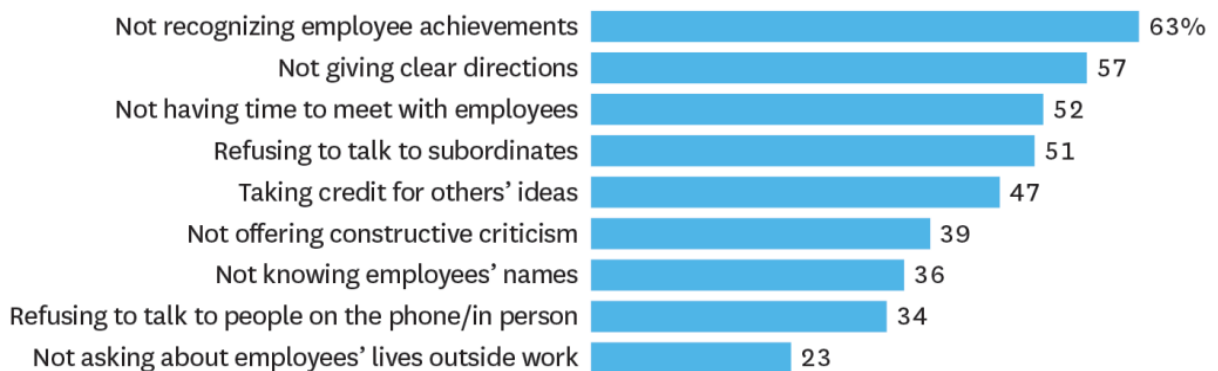


## Vandaag

Winst maken is het hoogste doel. Er heerst controle en hiërarchie. Klanten worden bediend. Met de omgeving is geen tot reactief contact. Het gaat goed zoals het gaat. Maar hoelang nog?

- Slechts 35% van de managers zijn betrokken
- Bij 30% van de niet-betrokken medewerkers ligt de oorzaak bij de manager.
- Slechts 10% van de managers heeft de vaardigheden om een groep medewerkers aan te sturen (1).

### The Communication Issues That Prevent Effective Leadership



SOURCE INTERACT/HARRIS POLL OF 1,000 U.S. WORKERS

© HBR.ORG

*“Niet betrokken medewerkers worden gecreëerd door de organisatie zelf”.*

Ondertussen versneld de dynamiek en vragen nieuwe generaties om nieuwe spelregels.

- Ze hechten belang aan waardering en feedback;
- ze willen coaching om zichzelf continu te blijven ontwikkelen;
- ze willen duidelijkheid over hun carrièreplanning in het bedrijf. De doorlooptijd versneld: Banen worden projecten.
- Ze wensen een leidinggevende die hun inspireert;
- ze werken voor een purpose;
- ze hechten waarde aan de relatie met collega's. Door samen te werken versterken zij elkaar.
- Ze maken zelf graag keuzes over de indeling van hun werkweek en zijn 24/7 bereikbaar. Altijd en overal. Een goede balans is het uitgangspunt.

### Gezocht: Leaders M/V!

- Handelt naar de behoeften van anderen;
- laat de controle los;
- stelt zich kwetsbaar op;
- heeft de behoefte om te ontwikkelen, zowel als persoon, zijn medewerkers en de organisatie.

### Wat levert dat op?

*"Ik werk hier om dat ik mij verbonden voel met de reden van het bestaan (de 'purpose') van het bedrijf en ik de mogelijkheid krijg mij voortdurend te ontwikkelen. Door autonoom (samen) te werken aan projecten die goed aansluiten bij mijn ambitie, altijd en overal. De ruimte die ik krijg, vertaalt zich direct in mijn inzet voor het bedrijf"*

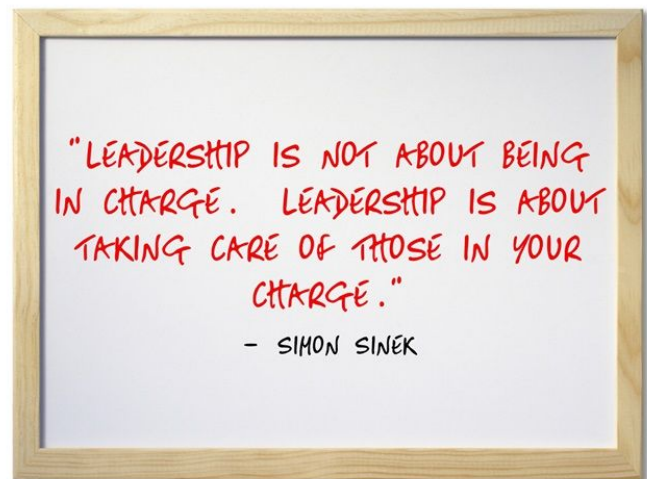
**Betrokken medewerkers** zijn diegene die zich verbonden voelen met, enthousiast zijn over en commitment tonen richting het werk en hun werkgever. Zij leveren te allen tijde een positieve bijdrage aan de organisatie in de vorm van innovatie, groei en winst. Zij ontwikkelen nieuwe producten en diensten en genereren nieuwe ideeën en klanten. Hiermee dragen zij bij aan economische groei en nieuwe banen (State of the workplace, Gallup 2013). Daarnaast zijn ze minder ziek.

### Naar Morgen

Je groeit en laat anderen groeien. De directie, HR en management werken samen om medewerkers in hun kracht te zetten.

De organisatie wordt geïnspireerd door de aanwezige ruimte voor samenwerking met collega's, klanten en andere stakeholders.

De controle wordt minder, het enthousiasme om een bijdrage te leveren aan de purpose van de organisatie groter.



### Het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden – het leiderschapsprofiel

1. Bijdragen aan de ontwikkeling van medewerkers
2. Bijdragen aan de ontwikkeling van de leidinggevende
3. Bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie.

*Activiteiten tbv de ontwikkeling van medewerkers: Uitzicht bieden op succes en groei.*

- Het bevorderen van samenwerking ten behoeve van nieuwe ideeën;
- luisteren naar ideeën/behoefte en gevoelens van de medewerker;
- actief leergedrag bevorderen;
- het bevorderen van eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid;
- het stimuleren van creativiteit;
- het bevorderen van een onderzoekende houding;
- het tonen van openheid, respect, nieuwsgierigheid en interesse richting de medewerker;
- het continu geven van aandacht voor reflectie en feedback richting de medewerker;
- het bevorderen van zelfvertrouwen door competentieontwikkeling met behulp van ervaring of trainingen e.d.;
- het bevorderen van planmatig gedrag met bijvoorbeeld een dag- en week en jaarplanning;
- het bevorderen van samenwerking tussen medewerkers.

*Activiteiten tbv de ontwikkeling van de leidinggevende*

- Het vertegenwoordigen van de identiteit van de organisatie: Purpose en kernwaarden.
- Het inzetten van taken naar aanleiding van de interesse van de medewerker
- Het inspelen op niveauverschillen en individuele behoeften van medewerkers.
- Het opbouwen van een vertrouwensrelatie met medewerkers
- Zelfontwikkeling met behulp van literatuur, trainingen of reflectie
- Het bevorderen van transparantie en open communicatie
- Het bevorderen van de werksfeer op de afdeling/kantoren
- Het (gezamenlijk) vaststellen van regels en afspraken in het team
- Het maken van een jaarplanning
- Het gebruik maken van kennis van externe verbanden om deze in te zetten voor de organisatie.

*Activiteiten tbv de ontwikkeling de organisatie*

- Het ontwikkelen van aspirant leidinggevenden.
- Het ontwikkelen van staffuncties zodat zij leidinggevenden kunnen ondersteunen in hun functioneren; communicatie, financiën, hrm.
- Met elkaar uitwisselen van ervaringen, problemen en best-practices
- Het uitwisselen van functie
- Elkaar inspireren
- Het uitzetten van de koers waarvan zij zelf de verpersoonlijking van zijn
- Samenwerken met beroepsorganisaties ten behoeve van organisatieontwikkeling
- Bijdragen aan het versterken van de mens en de kwaliteit van de organisatie
- Het tonen van betrokkenheid richting de samenleving.

## **Morgen**

Jouw organisatie creëert impact. Je bent betrokken bij de mensen met wie je iedere dag samenwerkt, je klanten en de (int.) gemeenschap.

Whitepaper: Gezocht: Leaders m/v!

---

De potentie van jou en je collega's staat centraal. Je mogelijkheden zijn het uitgangspunt en de oplossingen die je bedenkt met iedereen binnen en buiten de organisatie zorgen voor een hoge innovatiekracht en een sterkere reputatie van jezelf én van de organisatie.

Checklist		Producten
1.	Start een mastermind "Jouw organisatie naar betrokkenheid" (oid); selecteer deelnemers en plan een afspraak.	<a href="#">Whitepaper Betrokkenheid in de organisatie – start een mastermind</a>
2.	Laat deelnemers vooraf de quick scan leiderschap invullen	Quick scan Leiderschap Naar Morgen
3.	Benoem de purpose voor de organisatie: Waarom doen we wat we doen?	<a href="#">Whitepaper De purpose van de organisatie</a>
4.	Stel kernwaarden vast behorende bij de purpose. Wat verwachten wij van onze medewerkers?	<a href="#">Whitepaper De purpose van de organisatie</a>
5.	Leg de resultaten vast in de profielen en maak afspraken over hoe te borgen. Bijvoorbeeld in een Mastermindsetting. Beloon goed gedrag.	<a href="#">Format Planning Naar Morgen</a>
6.	Breng in de Mastermind een dialoog op gang over leiderschapsontwikkeling; wat verwachten wij van leidinggevenden om de kernwaarden te borgen en medewerkers betrokken te houden? Maak het zo concreet mogelijk!	Whitepaper Gezocht! Leiders m/v <a href="#">Leergang Duurzaam leiderschap</a>
7.	Stel vaardigheden leidinggevenden vast en borg in feedback, profiel en wervingsgesprekken	
8.	Oefen vaardigheden in de praktijk en bespreek je constatering in de Mastermind.	
9.	Borg vooruitgang leiderschapsontwikkeling	<a href="#">Betrokkenheidsonderzoek</a> <a href="#">Format Feedback</a>



## Afsluiting

### **Betrokkenheid is een strategie Naar Morgen**

De maatschappij is in beweging. Nieuwe generaties vragen om nieuwe spelregels en maatschappelijke vraagstukken verwachten verantwoordelijkheid. Organisaties dienen mee te bewegen. De dynamiek versnelt. De reputatie staat onder druk.

Naar Morgen is het platform voor leiderschap. Vanuit onze motivatie om ieders potentieel te benutten bevorderen wij leiderschap met betrokkenheid als ons hoogste doel.

Betrokkenheid verbindt en creëert duurzaamheid. Het is de enige route naar impact en continuïteit. Het is de route Naar Morgen.

We brengen jouw organisatie terug naar de purpose, manieren om medewerkers in hun kracht te zetten en mogelijkheden om impact te creëren in de (internationale) gemeenschap. Met als eindbestemming impact. Voor het bedrijf én een betere wereld.

Naar Morgen brengt organisaties betrokkenheid. Met medewerkers, klanten en de (internationale) gemeenschap. Bezoek onze website voor meer informatie! [www.naarmorgen.nl](http://www.naarmorgen.nl).

### **Bronnen**

1. Gallup State of the American Manager, 2015

Succesfactoren Naar Morgen



DE SUCCESFACTOREN VAN NAAR MORGEN



- Inspireer!
- Het (gezamenlijk) ontwikkelen van een visie en purpose van de organisatie
- Het tonen van betrokkenheid bij medewerkers, klanten en de (internationale) gemeenschap
- Transparantie en open communicatie



- Beter aantrekken en behoud van medewerkers
- Betere gezondheid en betrokkenheid van medewerkers
- Verhoogde innovatiekracht
- Hogere productiviteit
- Sterkere reputatie



- Samenwerking / Succesvolle innovaties



- Coach!
- Het tonen van betrokkenheid bij medewerkers, klanten en de (internationale) gemeenschap
- Transparantie en open communicatie
- Het bevorderen van samenwerking



- Autonomie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Creativiteit en inspiratie
- Gezondheid en geluk



- Samenwerking!
- Vrijwilligerswerk
- Workshops/presentaties
- Donaties/participatie aan activiteiten