



KOLOSSAAL

INFORMATIE & AANBOD



1. Ons aanbod	3
2. Systeembenadering: combineren van psychologie en sociologie	4
3. Kijken naar samenwerking	5
4. Inhoudelijke focus: toegankelijke complexiteit met bouwstenen.....	6
5. Gedeeld leiderschap - een duurzaam traject voor zelforganiserende teams	8
6. Meten van werkbaarheid met werkmeter - vergroten van psychosociaal welzijn.....	13
7. Het belang van intervisie	16
8. Kwaliteitsbewaking is teamwerk.....	16
9. Een greep uit onze methodieken	17



Kolossaal inspireert en begeleidt mensen, teams en organisaties om anders te kijken naar arbeidsorganisatie, samenwerking en leiderschap.

Onze diensten zetten de vraag en behoefte van de klant altijd centraal. Het is dan ook logisch dat we, in onze begeleiding, altijd **maatwerk** leveren.

Voor deze begeleiding vinden we het belangrijk om steeds **een degelijke intake** te organiseren. Alleen op die manier kunnen we inschatten welk werk er te doen is en welke investering dat kan vragen. Een intake vindt meestal plaats met de (algemeen) directeur.

1. Ons aanbod

Begeleiding op maat

- Bepalen van het leiderschaps-DNA binnen de organisatie
- (Her)ontwerp van organisatiestructuur en overlegstructuur
- Vergroten van de wendbaarheid en bouwen aan een klantgeoriënteerde organisatie
- Opzetten, organiseren en begeleiden van zelforganiserende teams
- Mentoring en coaching van leidinggevenden

Kortdurende ondersteuning

Naast deze begeleidingen hebben we nog enkele kortdurende ondersteuningstrajecten en workshops die quick-wins in beeld brengen om teams / de organisatie snel in de actiemodus te zetten. **Doen is immers de beste manier van denken.**

- Welzijnsbevraging via Werkmeter (Workitects) - werkbaarheidsscan & psychosociale risicoanalyse
- Visieontwikkeling op de opdracht van de organisatie en het leiderschap
- Bepalen van het waardenkader van de organisatie
- Analyse en optimalisatie van de overleg -en vergaderstructuur
- Leiderschapsspiegel: samen nadenken over het leiderschap in onze organisatie - introductie
- Werkblokken - een spel dat je de impact van het werk wendbaar te organiseren echt doet voelen
- Avontuurlijk leiderschap - inspirerende zeiltochten voor directieteams



Trainingen, vormingen en workshops

Omdat inspireren een belangrijke plaats krijgt in onze visie en omdat we ervan overtuigd zijn dat het ontwikkelen van een lerend vermogen de basis is van groei kan je bij Kolosiaal Academy volgende **trainingen en workshops** volgen:

- Open training: Gedeeld leiderschap - het organisatiemodel in relatie tot het leiderschap
- Workshop: het opzetten van een sterke omgevingsanalyse en organisatievisie

Transitie-management

Soms lijkt het ons zinvol om tijdelijk de stoel in te nemen om samen met het leidend kader de voorwaarden klaar te maken van de organisatie, zodat de nieuwe teamleider snel van start kan gaan. Spreek met ons over de modaliteiten.

2. Systeembenadering: combineren van psychologie en sociologie



Leiderschap, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling maken deel uit van eenzelfde systeem.

Vanuit een rotsvaste overtuiging dat mensen altijd kunnen blijven leren en dat organisaties zich steeds dynamischer moeten opstellen, willen wij ervoor zorgen

dat medewerkers binnen hun organisatie in dezelfde richting kunnen blijven kijken. Dat maakt hun werk zinvoller, aangenaamer, meer energie-gevend en dat maakt het leven van de klant/ cliënt/ burger ook een stuk gemakkelijker.

3. Kijken naar samenwerking



Vanuit een sterke achtergrond en ervaring in die thema's passen we in onze eigen samenwerking toe wat we andere organisatie aanraden: anders arbeid organiseren met het doel de klant centraal te stellen en de productiviteit en het geluk van werknemers te verhogen.

Als externe begeleider is het vaak onze rol om de olifant in de kamer te benoemen, om zaken uit te spreken die voor mensen binnen de organisaties niet evident zijn of zelfs zaken waarvan ze zich niet bewust zijn. Op die manier houden we steeds een spiegel voor.

Maar een olifant is ook een loyaal dier, een slim dier met een goed geheugen. Vriendelijk, maar ' ferm' als het nodig is. Zonder twijfel een groepsdier dat vanuit gelijkheid en respect met soortgenoten omgaat. Het zijn dieren die sterk leiderschap tonen en steeds het belang van de groep vooropstellen. Daar willen wij ons wel aan spiegelen.

Omdat geen enkele organisatie hetzelfde is leggen we veel nadruk op **maatwerk**. Daarom hechten we veel belang aan het maken van een sterke analyse. Dit doen we steeds in een verkenningsfase en dat is bij elke begeleiding onze eerste stap.

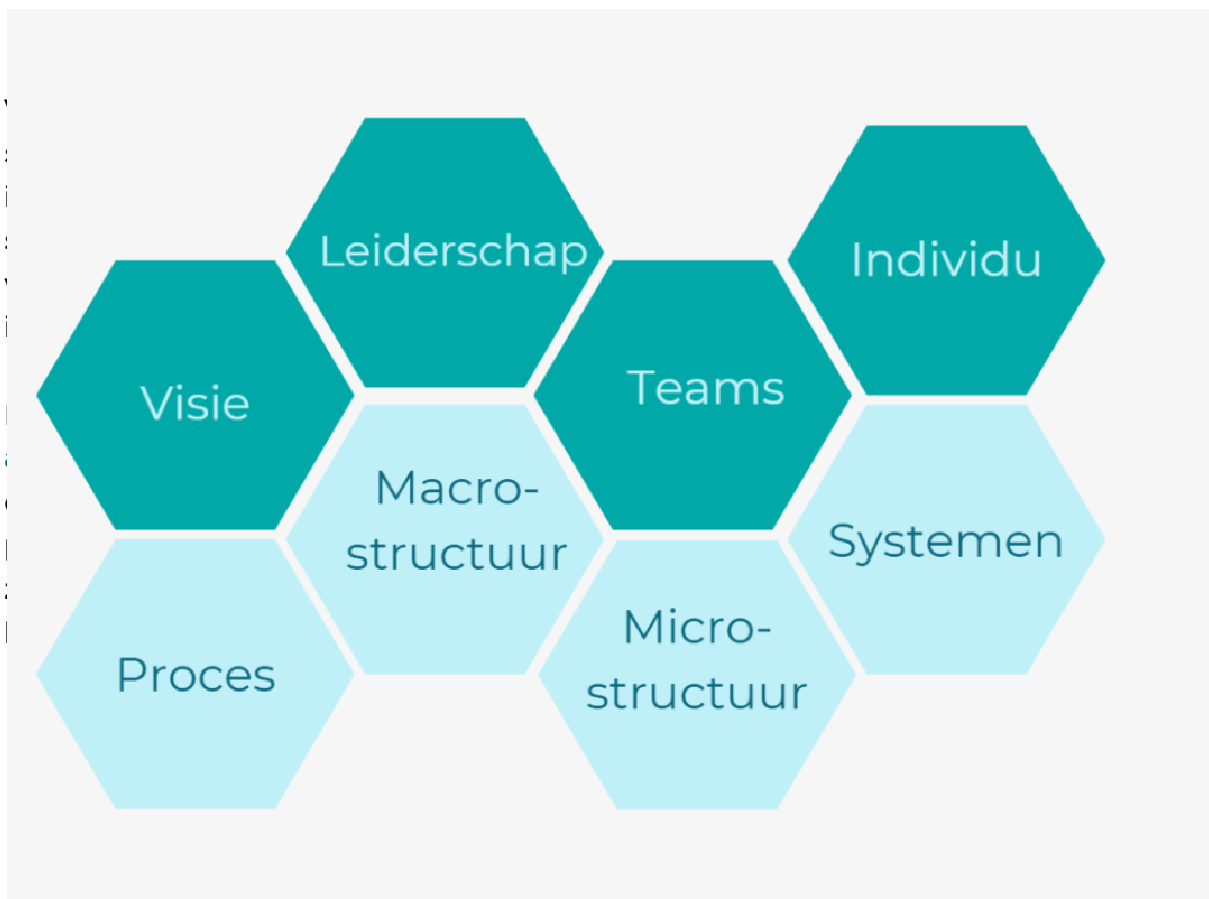
Bij onze begeleidingen hanteren we ook telkens een aantal belangrijke principes:

- co- creatie is de norm: deelnemers geven zelf mee vorm aan het proces;
- onze rol is die van facilitator en trainer;
- we worden geen deel van het

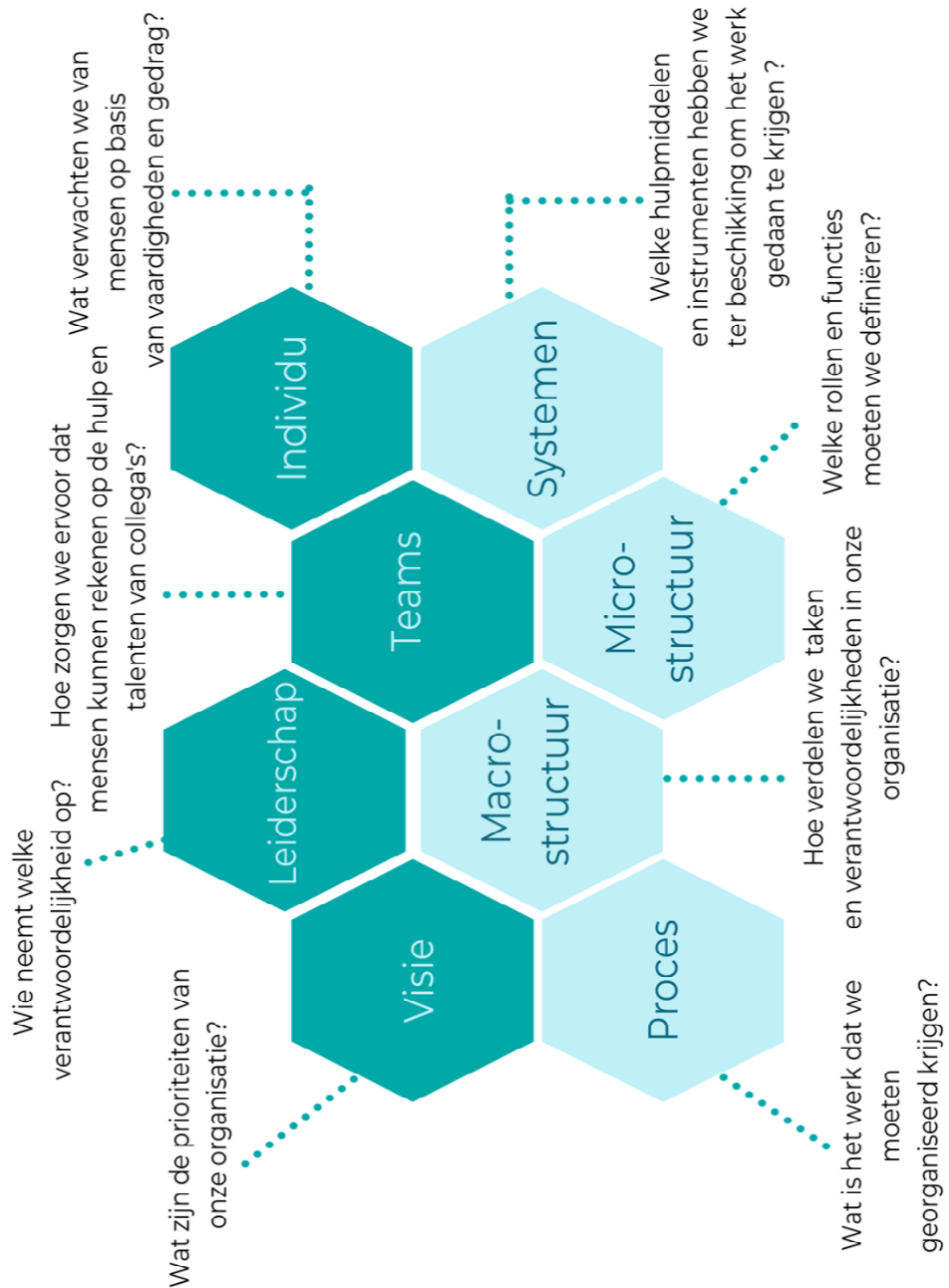
meubilair: onze ondersteuning wordt uit gefaseerd zodat jullie uiteindelijk zelf interne begeleiding kunnen opnemen;

- als het nodig en gewenst is houden we mee de pen vast om de organisatie en haar medewerkers te ontzorgen;
- we zijn gedreven door het behalen van resultaten. Daarom verwachten we ook een actieve inzet en focus.

4. Inhoudelijke focus: toegankelijke complexiteit met bouwstenen



Bij elke bouwsteen staan we stil bij belangrijke inhoudelijke vragen waar we in het ontwikkelproces minstens een antwoord op moeten vinden. Wij redeneren bij het zoeken naar die antwoorden altijd van links naar rechts. Dat wil zeggen dat we altijd bij de visie-gereven keuzes van de organisatie beginnen. Hoe lang we bij elke bouwsteen blijven stilstaan wordt in co-creatie bepaald.



5. Gedeeld leiderschap - een duurzaam traject voor zelforganiserende teams



team@kolossaal.be - 0497/79.41.58

Veilig veranderen

In tijden van verandering kijken medewerkers naar hun leidinggeven om hen veilig naar de 'nieuwe realiteit' te loodsen. Tegenwoordig is een organisatie altijd in ontwikkeling - ofwel: in verandering. Er wordt dus vaak naar leidinggevendenden gekeken.

Ondertussen ervaren organisaties ook steeds meer dat werken aan 'organisatieontwikkeling' nooit stopt. Net zoals de maatschappij altijd maar in verandering is, zijn ook organisaties altijd in beweging.

Dat maakt dat het meer dan ooit nodig is om goed na te denken over hoe je kijkt naar leiderschap en over hoe je dat leiderschap kan integreren in de dagelijkse werking.

Wij zetten leiderschap naast termen als 'managen' en 'leidinggeven'. Dat zijn drie woorden die te pas en te onpas binnen dezelfde context worden gebruikt. Volgens ons zijn het fundamenteel andere zaken.

Vanuit recent wetenschappelijk onderzoek en vanuit onze eigen ervaring in organisaties beschouwen wij leiderschap als iets dat van en voor iedereen is - en niet alleen van leidinggevendenden voor medewerkers. Het is een verhaal van rollen en stijlen, van ontwikkelen en van samenwerken.

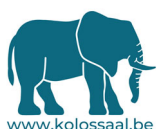
Dat verhaal wordt op een gelaagde manier geschreven en het resulteert in heel concrete samenwerkingsafspraken. Ons traject eindigt dan ook met het schrijven -en levend houden, van een teamontwikkelplan (T.O.P.) én van een persoonlijk ontwikkelplan (P.O.P). (LiZet)

Die gelaagdheid (organisatie - teams - individu) speelt een belangrijke rol bij al onze begeleidingsopdrachten. We willen uiteindelijk dat iedereen vanuit dezelfde overtuigingen met zijn of haar leiderschap omgaat. Om dat te kunnen bereiken is die gelaagdheid en de gefaseerde aanpak een belangrijke voorwaarde.

Het leiderschapstraject dat in deze brochure wordt beschreven wordt altijd gestart door het managementteam of directieteam (what's in a name?). Omdat we heel sterk inzetten op de connectie tussen leiderschap en teamontwikkeling ontstaat er een dankzij het traject een leidinggevend team dat echt met de vlag voorop loopt.

Op die manier ervaren medewerkers dat de leiders het goed met hen voorhebben en dat ze echt zelf overtuigd zijn van de richting die de organisatie zal uitgaan.

Dat schept vertrouwen en verbinding.



Leiderschap is leerbaar

Vandaag zien we dikwijls dat de leidinggevendenden in de organisaties in hun 'functie' zijn terecht gekomen omdat ze doorgroeid zijn of omdat ze het beste diploma hadden - of het beste examen hebben afgelegd. De term 'beste' heeft dan betrekking op vakkennis of technische kennis.

Het leidinggeven op zich komt er dan plots bij, terwijl dat niet per definitie de bewuste keuze is van de persoon in kwestie. Leidinggeven heeft niemand ooit echt geleerd.

Het is onze stellige overtuiging dat leiderschap - of leidinggeven echt een vak op zich is dat in organisaties strategische aandacht verdient.

Waarover gepraat en nagedacht moet worden - dat noemen we dan intervisie.

Het goede nieuws is dat 70% van de vaardigheden en competenties die je nodig hebt om goed leiderschap aan de dag te leggen echt leerbaar is. Het verhaal van de geboren leider kunnen we dus categoriseren als 'urban legend'.

In ons traject leggen we veel nadruk op het leren en op het verwerven van inzichten over leiderschap in het algemeen en over het eigen leiderschap. Mensen groeien in korte tijd enorm in leiderschap en dat heeft positieve impact op de ontwikkeling van de organisatie.



Traject in sprongen

Spiegel

Aan de hand van spiegel oefeningen kijken naar eigen leiderschap en naar de eigen rol als lid van 'de leidende coalitie' en eerste stappen in nieuw leiderschap.

Grond

Mensen bekennen kleur in leiderschap en durven breken met oude leiderschapnormen.

Teamlead

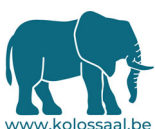
Nulmeting naar de mate van gedeeld leiderschap, introductie in de leiderrollen en eerste stappen in nieuw leiderschap.

Groei

Het leiderschap van vandaag en morgen wordt onder de loep genomen en in een synthese en lerende systeem gegoten.

Ontwikkelplan

Concrete ontwikkeling op teamniveau en op persoonlijk vlak. We zorgen de duurzame verankering van leiderschapsontwikkeling in de organisatie.



Het volledige traject vraagt 10 begeleidingsdagen en heeft een doorlooptijd van ongeveer 6 maanden. Het is aangewezen dat het parallel loopt met het verandertraject van de organisatie. Zoals hierboven al vermeld zijn het, in eerste instantie, de leden van het managementteam/directieteam die deelnemen aan het traject.

Het traject is een combinatie van werksessies in groep, individuele (reflectie)opdrachten en intervisiemomenten. Wij treden steeds op als facilitator en trainer en sturen altijd mee op voortgang en groei. Dit traject is gebaseerd op het vier jaar durende onderzoek van Antwerp Management School en Workitects.



6. Meten van werkbaarheid met werkmeter - vergroten van psychosociaal welzijn

De dienstverlening van Kolosiaal gebeurt op een wetenschappelijk onderbouwde wijze. Om de psychosociale risico's in kaart te brengen en structuurproblemen te detecteren doen we beroep op het instrument **Werkmeter** dat door Workitects is ontwikkeld. Samen met u en uw medewerkers gaan we op een participatieve wijze aan de slag om vanuit Werkmeter (© 2019 Workitects) antwoorden te vinden op de structuuroplossingen om een gewenste organisatiecultuur te ontwikkelen en werkbaar werk mogelijk te maken.

In oktober 2023 publiceerde de SERV haar laatste rapport in de [werkbaarheidsmonitor](#). Het gaat nog steeds niet de goede kant op.

Wat is Werkmeter?

Werkmeter is een gevalideerd instrument dat door Workitects is ontwikkeld voor een complete analyse van het welzijn op het werk.

Met de medewerkersbevraging van Workitects, focussen we ons op jobinhoud en organisatiestructuur. Beide bepalen hoe iemand zich op zijn werk voelt en hoe goed hij in staat is om dat werk uit te voeren.

Door te peilen naar de aard en de beleving van het werk, krijg je inzichten over hoe het op de werkvloer staat met het stressniveau, de mate van tevredenheid, de betrokkenheid, de collegialiteit en veel meer.

Na de bevraging ontvangt u een uitgebreide analyse die we bij u toelichten. Bijkomend geven we u de handvatten mee om de opvolgmetingen van uw interventies zelf te kunnen interpreteren. We hechten er veel belang aan dat u dit kan doen in dialoog met de medewerkers. Gewapend met de inzichten uit Werkmeter, de input van uw medewerkers en ons advies, kan u gericht aan de slag om de werkbaarheid te verbeteren in uw organisatie.



Waarom Werkmeter?

Betrokken medewerkers zijn de basis voor een performante organisatie. Ze denken mee, zijn flexibel en tonen een grote collegialiteit. Daarom zetten organisaties ook in op teamontwikkeling en de coachende vaardigheden van leidinggevendenden.

Toch zien we zaken als een hoog ziekteverzuim of regelmatige communicatieproblemen vaak terugkeren.

Daarvan de symptomen herkennen en oorzaken aanduiden op een neutrale en accurate manier is niet evident. Uitmaken welke acties je kan ondernemen om je organisatie te verbeteren evenmin. Door de link bloot te leggen tussen de organisatiestructuur en werkbeleving, bieden wij een antwoord.

Werkmeter is de enige medewerkersbevraging die zowel inzicht geeft in de jobinhoud van de bevroagde medewerkers, als de bredere structuur van de organisatie. En dit op individueel, team, én organisatieniveau. Wij maken structuurkeuzes zichtbaar én tonen aan welk effect deze keuzes hebben op de jobkwaliteit.



Waarom kiezen voor Werkmeter?

Wetenschappelijk onderbouwd

Workitects onderzoekt nu al meer dan 10 jaar arbeidsorganisatie via medewerkersbevestigingen. Daarvoor baseert Workitects zich altijd op de meest recente wetenschappelijke inzichten rond werkbaarheid en organisatiestructuur en dit benaderen zij vanuit de psychologie, organisatiwetenschappen en economische bedrijfskunde.

Ruime praktijkervaring

De ontwikkeling van Werkmeter is het resultaat van jarenlange praktijkervaring. Als expertisecentrum voerden zij bij meer dan honderd organisaties in alle sectoren van de economie dergelijke bevestigingen uit. Daardoor weten zij welke input nodig is om doeltreffende acties te definiëren die de werkbaarheid verbeteren.

Volwaardige meting psychosociale risico's

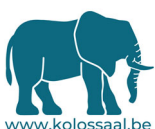
De bevestiging en rapportering beantwoordt ook aan de eisen voor een psychosociale risicoanalyse. Een leuk 'extraatje', want "Werkmeter" gaat verder dan dat.

Niet de zoveelste "engagement" survey

Werkmeter bevestigt hoe mensen hun werk beleven en legt verbanden met de organisatiestructuur. Werkmeter is de enige bevestiging die deze combinatie maakt tussen inzichten in jobontwerp en arbeidsorganisatie. Samen met u maken we oorzaken transparant van de structurele werkverdeling op individueel, team en organisatieniveau. Daar knopen we concrete verbeteracties aan vast zodat u écht aan de werkbaarheid kan werken.

Anonimiteit gewaarborgd

We hechten veel belang aan de anonimiteit van respondenten. We rapporteren daarom nooit individuele antwoorden, maar tonen enkel gemiddelden per team of afdeling. We onderschrijven de [Privacy Policy van Workitects](#).



7. Het belang van intervisie

Bij al onze begeleidingen brengen we vanaf het begin het belang van intervisie in beeld. Vaak worden we gevraagd om 'intervisie-oefeningen' of 'intervisie-dagen' te begeleiden. Onze stelling is echter dat het veel nuttiger is om intervisiemodellen te integreren in de dagelijkse overlegstructuren.

Op die manier wordt de uitwisseling die opgezet wordt echt een deel van de organisatiecultuur en wordt het lerende karakter verankerd in de organisatie-en teamstructuur.

De bedoeling van intervisie is immers om een veilige teamcontext te kunnen creëren waar open en vrij kan worden gepraat over zaken waar teamleden in de dagelijkse praktijk tegen aanlopen. Uitwisselen en op een appreciërende manier van elkaar leren zijn resultaten die we al snel opmerken als we met nieuwe groepen aan de slag gaan.

8. Kwaliteitsbewaking is teamwerk

Als procesbegeleider zitten we met onze focus bij het verloop van het proces dat gelopen moeten worden. Dat neemt uiteraard niet weg dat we een degelijke projectplanning, bv. een implementatieplanning of communicatieplanning, samen met de groep die we begeleiden opmaken en bewaken.

In de praktijk wil dat zeggen dat we regelmatig synthesesessies inbouwen om de voortgang te evalueren en bij te sturen als het nodig is. Kwaliteit en resultaat bewaken is immers teamwerk. Volgens ons is het een gedeelde verantwoordelijkheid om problemen te benoemen als ze zich voordoen. Op dat moment gaan we samen op zoek naar de juiste oplossing en brengen we de impact de proces -en projectplanning duidelijk in beeld.

Indien nodig bouwen we daarnaast afstemmingsmomenten in met de bestuurlijke laag van de organisatie die we begeleiden.



9. Een greep uit onze methodieken

Hier geven een kleine greep uit de methodieken die we hanteren tijdens onze begeleidingen. Deze lijst is zeker niet limitatief.

Organisatieontwikkeling - en leiderschap

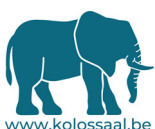
- Innovatieve arbeidsorganisatie: 8 bouwstenen van organisatieontwikkeling - ontwikkeld door Antwerp Management School
- Leiderschapstraject ontwikkeld door Antwerp Management School
- Aan de slag met '19 inzichten over leiderschap' (door Koen Marechal en Jesse Seghers)
- Werkmeter (door Workitects)
- Analyse overlegstructuren + optimalisatietool (zelf ontwikkeld)

Teamontwikkeling

- LIZET - Aan de slag met loopbanen in zelfsturende teams - ontwikkeld door AMS x Workitects x Taborgroep
- Teamscan/assessment (leider)rollen in teams

Intervisie & communicatie

- Verbindende communicatie
- CASE/OASE-methodiek + varianten
- Wandelinterviews



Een aantal van onze (tevreden) klanten

beringen

Stan | trefpunt
verstandelijke
handicap


WOON- & ZORGCENTRUM
AALMOEZENIER CUYPPERS VZW

tovig

Vlaamse
Hogescholen
Raad

provincie
Oost-Vlaanderen

ZORGBEDRIJF
RIVIERENLAND

gent:

VDAB
samen sterk voor werk

Hulpverleningszone
Brandweer zone Kempen

SPOREN
it takes a family to raise a child

Over Gui

Dertig jaar heb ik als directeur of leidinggevende in diverse complexe, grote en kleine organisaties veranderingsprocessen geïnspireerd, begeleid en geïmplementeerd.

Vanuit mijn opleiding als sociaal-agogisch werker vond ik het bijzonder boeiend om strategie, structuur, cultuur, leiderschap en eigenaarschap in die organisaties te laten aansluiten op elkaar. Ik merkte in de praktijk dat leiderschap als vak echt ontbrak in organisaties.

Daarom ging ik een tweejarige

opleiding 'Leiderschap' volgen aan de Sociale Hogeschool in Heverlee en volgde ik later o. a. de opleiding 'Innovatieve Arbeidsorganisatie' aan de Antwerp Management School.

Deze opleidingen inspireerden me verder om de 'métier' van leiderschap binnen te brengen en te verankeren in organisaties. Ik wou er echt voor zorgen dat teams zelf aan de slag kunnen om wendbare antwoorden te vinden op de steeds complexer wordende vragen die vanuit de maatschappij komen.

En dat doe ik nog steeds.



Contact

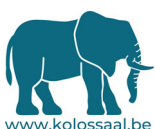


Gui Boven
gui@kolossaal.be
+32 497.79.41.58

Kolossaal is de dienstverlening eigendom van Organisatie-Atelier Boven & Morbée (BE 0552.572.871 - de Borrekenslei 132 in 2930 Brasschaat).

Alle teksten zijn auteursrechtelijk beschermd en eigendom van de hierboven vermelde vennootschap.

© 2024 Kolossaal.



www.kolossaal.be

team@kolossaal.be - 0497/79.41.58