

Leidinggeven en coachen

Als leidinggevendenden zijn we cultuurdragers bij uitstek in de organisatie.

Wij creëren een omgeving waarin medewerkers kunnen groeien. Als medewerkers groeien, groeit ook de organisatie.

We verwachten dat medewerkers gemotiveerd zijn om het verschil te maken voor de cliënten, de organisatie en de collega's. Leidinggevendenden moeten randvoorwaarden scheppen via een professionele werkrelatie, een uitdagende werkomgeving, haalbare doelen en een coaching op maat. Dit wordt concreter beschreven in het competentieprofiel.

We geloven in situationeel leidinggeven: sturend, coachend, ondersteunend en delegerend waar nodig. Leidinggevendenden moeten -waar mogelijk in overleg met de medewerkers- een duidelijke meetlat aangeven en bewaken. Resultaatsgericht werken is belangrijk voor zowel team- als individueel functioneren. Leidinggevendenden bewaken de nodige competenties en moedigen attitudes aan die nodig zijn voor het halen van die resultaten. Bij een coachende rol investeren leidinggevendenden in het ontwikkelen van deze competenties en attitudes bij medewerkers.

We zijn er van overtuigd dat resultaatsgerichtheid en eigenaarschap hand in hand gaan. Leidinggevendenden nemen initiatieven om medewerkers medeverantwoordelijk te maken over hun eigen ontwikkeling en de teamontwikkeling. Communicatie daarover wordt vanzelfsprekend.

We geloven er in dat medewerkers die de kans krijgen om voluit te gaan voor hun talent, zelf verantwoordelijkheid zullen nemen. Verder bouwen op succesverhalen geeft betere resultaten dan hameren op tekorten.

We verwachten dat elk personeelslid, zowel leidinggevend als medewerker, de kerncompetenties (waarden) van onze organisatie in zich heeft en ze ook uitdraagt. Zonder deze kerncompetenties kan hij/zij niet functioneren binnen Intesa.