

Leadership

Oser le changement dans un contexte d'incertitudes

Intervision

I. APPORT DE LA PROBLEMATIQUE DE TRAVAIL

L'initiateur présente sa question, le contexte et toutes les informations pertinentes.

II. QUESTIONS ETENDUES

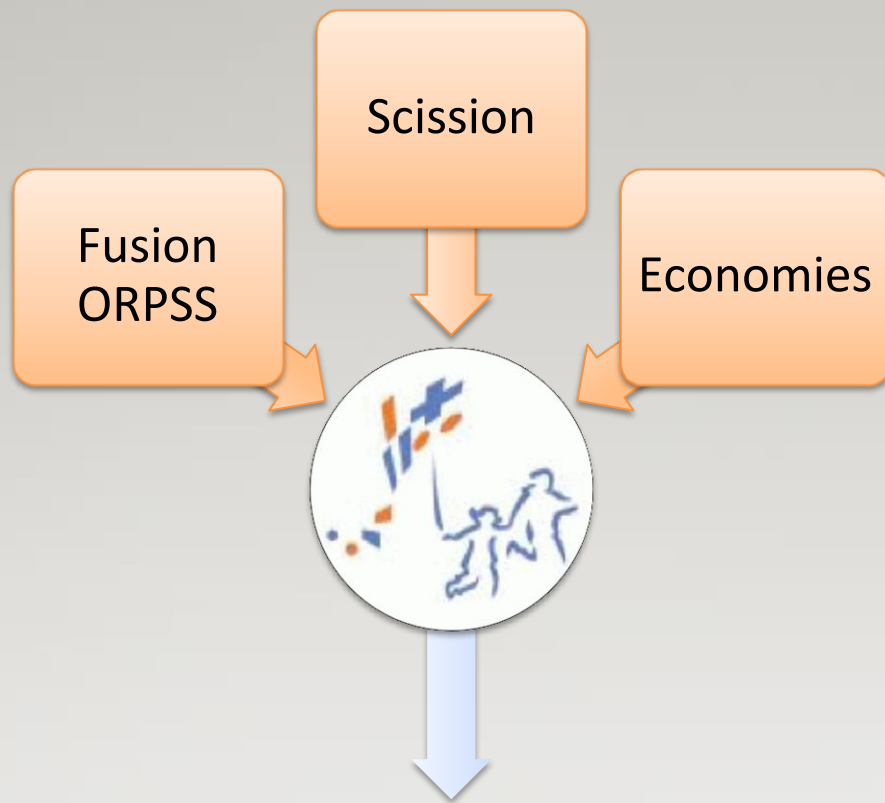
Les membres du groupe posent des questions afin de clarifier le contexte.

III. FEEDBACK

Chaque membre du groupe donne du feedback sur ce qu'il/elle remarque, suivi par un conseil, une question plus précise ou une best practice.

IV. CONCLUSION PAR L'INITIATEUR

L'initiateur donne un court feedback, surtout sur ce qui est le plus applicable à son propre contexte.



Divers projets d'amélioration,
restructurations internes, « new way of
working », etc. menés en peu de temps

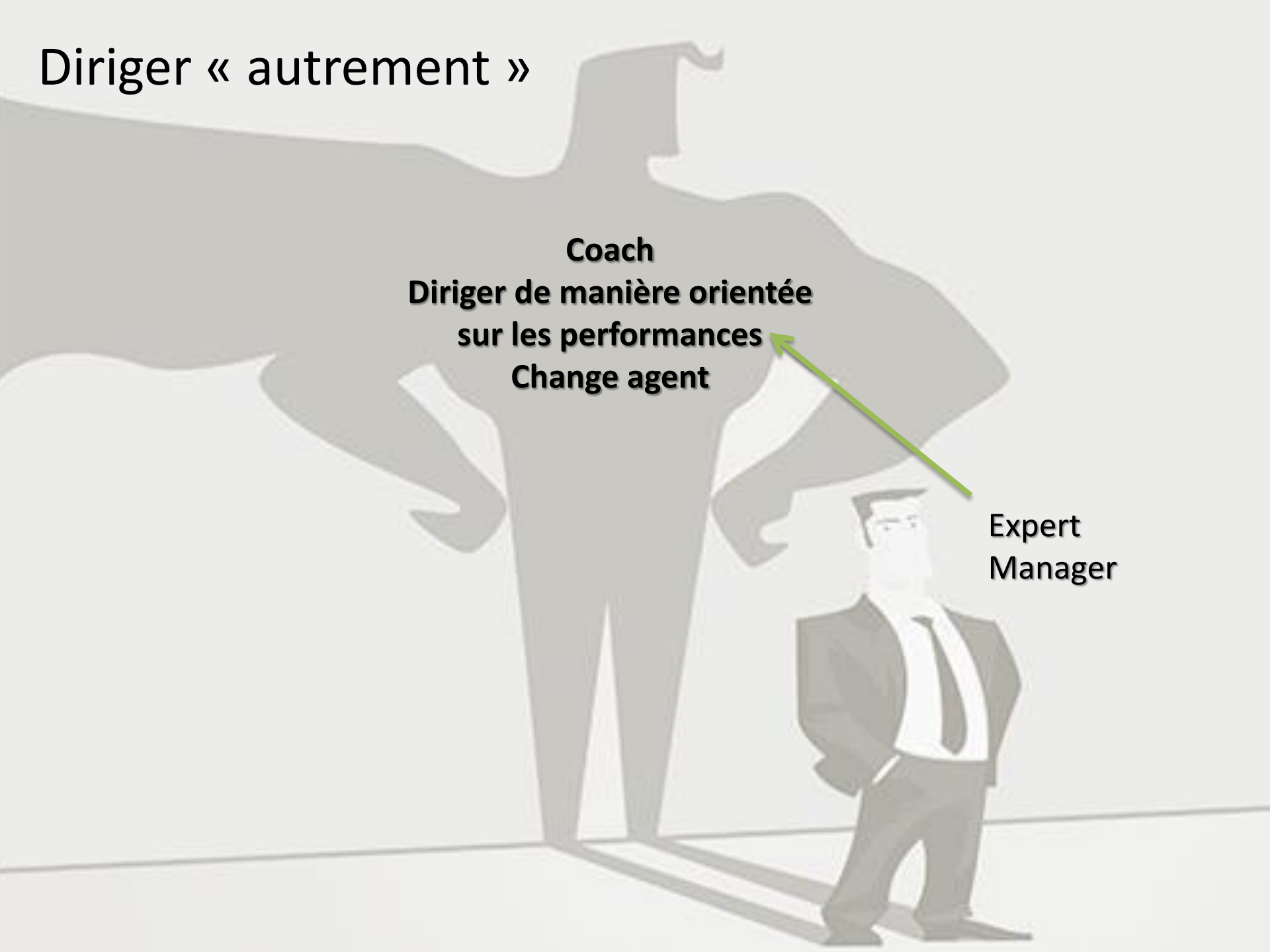
Rôle crucial des dirigeants !



Diriger « autrement »

Coach
Diriger de manière orientée
sur les performances
Change agent

Expert
Manager



Notre défi principal...



Culture is the way
you think, act, and
interact.

Comment guider les dirigeants vers la nouvelle culture ?

Communiquer sur le motif et le comportement souhaité

à travers des roadshows, des réunions d'équipes, des infosessions, l'intranet, ...

Développer les compétences adéquates

Middle management/direction : recrutement de la direction par assessment et plan stratégique, trajet de leadership AIM pour les participants à l'assessment

La totalité des +/- 230 dirigeants dans le trajet de base Change :

Formations à la gestion du changement & à la manière de diriger de manière orientée sur les performances, atelier pour l'élaboration des indicateurs de prestations, intervision



Comment guider les dirigeants vers la nouvelle culture ?

II. QUESTIONS ETENDUES

III. FEEDBACK

IV. CONCLUSION PAR L'INITIATEUR

