



Leiding krijgen, de cruciale stap van de
opdracht aannemen
Draaiboek Workshop

Draaiboek - Tips voor de facilitator

1. Introductie
2. Toelichting model:
 - Goed leidinggeven en leidingkrijgen is terug te brengen naar drie thema's:
 - Richting: Welke keuzes maken we en waarom maken we deze keuzes. Dit gaat over de richting die vanuit jouw leidinggevende wordt bepaald en gaat vervolgens over hoe jij deze richting als leidinggevende vertaalt naar concrete acties binnen jouw team. Wat betekent dat voor de mogelijkheid om zelf dingen te regelen, voor onze verantwoordelijkheden en voor de inrichting van de werkprocessen.
 - Bijdrage: de bijdrage die het team als geheel levert en de bijdrage die afzonderlijke teamleden leveren en hoe deze bijdrage aansluit bij de organisatiedoelstellingen.
 - Contract: zorgen dat de afspraken worden nageleefd.
 - Voorbeeld: jouw leidinggevende geeft aan dat er voor elke cliënt een duidelijk logboek bijgehouden moet worden. Jij gaat vervolgens met jouw team in gesprek over deze nieuwe werkwijze en het achterliggende doel. Dit is de richting. Vervolgens vertaal je met jouw team hoe ieder teamlid en het team als geheel hier invulling aan gaat geven. Jullie maken bijvoorbeeld afspraken over wat er in het logboek komt te staan. Dit is de bijdrage. Tot slot spreken jullie af hoe vaak het logboek bij moet worden gehouden en wie waar verantwoordelijk voor is. Dit is het contract.
 - Tip: vertaal het voorbeeld naar jullie eigen praktijk
3. Gedachtegoed levend maken voor de groep
 - Met de open vraag stellen in de groep of ze situaties herkennen waar je de spanning herkent of juist de ene of de andere rol vervult?
 - Wat zijn situaties waar het al lukt om actief leiding te krijgen? Waar zie je medewerkers dit al doen?
 - Wat zijn situaties waar het nog lastig is? (Mee nemen om te oefenen)
 - Beoogd resultaat: de deelnemers weten hoe het spanningsveld van leidinggeven en leidingkrijgen er in hun rol uitziet en hebben de groep gedeeld wanneer dit wel lukt en wanneer niet.

Draaiboek - Tips voor de facilitator

4. Ideale situatie

- Vraag de deelnemers om zich in te beelden dat ze morgen wakker worden en hun rol als teamleider er precies zo uitziet als ze zouden willen in samenwerking met hun team en hun manager. Laat ze voor zichzelf steekwoorden opschrijven.
- Hoe ziet in de perfecte wereld jouw rol als teamleider er over een jaar uit?
- 'Ik als teamleider wil een stap zetten om....., zodat ik volgend jaar als teamleider...(ideale plaatje)'

5. Stappen om daar te komen

Interviewen in tweetallen

Vervolgens verdeelt de groep zich in tweetallen om elkaar te interviewen over de vragen. Hulpvragen:

- Wat is er nog nodig om daar te komen?
- Waar schuurt nu het meest?
- Wat of wie kan je helpen om daar te komen?
- Wat zijn de grootste drempels?

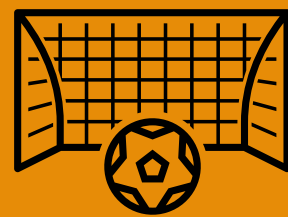
6. Acties en opvolging

Iedere deelnemer vult het actieformulier in. De acties worden in de groep besproken.

Met de groep bepaal je de vervolgstap; plan b.v. een intervisie bijeenkomst over een aantal weken om te kijken wat is gelukt of waar deelnemers elkaar nog kunnen versterken.

Mijn actieplan:

Doel
Hier ga ik mee aan de slag:



Aanpak
Wat kan ik zelf doen?



Aanpak
Wat heb ik nodig en van wie?



*“Sterke mensen maken sterke
organisaties, sterke
organisaties maken sterke
mensen”*

linxx
adviseert ✶ realiseert

Arthur van Schendelstraat 650
3511 MJ Utrecht 10118
030 231 81 15

Info@linxx.org

Meer weten?

Neem contact op met een van onze adviseurs.
Ook bent u van harte welkom op ons kantoor.