



# Leidinggeven & leidingkrijgen

## Verankeren teamgedragsverandering

### 'Leidinggeven & leidingkrijgen', wat is dat?

**Een soepele, professionele samenwerking en meer werkplezier; dat is kort samengevat de kern van Leidinggeven & leidingkrijgen. Dit programma, gericht op het verbeteren van de arbeidsverhoudingen in zorginstellingen, levert in korte tijd concrete resultaten op.**

**Het maakt zichtbaar waar leidinggever en -krijger elkaar belemmeren of juist versterken. Kracht van het programma is dat medewerkers zelf aangeven wat zij nodig hebben om hun werk optimaal te kunnen doen. Door mét elkaar te praten in plaats van over elkaar, versterkt de professionele houding en relatie.**

### *Leidinggeven & leidingkrijgen in vijf stappen:*

#### **Intake**

Met behulp van het StAZ-instrument 'Miniteam'

[http://www.staz.nl/versterken\\_arbeidsverhoudingen/instrumenten/miniteams.shtml](http://www.staz.nl/versterken_arbeidsverhoudingen/instrumenten/miniteams.shtml)

inzicht krijgen in alledaagse vraagstukken en waar men trots op is in zijn/haar werk.

#### **Observatie**

Trainer loopt mee op de werkvloer om inzicht te krijgen in:

- de werkzaamheden;
- vraagstukken waar het team tegenop loopt;
- de interactie tussen leidinggevende en medewerkers.

#### **Spiegelsessie**

Trainer houdt leidinggevende en medewerkers een spiegel voor: wat heeft hij gezien tijdens het meelopen?

Dit doet hij zonder daar meningen of conclusies aan te verbinden.

Reflectie door het team en maken afspraken over verbeterpunten.

#### **Aan de slag**

Het team gaat aan de slag met de verbeterpunten (4-6 weken).

#### **Evaluatie**

Wat heeft het team gedaan, wat zijn de resultaten en hoe gaan we verder?

De intake, spiegelsessie en evaluatie duren elk maximaal 2 uur.



# Leidinggeven & leidingkrijgen

## Verankeren teamgedragsverandering

### Waarom wérkt het?

#### Kracht van Leidinggeven & leidingkrijgen:

- frisse blik: iemand van buiten de afdeling, zonder belang
- praktijkgericht
- uitvoerbaar in de dagelijkse praktijk van het ziekenhuis
- bottom up
- door train-de-trainer principe borging in de organisatie
- vraagstukken gezamenlijk formuleren en begrijpen
- gezamenlijk zoeken naar oplossingen
- afspraken zijn niet opgelegd maar een gemeenschappelijk product

#### Tips om van Leidinggeven & leidingkrijgen een succes te maken

- betrek de directie en OR
- een presentatie voor de directie en OR door de trainer, om vragen over Leidinggeven & leidingkrijgen te beantwoorden
- leid een interne programmaleider op die Leidinggeven & leidingkrijgen kan uitrollen in de organisatie
- gebruik een schema (zoals bijgaand) om afspraken, doel, verantwoordelijke en status bij te houden
- wijs per verbeteractie een verantwoordelijke (kartrekker) aan
- evalueer periodiek (bijvoorbeeld ieder half jaar). Zo houd je elkaar scherp en zorg je dat het team zich de werkwijze eigen maakt

#### Kansen, quick wins

- aandacht voor zaken waar medewerkers bij de uitvoering van hun werk tegenaan lopen. Zij voelen zich daardoor gehoord/serieus genomen. Het project wordt van hen
- een buitenstaander (niet per se externe) kijkt met een fris oog en belangeloos naar de dagelijkse gang van zaken
- concrete zaken snel oppakken, zodat men ziet dat Leidinggeven & leidingkrijgen wérkt
- geef mensen tijd en ruimte om zelf aan de slag te gaan met de veranderingen

