



Wat is het RDA Concept leiderschap & cultuur?

Het leiderschap cultuur concept (LCC) is ontwikkeld vanuit de gedachte dat de juiste stijl van leidinggeven in relatie tot de cultuur essentieel is voor een succesvolle organisatie. Welke stijl van leidinggeven past bij een organisatie is afhankelijk van de organisatiecultuur en de economische positie van de organisatie. Een organisatie die geconfronteerd wordt met bedreigingen vraagt immers om een ander management dan een organisatie in haar sterkte en een organisatie met een persoonlijke cultuur vraagt om een andere benadering dan een organisatie met een competitieve cultuur.



Deze gedachte komt voort uit een ESFproject waarin wetenschappelijk onderzoek heeft plaatsgevonden naar het ondernemersprofiel in relatie tot cultuursaspecten. Uit het onderzoek bleek dat het slagen van een beginnende onderneming in sterke mate afhankelijk is van het gedrag van de ondernemer en de cultuur van zijn organisatie. Mocht de beginnende ondernemer niet over een 'ondernemersprofiel' in relatie tot de cultuur waar hij/zij zal opereren beschikken, dan is de kans groot dat hij of zij niet zal slagen.



Dit 'ondernemersprofiel' bleek tijdens het ESF-project belangrijker dan de beschikking over een goed idee, businessplan of een gedegen financieel plan. Vanuit deze gedachte zijn wij gaan werken aan het concept. Ook voor een volgroeide organisatie is het namelijk essentieel dat het management het bij de organisatie passend gedrag vertoont.



Voor wie is het concept bedoeld?

Het concept is bedoeld voor organisaties waarbij leiderschap in relatie tot de aanwezige cultuur en fase van organisatieontwikkeling bepalend is voor het realiseren van de organisatiedoelstellingen. De directie beschouwt de talenten van zijn managers als de motor voor de organisatie. Ze zijn op zoek naar een manier om managementkwaliteiten te kunnen koppelen aan de organisatiedoelstellingen.

Zowel de directie als het management nemen het initiatief om het concept toe te passen in de organisatie. Zo helpt het concept de leiderschapstijlen te vormen en te ontwikkelen, om integraal management op te zetten en uiteindelijk een lerende organisatie te worden.

Daarnaast wordt het bijvoorbeeld ook ingezet om cultuur verandertrajecten vorm en inhoud te geven.





Waarom zou u starten met dit concept?

Een voorbeeld: U wilt uw organisatie kantelen van aanbod naar vraag- en resultaatgericht werken. U bent al een eind op weg, maar u wilt verder. U wilt verder innoveren en uw kwaliteit verbeteren, kortom beter zijn om de klant nog beter van dienst te zijn. Aan de kennis van uw product of dienst ligt het niet, maar hoe zit het met de andere voorwaarden voor succes?



Vaak wordt de vraag gesteld:

- Waarom roepen deze veranderingen zoveel weerstand op bij mijn medewerkers?
- Hoe creëert u een betere samenwerking en verbinding binnen de organisatie?
- Zijn de huidige managers geschikt om de organisatie naar een volgende fase te begeleiden? Welk gedrag moeten zij nog ontwikkelen?
- Waar moet u bij een vacature voor leidinggevende op letten?



Wat kan het concept voor uw organisatie betekenen?

1. Waar staat uw organisatie nu? Via een SWOT analyse bepalen we samen met u de huidige positie van uw organisatie en kijken we naar de noodzakelijke veranderingen.
2. Welke cultuur is er nu en naar welke cultuur wilt u toe? De cultuur van uw organisatie is van grote invloed op het al dan niet slagen van het veranderingsproces. Op basis van onze cultuurscan krijgt u inzicht in de te nemen stappen.
3. Wat betekent dit voor uw mensen? De organisatie verandert en uw mensen zullen dus mee moeten veranderen. Maar hoe en in welke richting?



Wat levert het concept u concreet op.

1. Een gevalideerde terugkoppeling over de aanwezige organisatiecultuur en de gewenste organisatiecultuur
2. Welke leiderschapstijl hoort bij het vormgeven van de gewenste cultuur
3. De informatie die nodig is om juiste conclusies te trekken worden opgeslagen in de RDA database. Deze informatie kan ook gebruikt worden bij selectie, teamsamenstelling en -ontwikkeling, persoonlijke ontwikkelplannen, management development en andere in- door- en uitstroom activiteiten binnen het HRM en HRD proces.





Met het leiderschap & cultuur concept wordt u meer dan op weg geholpen!

Wie zijn wij?



BestuursCon7 bv hanteert een virtuele organisatievorm waarbij onafhankelijk en zelfstandige organisatieadviseurs, psychologen, HR managers, loopbaanadviseurs en coaches samenwerken om overheidsorganisaties te helpen betere resultaten te behalen door het menselijk kapitaal optimaal in te zetten. Aan de hand van innovatieve human resource instrumenten worden persoonlijke profielen in kaart gebracht en is BestuursCon7 in staat om verschillende persoonlijke aspecten op een unieke wijze te matchen met functie- en organisatiecultuurprofielen.

