



Universiteit
Utrecht



ILLUSTRATION: WWW.PLACEFORCREATIVITY.COM



Marta Wronska
Place for Creativity



Universiteit
Utrecht

TOP

Tool voor **O**ptimale ondersteuning en
Professionele ontwikkeling

Contactpersoon

Roos Mulder

a.r.mulder@uu.nl



Universiteit
Utrecht



ILLUSTRATION: WWW.PLACEFORCREATIVITY.COM



Marta Wronska
Place for Creativity

INLEIDING

De samenwerking tussen een leidinggevende en medewerker brengt uitdagingen met zich mee. Wat de ene persoon goed leiderschap vindt, is niet vanzelfsprekend voor een ander. En wat de ene leidinggevende belangrijk vindt, is geen prioriteit voor de ander. Om de samenwerking en de relatie te optimaliseren, is het essentieel om als medewerker en leidinggevende het gesprek met elkaar aan te gaan en verwachtingen uit te spreken. Maar welke vragen stel je nu tijdens zo'n gesprek? En hoe evalueer je situaties wanneer het wel en niet goed ging?

De Gesprekskaarten

Deze gesprekskaarten zijn voortgekomen uit 55 interviews over leiderschap met leidinggevend en medewerkers in de zorg. De interviews zijn uitgevoerd aan de hand van de Critical Incident Technique (CIT; Flanagan 1953); een invloedrijke interviewtechniek in onderzoek in de psychologie. De kracht van de vragen ligt in het herinneren van en reflecteren op specifieke situaties over leiderschaps-ondersteuning. Door middel van doorvragen worden deze situaties ontrafeld, waardoor vanuit verschillende perspectieven gereflecteerd kan worden op de situaties.

Wanneer zet ik de kaarten in?

"Liever voorkomen dan genezen". Deze vragen kunnen ingezet worden om elkaar concrete feedback te geven, bijvoorbeeld tijdens een jaargesprek. Door een concreet voorbeeld te analyseren kan je de ander specifiek meegeven wat je wel en niet fijn vindt. Het is echter onvermijdelijk dat er situaties ontstaan waarin een leidinggevende of medewerker de lucht moeten klaren na een bepaalde situatie. Dit kan over een groter incident gaan op de werkvloer maar ook over kleinere miscommunicaties. Deze kaarten kunnen helpen om een systematisch de situatie door te nemen met elkaar en hiervan te leren.



Universiteit
Utrecht



ILLUSTRATION: WWW.PLACEFORCREATIVITY.COM



Marta Wronska
Place for Creativity

VOOR LEIDINGGEVENDEN

Kun je jouw manier van leidinggeven aan jouw teamleden in de dagelijkse praktijk beschrijven?

Denk aan jouw leiderschapsstijl, de verantwoordelijkheden etc.

- Waar krijg je energie van?
- Waar loop je tegen aan?

Zou je een voorbeeld kunnen geven van een situatie waarin jouw leiderschap bijdroeg aan het functioneren of welzijn van de medewerker?

- Wat deed jij in die situatie?
- Wat was het doel wilde je bereiken?
- Wat vertelde je de medewerker?
- Als je er nu op terug kijkt, wat voor gevoel krijg je bij de situatie?

- Hoe reageerde de medewerker?
- Wat was het gedrag van de medewerker?
- Hoe denk je dat de medewerker zich voelde over de situatie?

- In hoeverre veranderde jullie relatie na deze situatie?



Universiteit
Utrecht



ILLUSTRATION: WWW.PLACEFORCREATIVITY.COM



Marta Wronska
Place for Creativity

VOOR LEIDINGGEVENDEN

Zou je ook een voorbeeld kunnen geven van een situatie waarin jouw goed bedoelde leiderschap niet uitpakte op de manier waarop jij dat voor ogen had? Dus bijvoorbeeld dat de medewerker er anders dan verwacht op reageerde?

- Wat deed jij in die situatie?
- Wat had jij voor ogen?
- Wat vertelde je de medewerker?
- Als je er nu op terugkijkt, wat voor gevoel krijg je erbij?

- Wat vond de medewerker hiervan?
- Hoe reageerde de medewerker?
- Wat voor gevoel had de medewerker?
- Wat had de medewerker anders willen zien?
- Veranderde de relatie na de situatie?

Wat had je in dezelfde situatie anders gedaan in de toekomst?

- Zou je anders handelen?
- Wat heb je ervan geleerd?



Universiteit
Utrecht



ILLUSTRATION: WWW.PLACEFORCREATIVITY.COM



Marta Wronska
Place for Creativity

VOOR MEDEWERKERS

Hoe zou jij de manier van leidinggeven van jouw leidinggevende omschrijven?

- Op wat voor manier ondersteunt jouw leidinggevende jou in je functioneren en welzijn?
- Wat vind je fijn?
- Waar loop je tegenaan?

Zou je een voorbeeld kunnen geven van een situatie waarin jouw leidinggevende je naar jouw tevredenheid heeft ondersteund?

- Wat gebeurde er in die situatie?
- Wat deed jouw leidinggevende?
- Wat zei hij/zij in die situatie?

- Wat voor effect had dit op jou? Hoe kwam dit op jou over?
- Hoe reageerde je toen?

- Hoe denk je dat jouw leidinggevende dit bedoeld heeft?
- Als je er nu op terug kijkt, wat voor gevoel krijg je bij de situatie?

- In hoeverre veranderde jullie relatie na deze situatie?



Universiteit
Utrecht



ILLUSTRATION: WWW.PLACEFORCREATIVITY.COM



Marta Wronska
Place for Creativity

VOOR MEDEWERKERS

Zou je een voorbeeld kunnen geven van een situatie waarin jouw leidinggevende zijn/haar ondersteuning goed bedoelde maar dat dit niet goed uitpakte voor jou?

- Wat deed jouw leidinggevende?
- Wat zei hij/zij in die situatie?
- Wat voor effect had dit op jou? Hoe kwam dit op jou over?
- Hoe reageerde je toen? En wat maakte dat je zo reageerde?
- Wat voor gevoel kreeg je bij de situatie?
- Hoe denk je dat jouw leidinggevende dit bedoeld heeft?
- Als je er nu op terugkijkt, wat voor gevoel krijg je bij de situatie?
- In hoeverre kijk je nu anders tegen de situatie dan dat je op dat moment deed?
- Veranderde de relatie na de situatie?

Wat zou de leidinggevende gedaan moeten hebben waardoor het wel een goede uitwerking had op jou?

- Zou je anders handelen?
- Wat heb je ervan geleerd?