



ONTWIKKELTRAJECT LEIDINGGEVEN

EEN VERHAAL VAN LEIDING GEVEN ÉN NEMEN

1. ONS VERHAAL

LEIDERSCHAP

wat ons schip in beweging bracht

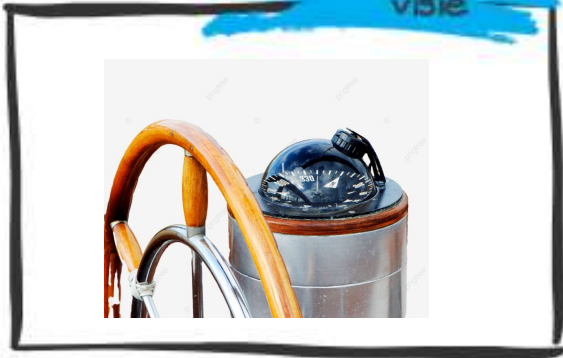
op koers blijven



kaarten



visie



spiegel



2. ONZE VISIE OP LEIDINGGEVEN

INTERACTIEF: OVER WELKE KERNVAARDIGHEDEN MOET EEN LEIDINGGEVENDE VOLGENS JULLIE BESCHIKKEN?

Een leider is iemand
die de weg kent,
de weg volgt en
de weg laat zien.

Leiderschap is een keuze, niet
een functie.

Stephen Covey

Citaten.NET

"EVERYBODY IS
A GENIUS
BUT IF YOU
JUDGE A FISH
BY IT'S ABILITY TO
CLIMB A TREE,
IT WILL LIVE IT'S
WHOLE LIFE
BELIEVING
THAT IT IS STUPID"

ALBERT EINSTEIN

LEIDERSCHAPSCOACHING.NL

"IEMAND DIE NOOIT
EEN FOUT
HEEFT GEMAAKT,
HEEFT NOOIT
IETS NIEUWS
GEPROBEERD"

ALBERT EINSTEIN

LEIDERSCHAPSCOACHING.NL

leiderschap is ervoor
zorgen dat
anderen zich
veilig voelen
Simon Sinek

'Als je **jezelf** niet
kunt leiden,
kun je **anderen**
ook niet leiden'

Bron: Alfred Herrhausen

abundantlife
www.abundantlife.nl

LEADERSHIP IS ABOUT
MAKING OTHERS
BETTER AS A RESULT
OF YOUR PRESENCE
AND MAKING SURE
THAT IMPACT LASTS
IN YOUR ABSENCE.

VERANTWOORDELIJKHEID GEVEN

- Bepaal zelf de krijtlijnen van je dienst in lijn met de korpsvisie
- Leg rekenschap af

VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN

- Stuur medewerkers aan: controleer, geef feedback en stuur bij
- Neem initiatief

AANSPREEKPUNT

Je bent het eerste aanspreekpunt - ga open in dialoog

LEIDINGGEVEN

COACHEN

- Haal het beste uit je medewerkers -
- Zet in op hun talenten

COÖRDINEREN

Bekijk de dagelijkse werking regelmatig vanuit een helikoptervisie en stuur bij.

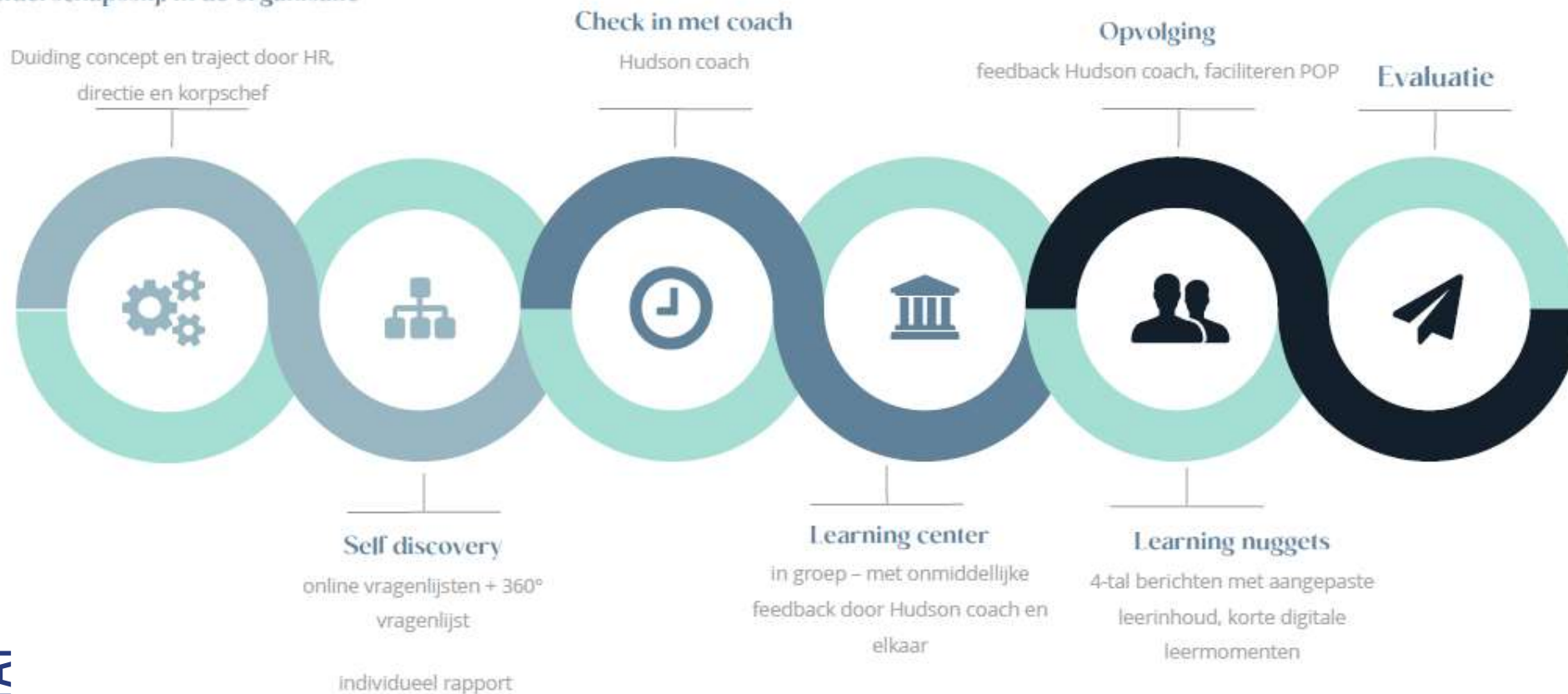
WEERSTAND

Ga op een constructieve manier om met weerstand - blijf in dialoog gaan

3. DE SPIEGEL VOORGEHOUDEN

Ism Hudson: learning traject voor ALLE leidinggevenden (+/- 50 medewerkers)

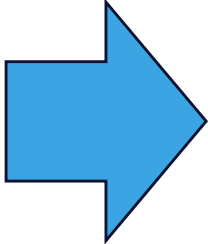
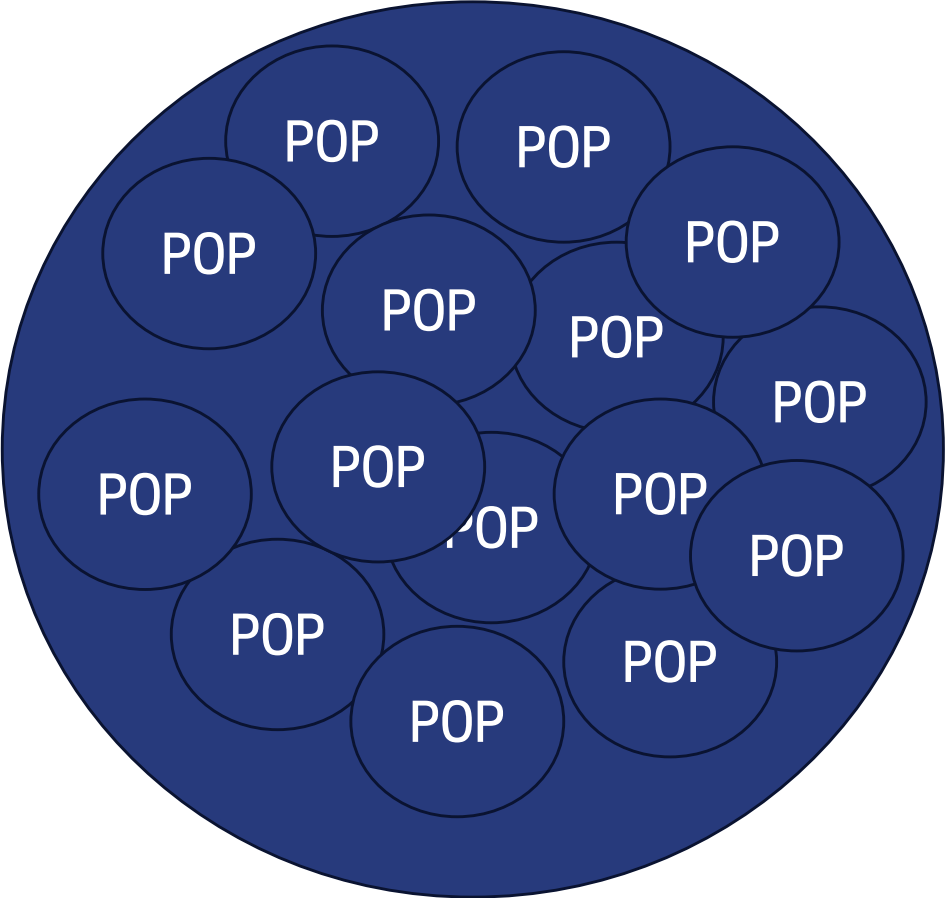
Communicatie van de gewenste
leiderschapsstijl in de organisatie



LEIDERSCHAP

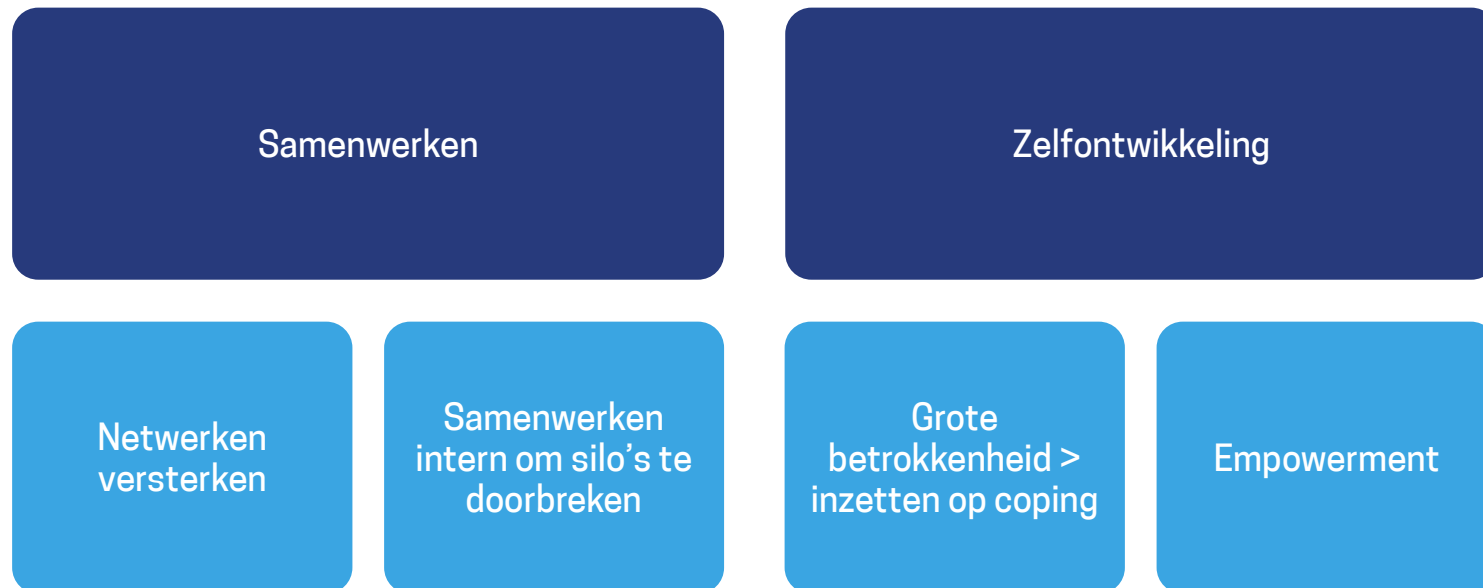
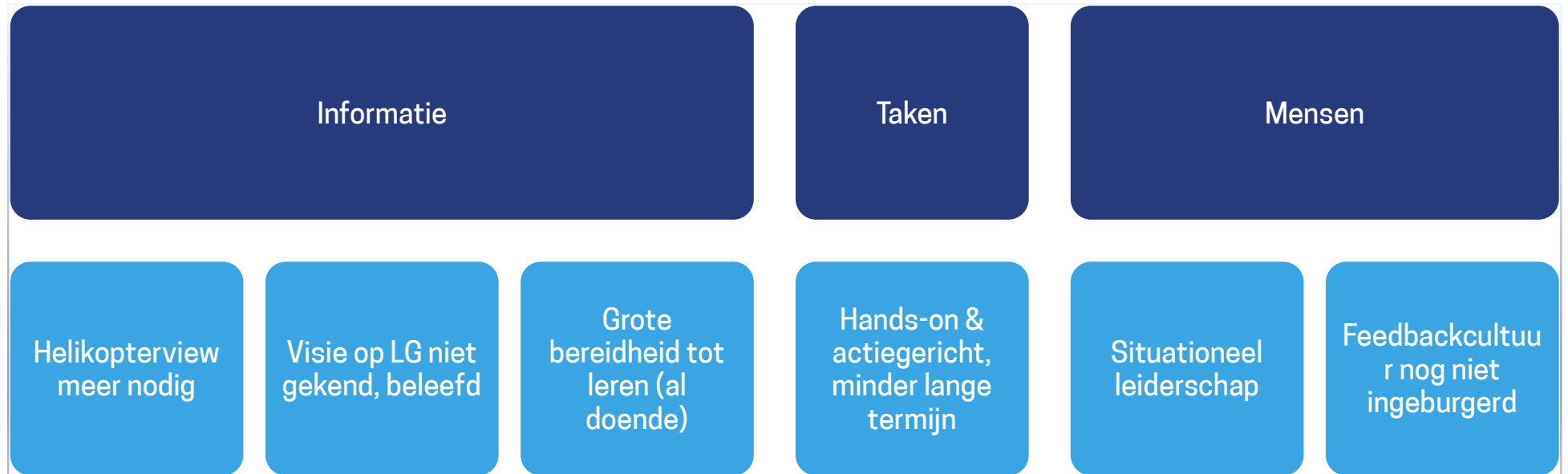
STELLINGEN			
Beslistingen nemen op basis van (onvolledige) informatie en de nodige acties innemen om deze beslissingen in de praktijk te brengen.			
Maakt beslissingen op basis van een Sterkte/Zwaarte analyse van de dienst			
Beslist snel wanneer de omstandigheden dit vereisen			

Resultaten?



De
leiderschapsstijl
van de PZ
Oostende

ENKELE TRENDS UIT DE ZONE



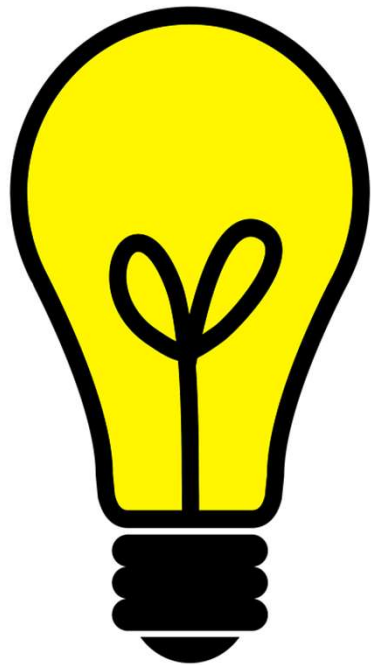
4. LESSONS LEARNED

STORYTELLING

COMMUNICATIE
PLAN

SAMENSTELLING
GROEPEN

OPVOLGING



5. DE CHANGE: WAAROM NIET?

WELKE “ANKERS” HOUDEN JULLIE TEGEN OM DE CHANGE DOOR TE VOEREN? WELKE GEWOONTES WILLEN JULLIE OVERBOORD GOOIEN?

Ostrich Bias

Failing to learn from past errors and make improvements to your change capability.



If there is a 'blame' culture, it is easier to avoid painful, risky or difficult situations.

Halo Effect

Allowing the glow of a previous success to prevent you from critically appraising the next project, person, organisation.



Zero-risk Bias



Making the assumption that small risks are the same as zero risks. "It could never happen here".

Cognitive Biases

in the Political Arena

Politicians and the media often use cognitive biases to sway public opinion and election outcomes.

Dunning-Kruger effect

The less you know, the more confident you are.



Authority bias

We're more likely to trust and be influenced by ideas that come from authority figures.



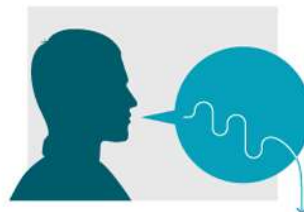
Availability cascade

An idea accumulates more credibility as it spreads.



Declinism

We romanticize the past and believe that society and institutions are in decline.



Framing effect

We draw different conclusions based on how an idea is presented to us.



Groupthink

Conforming to a widely held world view in order to fit in and minimize conflict.



False consensus

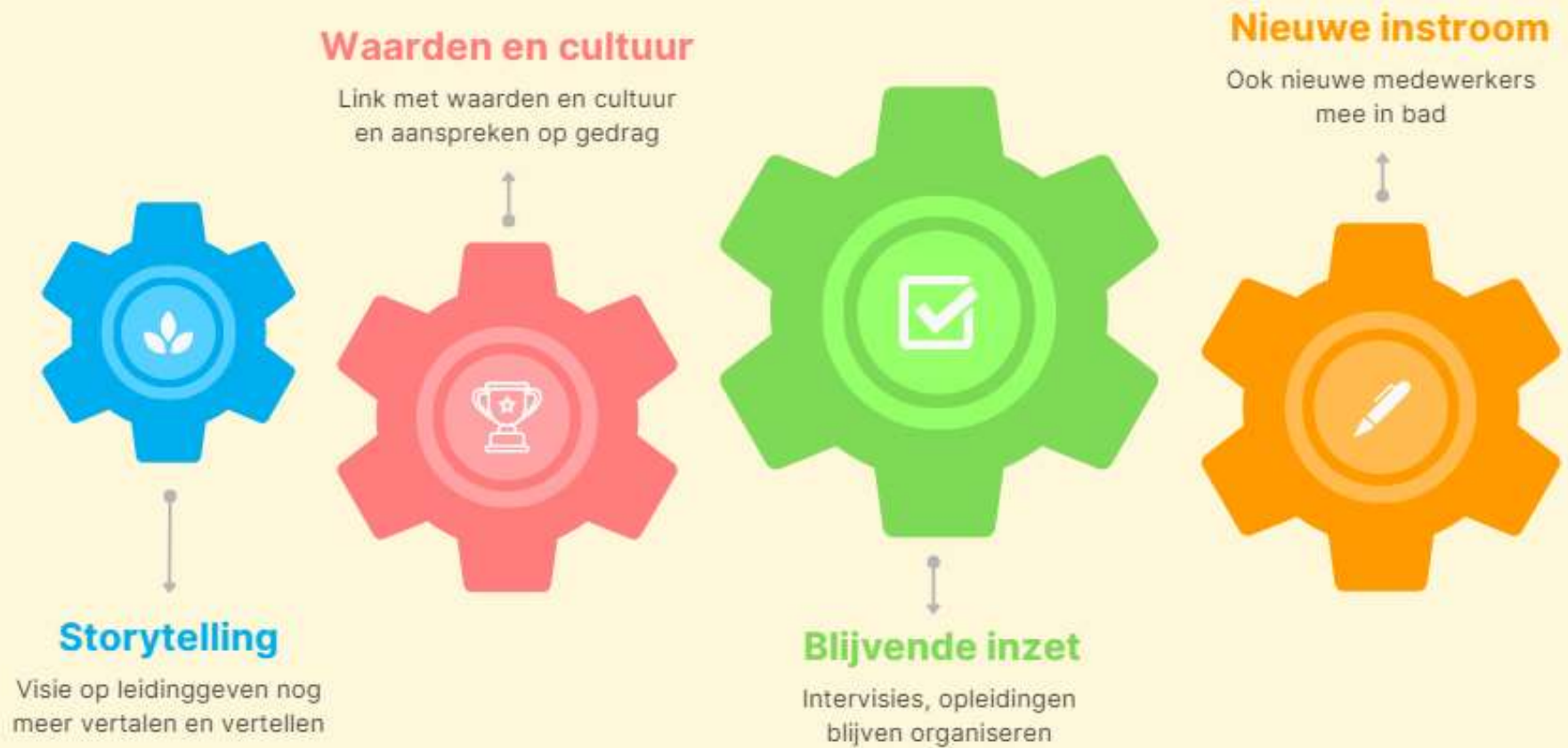
Overestimating the proportion of people who agree with an idea.



6. NEXT STEPS?

INTERACTIEF: WAT ZOUDEN JULLIE DOEN OM DE VLOOT TERUG OP GANG TE TREKKEN?





7.
Nog Curieus naar iets?
STEL JE VRAGEN



POLITIE
OOSTENDE
RECHT DOOR ZEE

eADV Katleen Pierloot - directeur Beheer
eADV Lore Huybrechts - beleidsadviseur