**MENER LA TRANSFORMATION #38:**

LE RENFORCEMENT DES CAPACITES – LE LEADERSHIP D’INTENDANCE

Le leadership de transformation commence par bâtir une Communauté Croissante de Leaders de Changement. La Communauté des Leaders de Changement travaille en même temps en tant qu’unité de leadership dans l’exercice du Leadership Créatif pour définir la Meilleure Vision Créative et développer les Meilleures Stratégies Créatives pour sa mise en œuvre. Ceci demande la création d’un environnement qui favorise la créativité. Lorsque la direction est claire, il est alors nécessaire de poser la question : «  Que faudra-t-il pour mettre en œuvre la stratégie en vue de réaliser la vision ? » la réponse à cette question clarifie la Capacité nécessaire pour mettre en œuvre les stratégies afin d’obtenir les résultats souhaités.

LE RENFORCEMENT DES CAPACITES se concentre sur le développement des ressources nécessaires pour mettre en œuvre des stratégies qui emmèneront les leaders et leurs constitutions vers leur vision. La capacité est le « catalyseur » qui transforme les rêves en réalités.

Toutes les organisations sont fortes dans certains domaines et faibles dans d’autres; mais la tâche est d'améliorer et développer davantage les capacités existantes, afin de passer à l’étape suivante de l'efficacité. Augmenter la capacité globale d’une organisation contribue à renforcer les opérations internes (exemple : le développement du conseil d’administration, de la direction, du personnel et des fonds) et la performance externe (exemple : la croissance de la clientèle et des produits). Ceci n’est pas une approche fragmentée qui «corrige» seulement un aspect limité d’une organisation; mais une approche holistique dans laquelle les différentes parties d’une organisation travaillent ensemble de manière constructive pour réaliser sa vision.

Une des raisons pour laquelle le renforcement des capacités tombe à l’écart est souvent due à l’incompréhension populaire du leadership en tant qu’ « administration ». Avec cet état d'esprit, beaucoup de leaders s'attendent à ce qu'une autre partie développe et leur alloue les ressources nécessaires pour exécuter une vision. Cependant, lorsque nous avons une compréhension appropriée du Leadership de Transformation, le développement des leaders, des finances et d’autres ressources nécessaires à la réalisation d'une vision fait partie de la tâche du leadership. Les leaders qui sont capables d’amener les grandes visions à la réalité sont ceux qui s’engagent et excellent à renforcer les capacités nécessaires pour mettre en œuvre les stratégies qui conduiront à l’accomplissement des visions.

Le renforcement des capacités est alors essentiel pour le Leadership de Transformation efficace.

LE LEADERSHIP D’INTENDANCE

Le leadership Intendant est l’un des modèles du leadership qui se rapporte bien au sujet de Renforcement des Capacités.

Les leaders Intendants développent, gèrent et développent les ressources des organisations. Les Leaders Efficaces gèrent judicieusement la vision, les gens et les autres biens des organisations.

Les Leaders Intendants:

1. Sont fidèles; c'est-à-dire fiables, dignes de confiance, crédibles, responsables et honnêtes.
2. Développent les gens, les ressources et les biens de l'organisation.
3. Bâtissent des cultures d'excellence dans les organisations.

L’objectif du Leadership d’Intendance n’est pas seulement la maintenance. Il promeut la croissance à travers la multiplication des valeurs intrinsèques et d’autres potentielles des gens et des biens, vers la réalisation complète d’une vision confiée. Les Leaders Intendants ajoutent de la valeur aux ressources des organisations à travers le principe de la multiplication. Ils se focalisent donc sur la croissance des facteurs par lesquelles les institutions se développent dans leur capacité et performance. Un Leader Intendant efficace dirigerait avec la question clé comme : « Comment pouvons-nous augmenter notre performance par le facteur 10 ? »

QUESTIONS DE RÉFLEXION:

1. Que faites-vous pour ajouter de la valeur à votre vie personnelle et à votre leadership?

2. Quelle vision visez-vous dans votre institution ou organisation?

3. Quelles sont les ressources nécessaires pour appliquer les meilleures stratégies créatives en vue de réaliser la vision?

4. Qu'est-ce qui montre que vous avez personnellement contribué dans le développement de ces ressources?

5. Comment comptez-vous les augmenter?