

Voor een teamsessie gaan wij vaak vooraf in gesprek met de medewerkers om de beleving op te halen. De vragen stemmen we af met de leidinggevende en in dit voorbeeld hebben wij de aansturing van het team door de leidinggevende eruit gelicht. Wij vragen hoe zij de aansturing van het team ervaren maar ook wat zij van hun leidinggevende verwachten. Krachtig kwetsbaar vinden wij dit als je daar als leidinggevende voor open staat!

## Verwachtingen leidinggevende

- Sturen vanuit vertrouwen en op eigen verantwoordelijkheid
- Richting gevend
- Structuur / regels / kaders aanbrengen
- Menselijk
- Daadkrachtig / handelend / betrokken / verantwoordelijk
- Geïnteresseerd



[ De Ontwikkel Cirkel 2021 ]

Om de beleving van de medewerkers meetbaar te maken vragen we ook om een cijfer te geven van 0 (helemaal niet) t/m 10 (helemaal geweldig). Door deze beleving in 1 op 1 gesprekken op te halen en met de garantie dat wij de informatie niet op persoonsniveau gaan terugkoppelen, wordt er altijd veel waardevolle informatie met ons gedeeld zowel verbaal als non-verbaal. Dat laatste is voor ons altijd een uitnodiging om op door te vragen.

## Samenwerking leidinggevende

5

- 4 voldoende en 10 onvoldoende van 1- 4
- Menselijk, lief en luistert naar je
- Geeft geen leiding
- Hanteert een voorkeursbehandeling
- Als leidinggevende niet geloofwaardig / betrouwbaar omdat ze onvoldoende handelt of ingrijpt
- Mis betrokkenheid bij het team
- Heel betrokken bij het team
- Neemt geen regie over de bezetting (vakantieperiodes, ziekmeldingen etc.)

9

1



[ De Ontwikkel Cirkel 2021 ]

Na de interviews plannen we altijd een evaluatiemoment met de leidinggevende om de input uit de interviews met elkaar te bespreken. Op deze manier voorkomen we dat iemand wordt overvallen tijdens een teamsessie. Tevens kunnen we dan gezamenlijk de richting voor de eerste teamsessie afstemmen.

De eerste teamsessie starten we met het delen van deze belevingsscan. We laten de hoofdlijnen uit de gesprekken zien en delen het gemiddelde en laagste en hoogste cijfer zoals het in de gesprekken gescoord is. In dit specifieke voorbeeld zit er een groot verschil in beleving wat het gevoel van een voorkeursbehandeling heeft versterkt. Naast team coaching stond de leidinggevende ook open voor persoonlijke coaching. Genoeg input om mee aan de slag te gaan!

Wat ons eigenlijk altijd weer opvalt is dat het team altijd feilloos weet wat zij nodig hebben en dat is meestal geen rocket science. Het gaat eigenlijk altijd over in verbinding met elkaar zijn en in dit geval ook over echt en authentiek leiderschap.