



## Leidinggeven & Aansturen

Door de jaren heen is er veel onderzoek gedaan naar leiderschap op de werkvloer. Een belangrijk doel hiervan was het vinden van de ideale stijl van leidinggeven. Al dat onderzoek leidde tot de conclusie dat er verschillende stijlen van leidinggeven zijn met uiteenlopende effecten. Er is echter géén ideale stijl van leidinggeven gevonden die op alle situaties toepasbaar is.

Wij zijn van mening dat effectief leidinggeven vooral berust op een mix van (zelf)kennis, autoriteit en het vermogen om anderen situationeel aan te sturen. Deze visie vindt zijn weerslag in de opbouw van onze workshops op het gebied van leiderschapontwikkeling. Vertrekpunt is het kennen en verbeteren van de eigen kwaliteiten om van daaruit invulling te geven aan het leidinggeven. Ons streven is om op een resultaatgerichte, coachende wijze de persoonlijke effectiviteit van iedere medewerker te bevorderen.

### Doelgroep

De workshop *Leidinggeven & Aansturen* bestaat uit meerdere onderdelen, gericht op medewerkers met een incidenteel coördinerende, aansturende taak, startende leidinggevend en ervaren leidinggevend. De workshops kunnen worden afgestemd op elk opleidingsniveau.

### Doel

De deelnemer ontwikkelt van meet af aan een helder, realistisch zelfbeeld over zijn / haar leiderschapskwaliteiten en de voorkeurstijl van leidinggeven. Aan de hand hiervan en de vooraf geformuleerde persoonlijke ontwikkelpunten en leerdoelen gaan we van start.

Sommige leiders beheersen maar één stijl van leidinggeven, terwijl de verschillende ontwikkelfasen van de teamleden eigenlijk een beroep doen om te schakelen tussen meerdere stijlen. Het uiteindelijke hoofddoel is dat de deelnemers de vaardigheden hebben ontwikkeld om in elke werksituatie de juiste leiderschapsstijl te kunnen gebruiken.

### Aanpak

Elke deelnemer start met een verkort ontwikkel-assessment dat resulteert in een uitgewerkt competentieprofiel. Daarmee is er van meet af aan helderheid over zijn / haar leiderschapskwaliteiten en de voorkeurstijl van leidinggeven. Teneinde de ontwikkeling van de deelnemers zo gericht mogelijk gestalte te kunnen geven, is het ook nodig dat iedere deelnemer beschikt over een up-to-date functiebeschrijving. De functiebeschrijving, het competentieprofiel en de individuele leerdoelen vormen een belangrijke input voor het begeleidingstraject. Er wordt de nodige aandacht besteed aan motiverende factoren in relatie tot menselijke gedragingen. Aan de hand van het coachingsmodel van Paul Hersey en Kenneth Blanchard wordt intensief geoefend met verschillende situaties, waarbij de leider zijn stijl leert aansluiten bij het ontwikkelniveau van een medewerker.

### Duur

Wij kunnen een compacte basisworkshop voor uw medewerkers organiseren die één dagdeel duurt en/of ontwikkeltrajecten van meerdere dagdelen. Aangezien elke situatie uniek is, inventariseren wij tijdens een vrijblijvend intakegesprek graag de persoonlijke ontwikkelbehoeften van uw medewerkers. Gebaseerd daarop bieden wij u dan graag een maatwerkofferte aan.

### Follow-up

Om het effect van de beoogde workshop(s) te versterken, is het nodig dat een deelnemer beschikt over een up-to-date functiebeschrijving. Desgewenst komt Reflect u graag tegemoet bij het opstellen van dit document.