

Motiverend Leiderschap en faire doelstellingen voor betere resultaten en welbevinden

Herman Diricks

Afgevaardigd Bestuurder Federaal Agentschap
voor de veiligheid van de voedselketen

Administrateur Délégué Agence Fédérale
pour la sécurité de la chaîne alimentaire

Investeren in leiderschap

- * Middle management

maar ook ...

- * Topmanagement



Strategisch belang van leiderschap

* **Traject voor leidinggeevenden**

= Strategische doelstelling !!



FAVV - **BUSINESSPLAN 2015-2017**
Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen

Zoeken van A tot Z

FR NL

Het FAVV
als organisatie

Sociale economische en
administratieve context

Visie van de belanghebbenden

Strategische en operationele
doelstellingen 2015-2017

=> Investeren in de competenties van het middlemanagement

Businessplan van het FAVV

2015 - 2017

- » [Inleiding](#)
- » [Management samenvatting](#)
- » [Afkortingen](#)
- » [PDF versie](#)



LEARN
LEAD

Development
Program
Leadership FAVV
'2016-2017'

Rollen van een leidinggevende



1. **Leider:**

de leider motiveert door een duidelijk, helder en inspirerend verhaal te brengen met een visie. De leider bepaalt de richting en stimuleert door te inspireren. Hij maakt de medewerkers betrokken en zelfsturend.

2. **Ondernemer:**

De ondernemer ontdekt prioriteiten en geeft deze een toegevoegde waarde in zijn entiteit. Hij zorgt voor het genereren van nieuwe en bruikbare ideeën en laat ook ruimte voor innovatie en creativiteit bij de medewerkers.

3. **Manager:**

De manager runt de organisatie door goed te plannen, organiseren en faciliteren voor zijn medewerkers. Hij stuurt bij, zorgt voor optimale inzet van mensen en middelen en coördineert het geheel in functie van de talenten en competenties van de medewerkers.

4. **Coach:**

De coach heeft oog voor ontwikkelingsmogelijkheden, geeft feedback en zoekt samen met de medewerkers naar oplossingen. Hij definieert samen met de medewerkers leerdoelen en is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van ieders talenten.



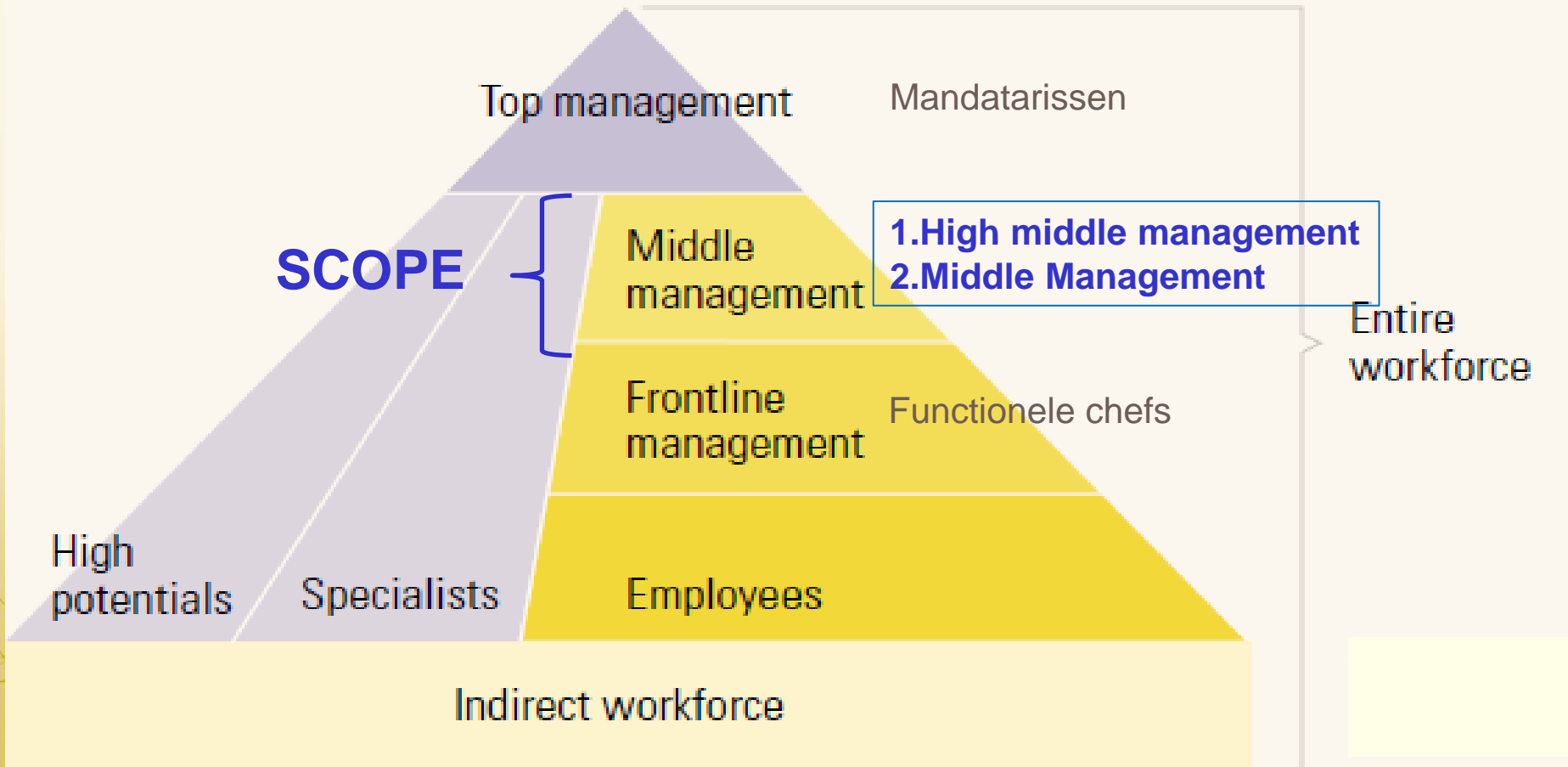
Aanpak 1: gericht naar middle management

DOELSTELLINGEN TRAJECT

- **ledere leidinggevende zichzelf beter te leren kennen, inzake het eigen functioneren, de sterke en verbeterpunten als chef, de eigen competenties,...**
- **ledere leidinggevende stimuleren om zich te ontwikkelen in de 4 rollen (leider, ondernemer, manager & coach) met bijpassende competenties**
- **ledere leidinggevende opvolgen en stimuleren om de tijdens het hele traject vergaarde kennis en vaardigheden effectief te gebruiken in zijn/haar job**



Doelgroep 1



Modulaire opbouw van het traject



Meten van leiderschapscompetenties

* Feedback 360°

- ✓ Inzicht in eigen functioneren als leidinggevende
- ✓ Basis voor de opmaak van een eigen traject naargelang de te ontwikkelen competenties
- ✓ Aanbevolen bij start en bij het einde van het traject .
 - ✓ Garantie van transfert van kennis naar de praktijk (evaluatie van leerresultaat)

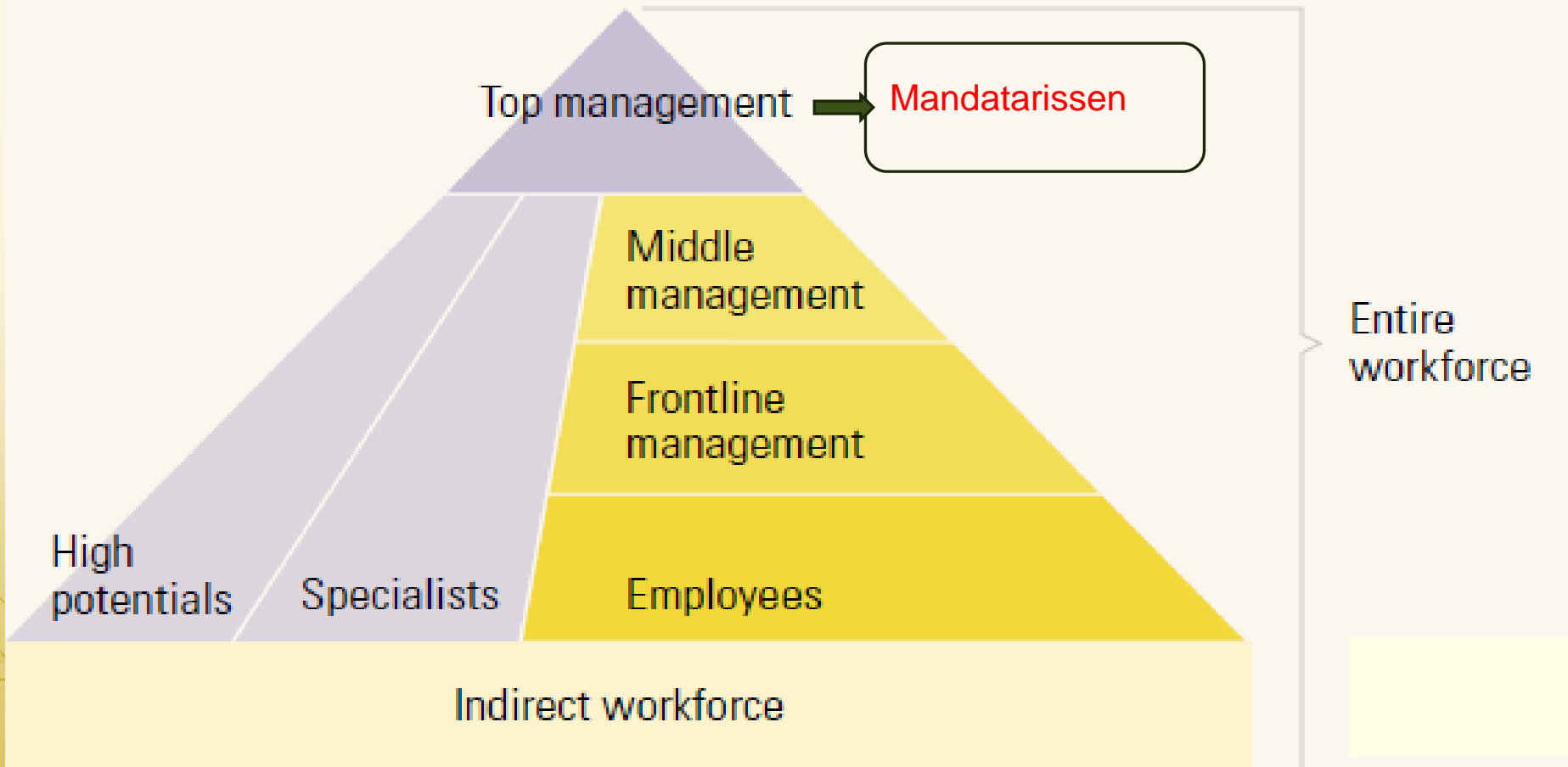
Meten van leiderschapscompetenties

* Tool

CLS360 = Circumplex Leadership Scan 360°



Doelgroep 2



Topmanagement (N en N-1)

- Evaluatie van de harde resultaten:
 - Doelstellingen in reguliere werking (vb de controles)
 - Doelstellingen om de reguliere werking te verbeteren (vb meer auto-controle door de sector zelf)
 - Doelstellingen om beter te functioneren (vb indicatoren verbeteren)
- Evaluatie van de leiderschapsstijlen:

Belang van de voorbeeldfunctie !!





Herman Diricks, CEO FAW

