



Leiderschapsprogramma

2025



connect-in

Fabienne Aardenburg



connect-in

Programma

- Persoonlijk Leiderschap
 - Visie & Ambitie
 - Toekomst(bestendig zijn)
 - Tijd- en kwaliteitsmanagement
 - **Teamdynamiek**
 - Alles komt samen
- Intervisie
 - Project

Dag 1

Je bent je bewust van je drijfveren en uitdagingen

Je kent je kernwaarden

Jouw favoriete communicatiestijl heb je in een uitgebreid rapport ontvangen

Je begrijpt verschillende communicatiestijlen

Effectief communiceren

Persoonlijk Leiderschap

Dag 2

Ambities

Wat wil je?

Doelen

Visie & Ambitie

Dag 3

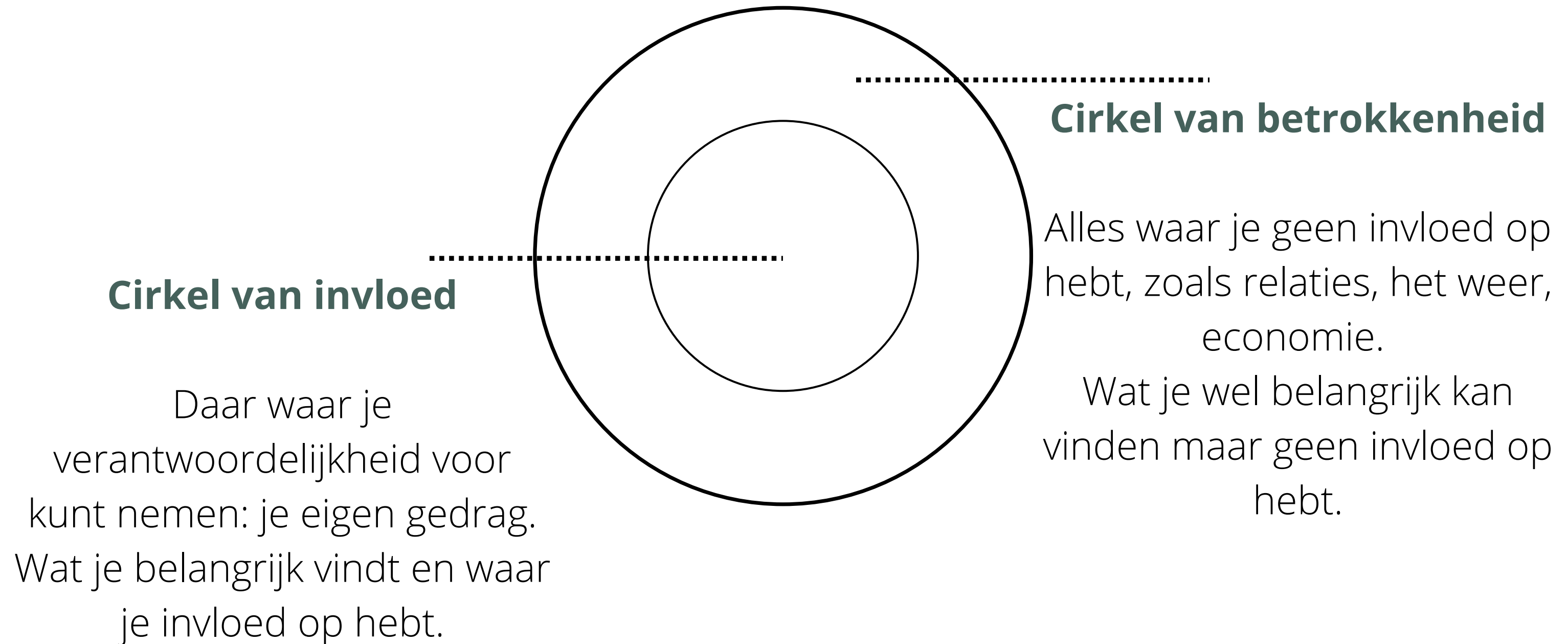
Ontwikkelingen in de eerstelijns

Volg je eigen visie

Strategie en acties

Toekomst

Cirkel van invloed



Dag 4

Focus

Nu of later?

Prioriteiten vanuit overzicht

Simpel tijdmanagementsysteem

Mail

Tijdmanagement

Vandaag

01

Leiderschap

Rol & sturing

02

Teamanalyse

Samenwerken

03

Communicatiestrategie

Gesprekstechnieken



LEIDERSCHAP

Wat voor leider wil je zijn?

1

Succesvolle mensen weten hun **interne potentieel** overeen te laten komen met hun uiterlijke gedrag.

Zij kennen hun **sterke kanten**, maar ook hun **grenzen**, en weten daar zo mee om te gaan, dat zij kritieke situaties of conflicten in hun beroep of relatie beheersen.

2

Succesvolle leiders kennen de **sterke kanten** van hun collega's, maar ook hun **uitdagingen**, en weten daar zo mee om te gaan, dat zij de **teamdynamiek** positief kunnen beïnvloeden.

Wie zijn jouw voorbeelden?

In een goed functionerend team
is er vaak discussie

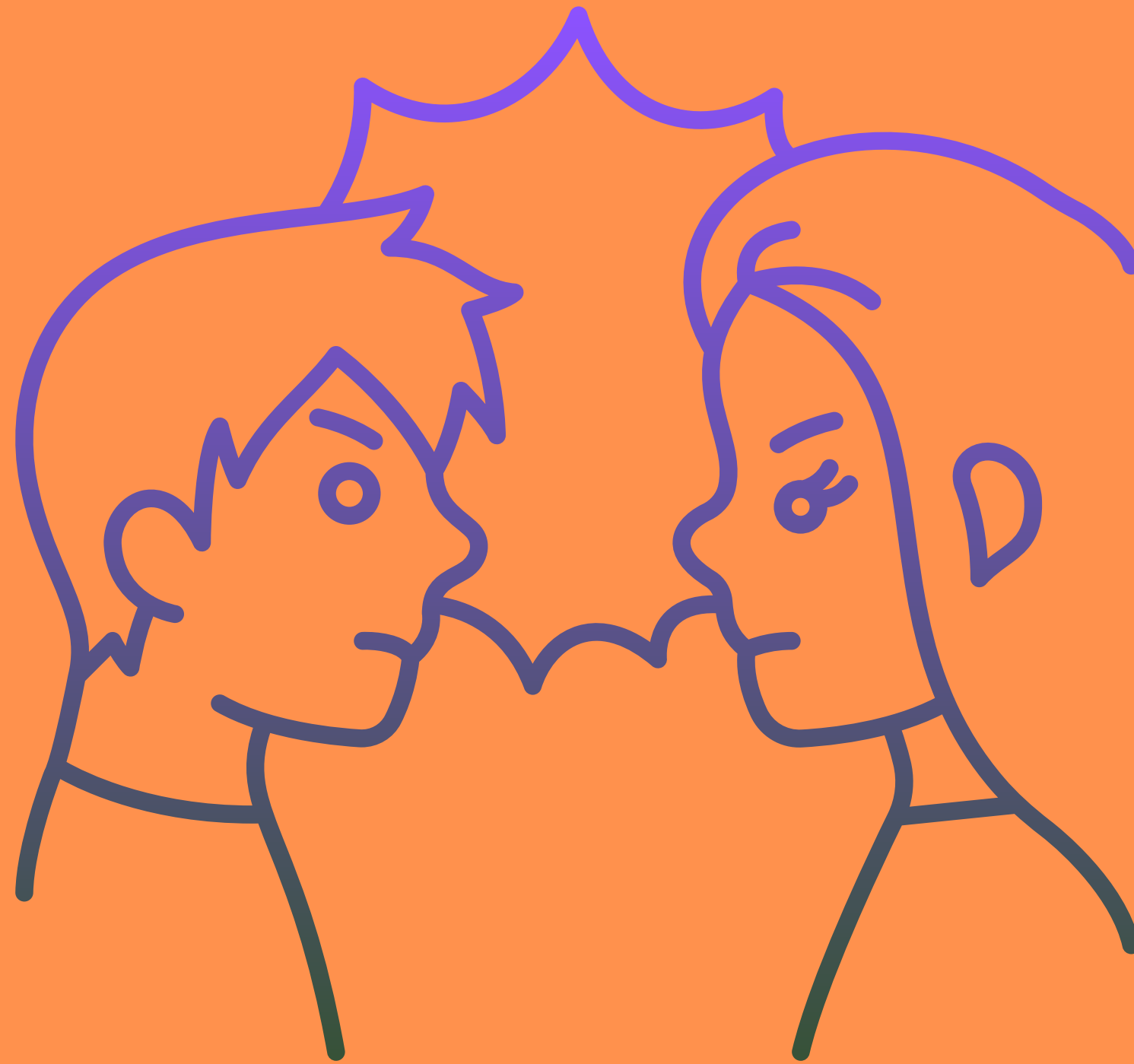
Zonder goede communicatie
geen goede zorg

Elk huidig gedrag is
de beste keuze in die situatie

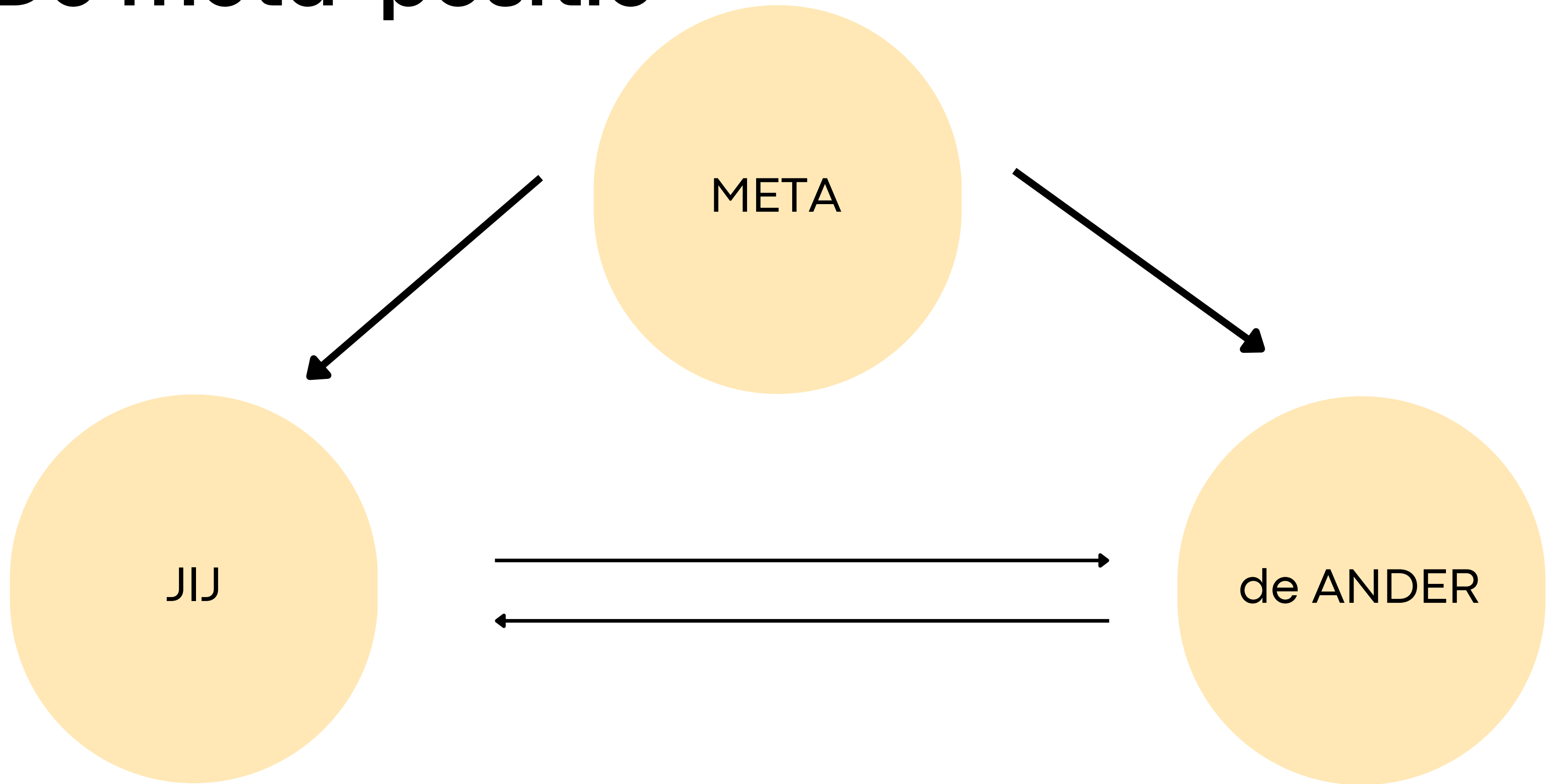
Een leider is verantwoordelijk
voor het welzijn van de collega's

Wat is een sterk team?

De 5 frustraties van teamwork



De meta-positie



Tip 1

- Gebruik de meta-positie om de teamdynamiek te kunnen zien en te beïnvloeden als nodig

Een sterk team is een divers team

DE PIRAMIDE VAN LENCIONI

vanuit verschillende rollen werken aan een gedeelde verantwoordelijkheid

(weinig aandacht voor)
RESULTATEN

(mijden van)
VERANTWOORDELIJKHEID

(gebrek aan)
BETROKKENHEID

(angst voor)
CONFLICTEN

(afwezigheid van)
VERTROUWEN

voorwaarden

- concentratie
- vasthoudendheid
- onderaan beginnen met bouwen
- oog voor de mens & het menselijke





VERTROUWEN



Wat is vertrouwen?

Vertrouwen =

geloofwaardigheid (competentie)

x

betrouwbaarheid (gedrag)

x

intimiteit (bereidheid tot delen)

ego

Vertrouwen?

Een team zonder vertrouwen:

- . verbergen fouten voor elkaar
- . aarzelen om hulp te vragen
- . bieden elkaar **niet snel hulp** aan buiten hun eigen verantwoordelijkheden
- . gaan uit van **negatieve intenties** / achterdocht
- . maken **minder gebruik van elkaars kwaliteiten**
- . koesteren **wrok**
- . hebben altijd wel iets beters te doen dan tijd investeren aan goed teamwork
- . **roddelen**
- . **houden hun mening voor hen**





Tip 2

- Stel je kwetsbaar op
- Blijf zonder oordeel in gesprek

Tip 3

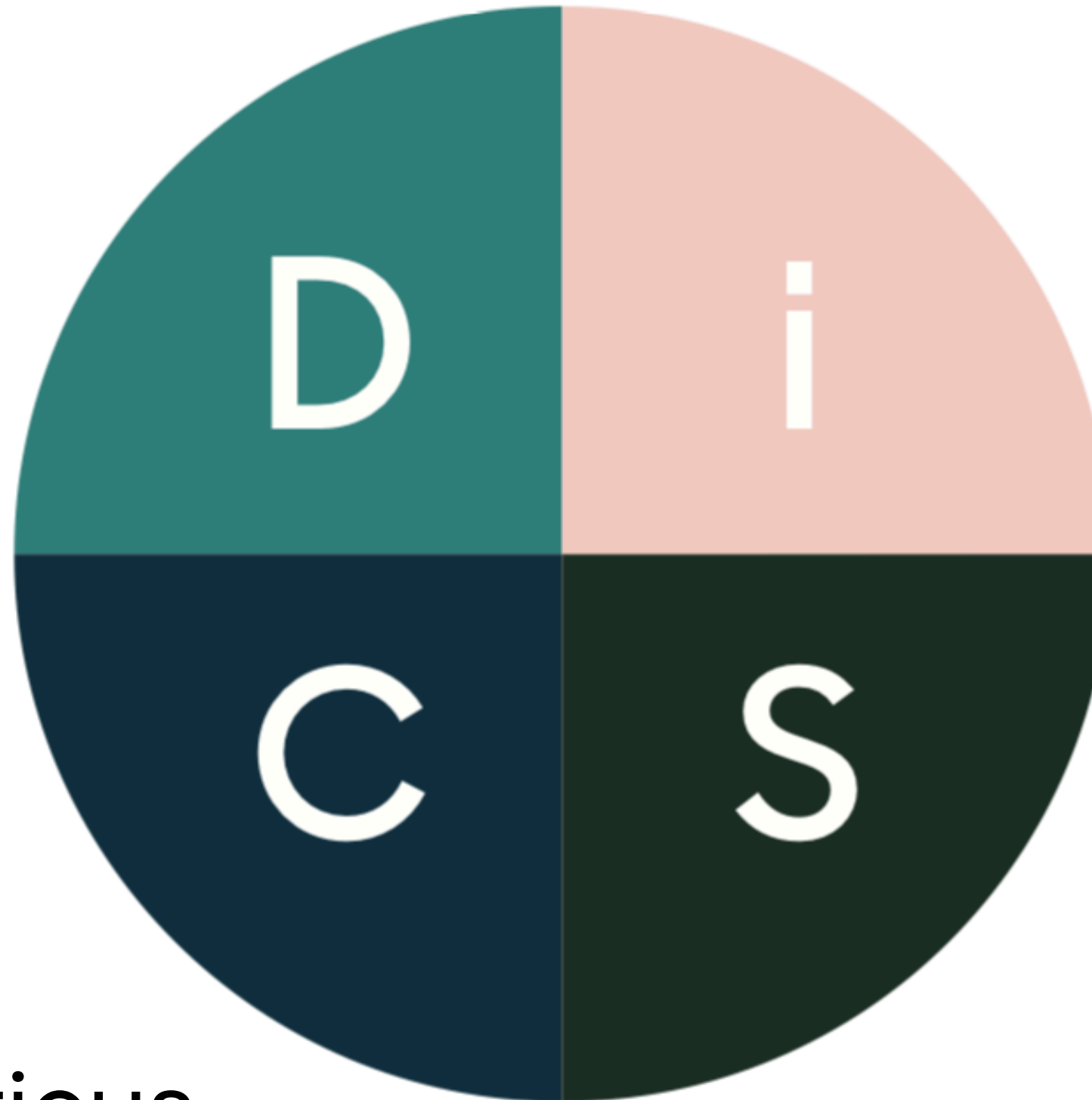
- Ken elkaar

duidelijk
bot

SNEL

inspirerend
chaotisch

TAAK

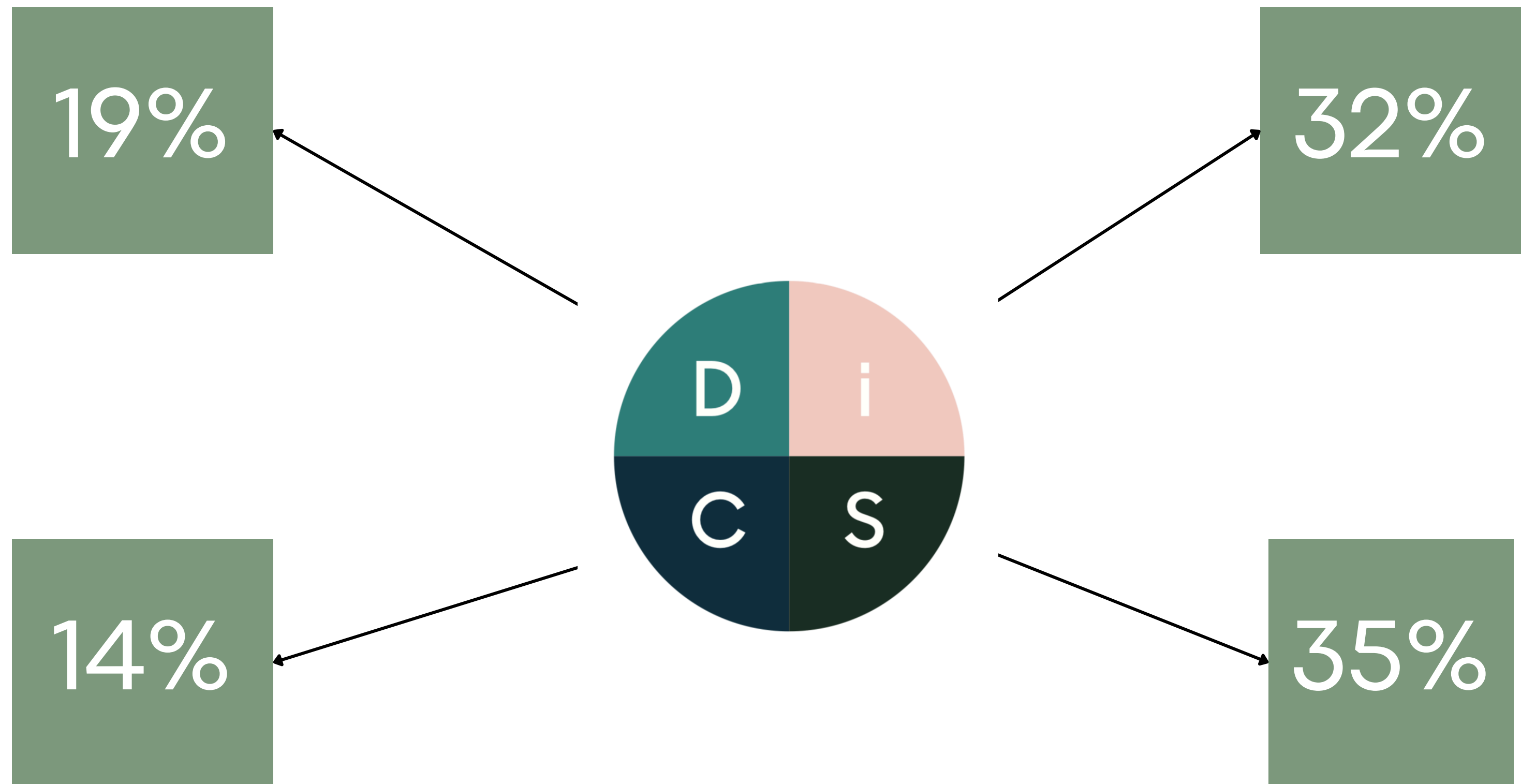


MENS

consciëntieus
pietlut

RUSTIG

sociaal
onzeker



Iedereen heeft alle stijlen in zich

Wat?

SNEL

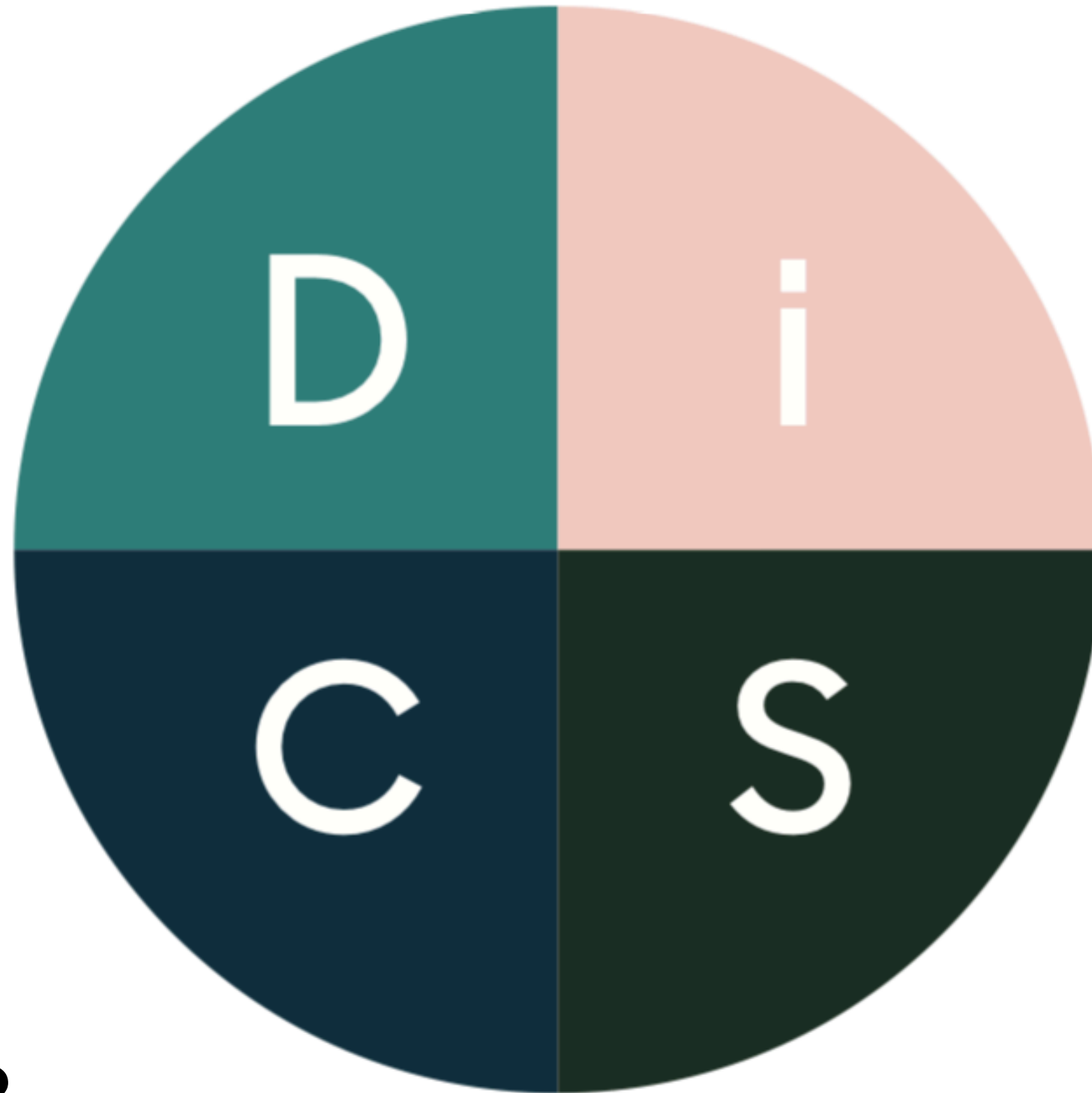
Wie?

TAAK

MENS

Waarom?

Hoe?



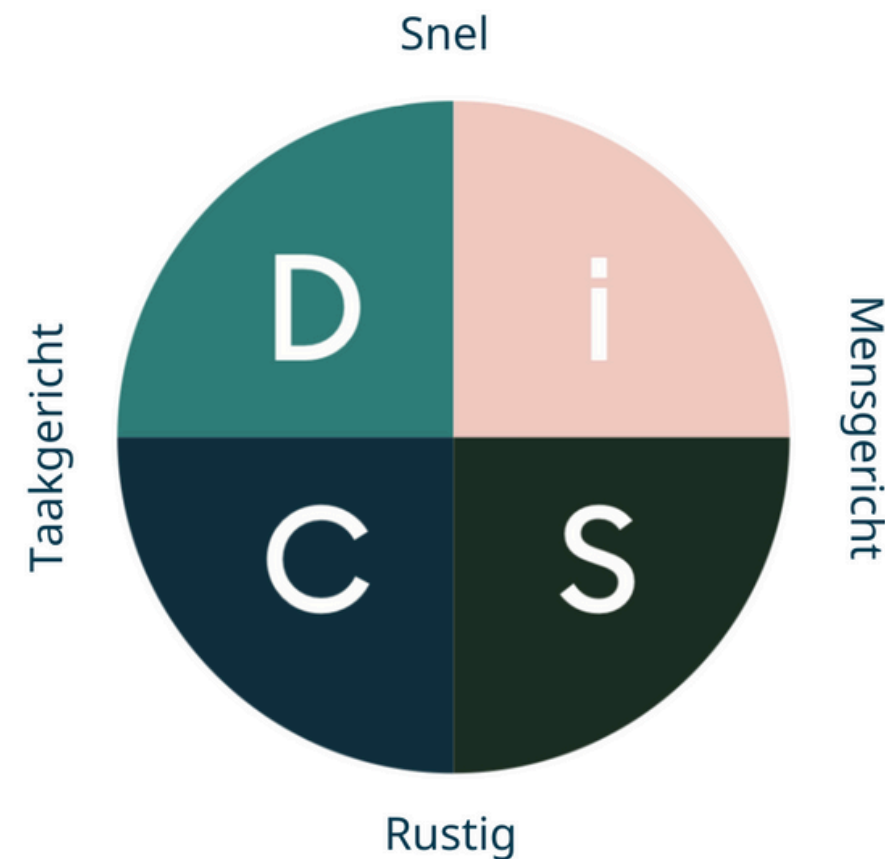
Tip 4

- Gebruik de Quicksan

Quickscan

1.
Bepaal
tempo

2.
Gericht op
...

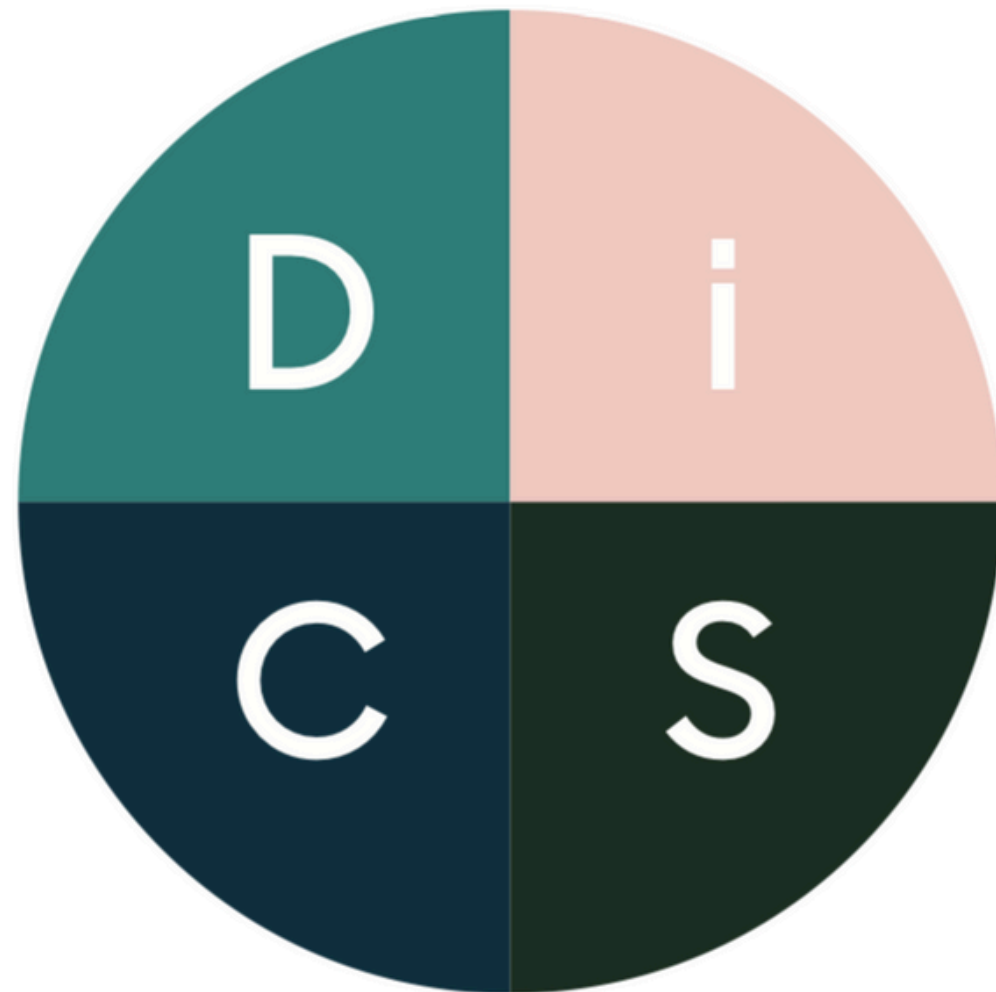


80% - 2 stijlen | 10% - 3 stijlen | 8% - 1 stijl | <2% - 4 stijlen

“Behandel anderen zoals zij behandeld willen worden, niet zoals jijzelf behandeld wil worden.”

Wees duidelijk
Kom tot het punt
Beschrijf resultaten

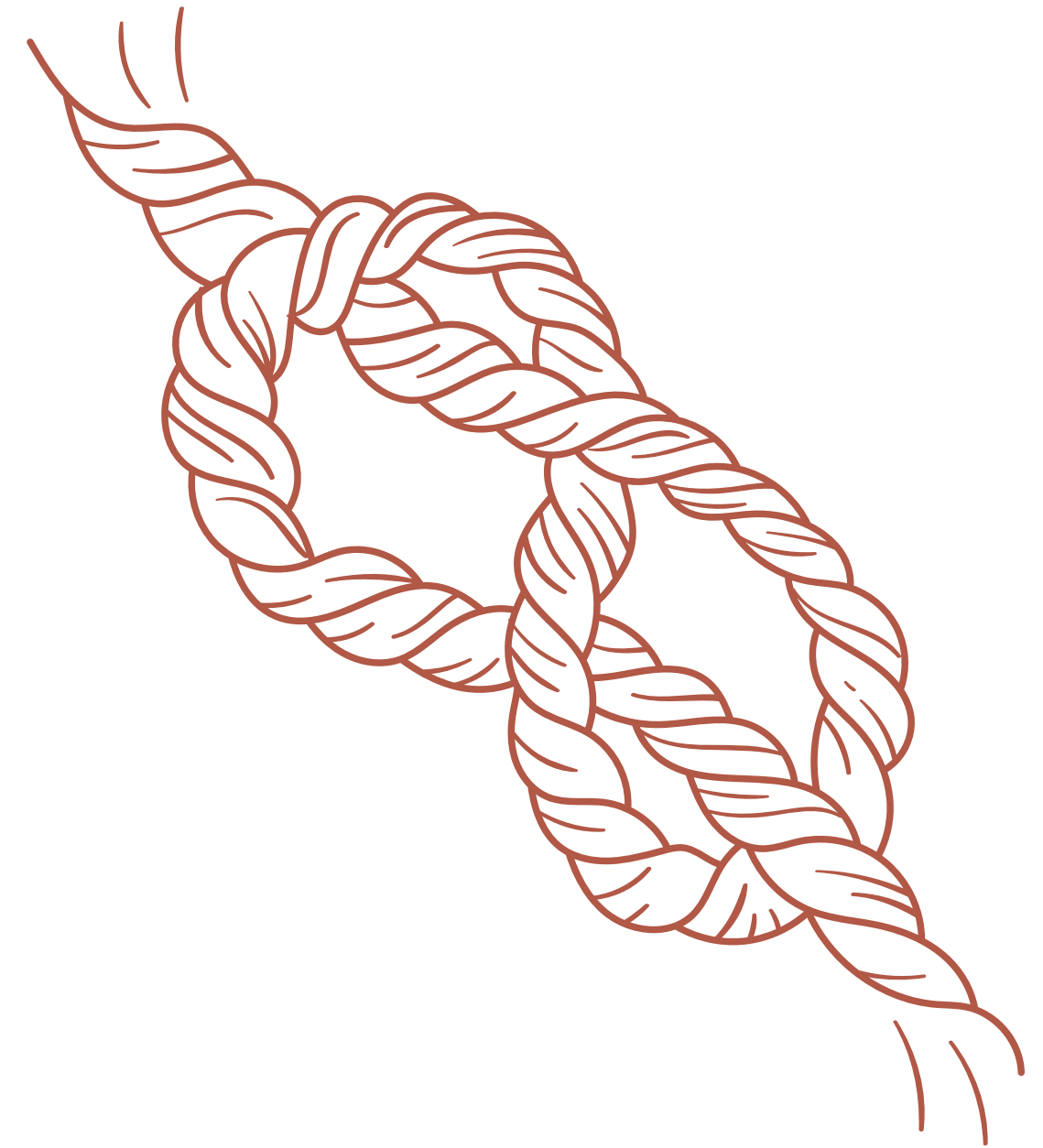
Benadruk de samenwerking
Wees enthousiast
Geef het woord



Geef details
Beantwoord alle vragen
Benadruk de onderbouwing

Geef tijd om na te denken
Wees vriendelijk
Schets een plan

Behoeften



Ga uit van een goede intentie

Tip 5

- Start de vergadering met een check-in
- Deel persoonlijke verhalen want deze verbinden

Waar staat jullie team?





CONFLICT

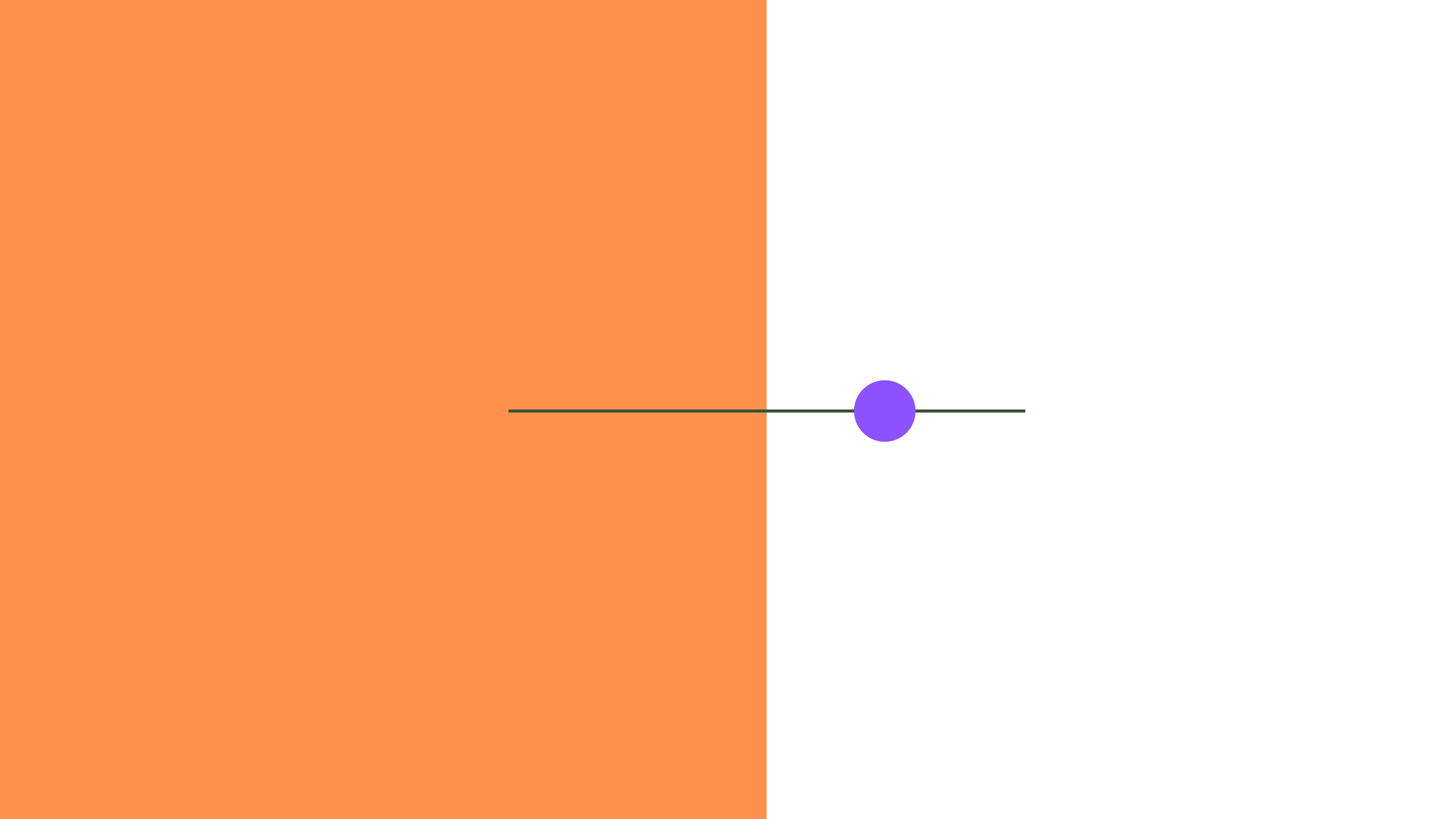
Wat is een conflict?

Conflict

Een team zonder conflictbeheersing:

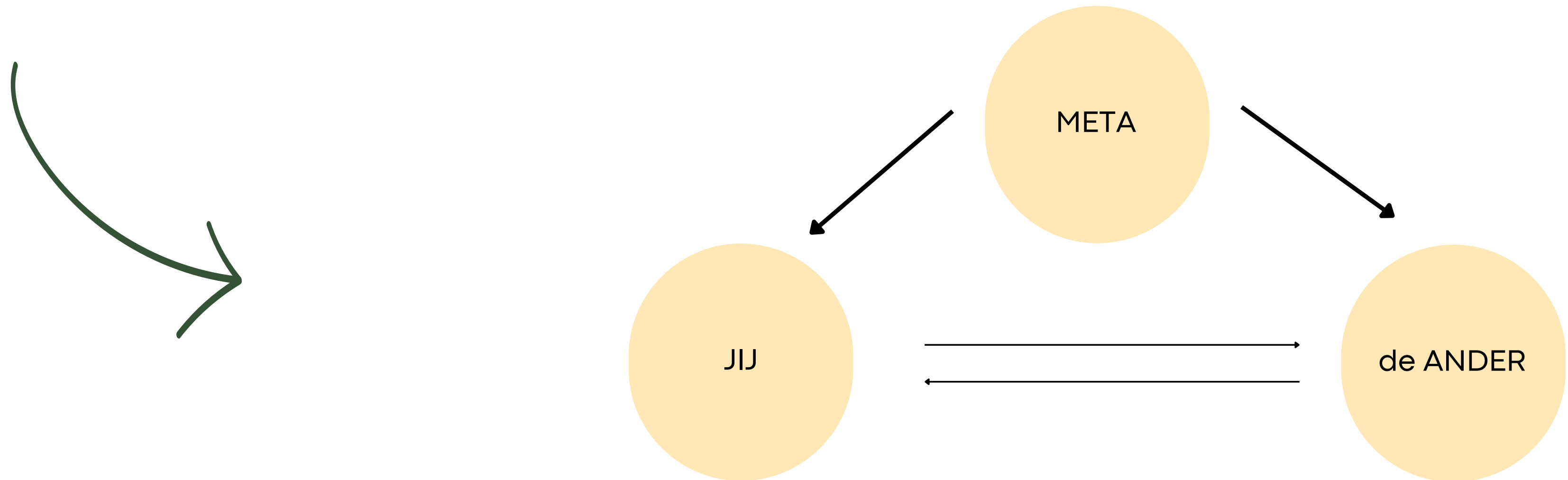
- . hebben **saaiere** overleggen
- . houden een omgeving in stand met achterkamertjes en **politiek** en persoonlijke aanvallen
- . gaan **uitdagende onderwerpen uit de weg**
- . krijgen vaak niet de perspectieven of **meningen van alle teamleden** mee
- . verdoen hun tijd aan politieke **spelletjes**





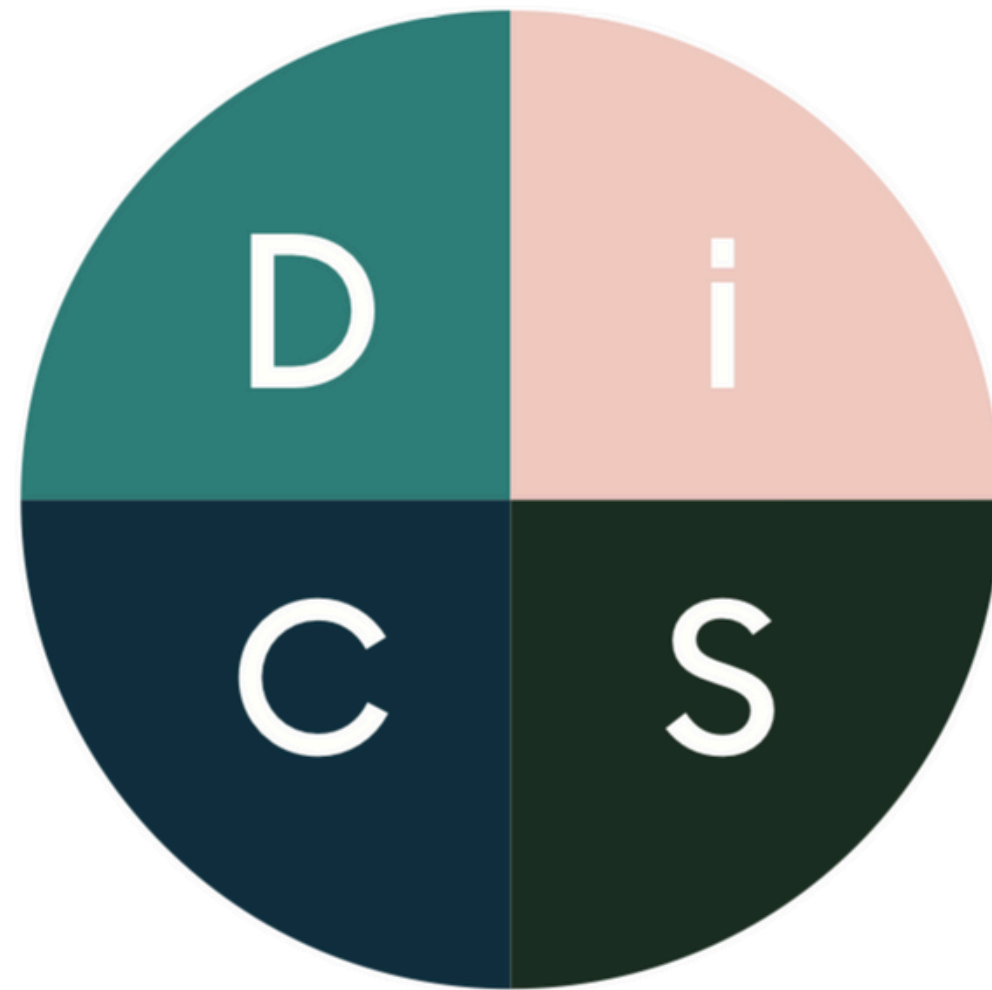
Conflict oplossen

Het doel van een conflict = zo snel mogelijk tot een oplossing komen met het gezamenlijk doel voor ogen.



Wilskracht
Doelbewust
Prestatiegericht

Dynamisch
Overtuigend
Optimistisch



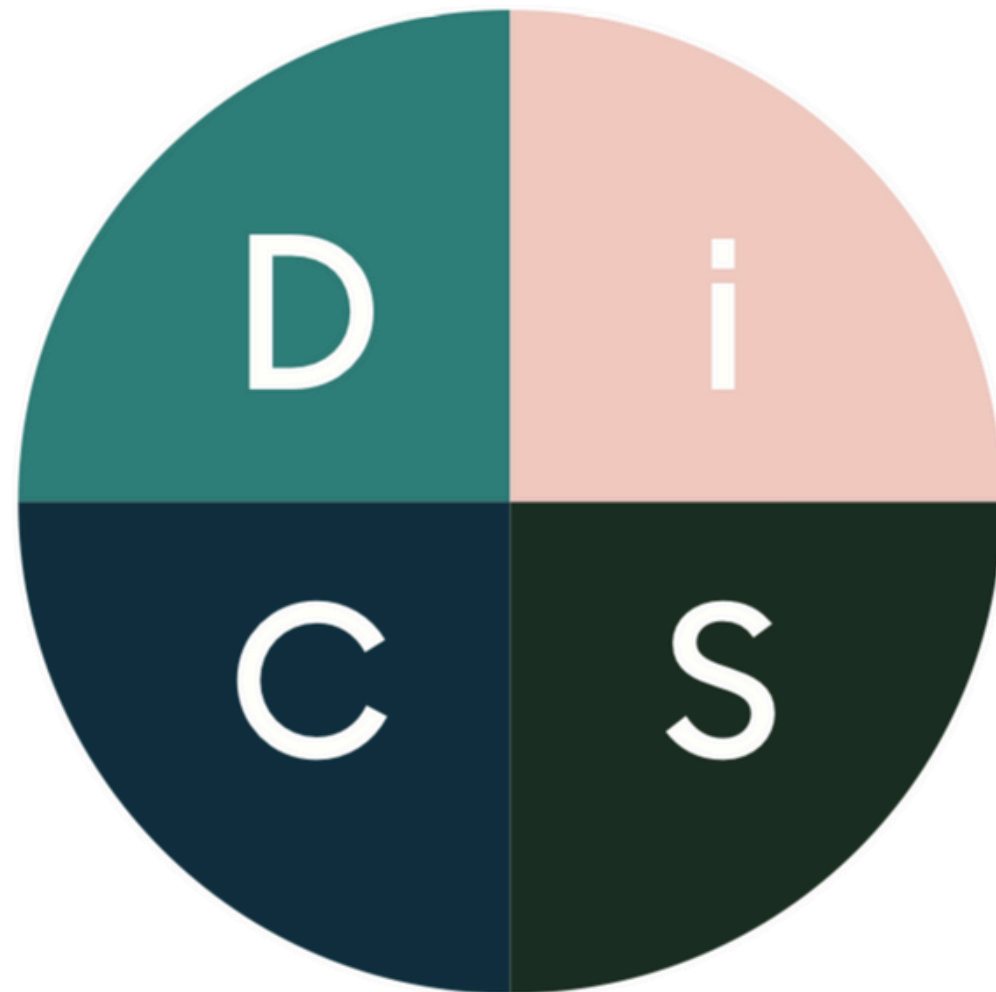
Objectief
Voorzichtig
Analytisch

Harmonieus
Ontspannen
Geduldig

Goede dag

Intolerant
Dominant
Controlerend

Overhaast
Opgewonden
Indiscreet



Pietluttig
Besluiteloos
Afstandelijk

Passief
Afhankelijk
Koppig

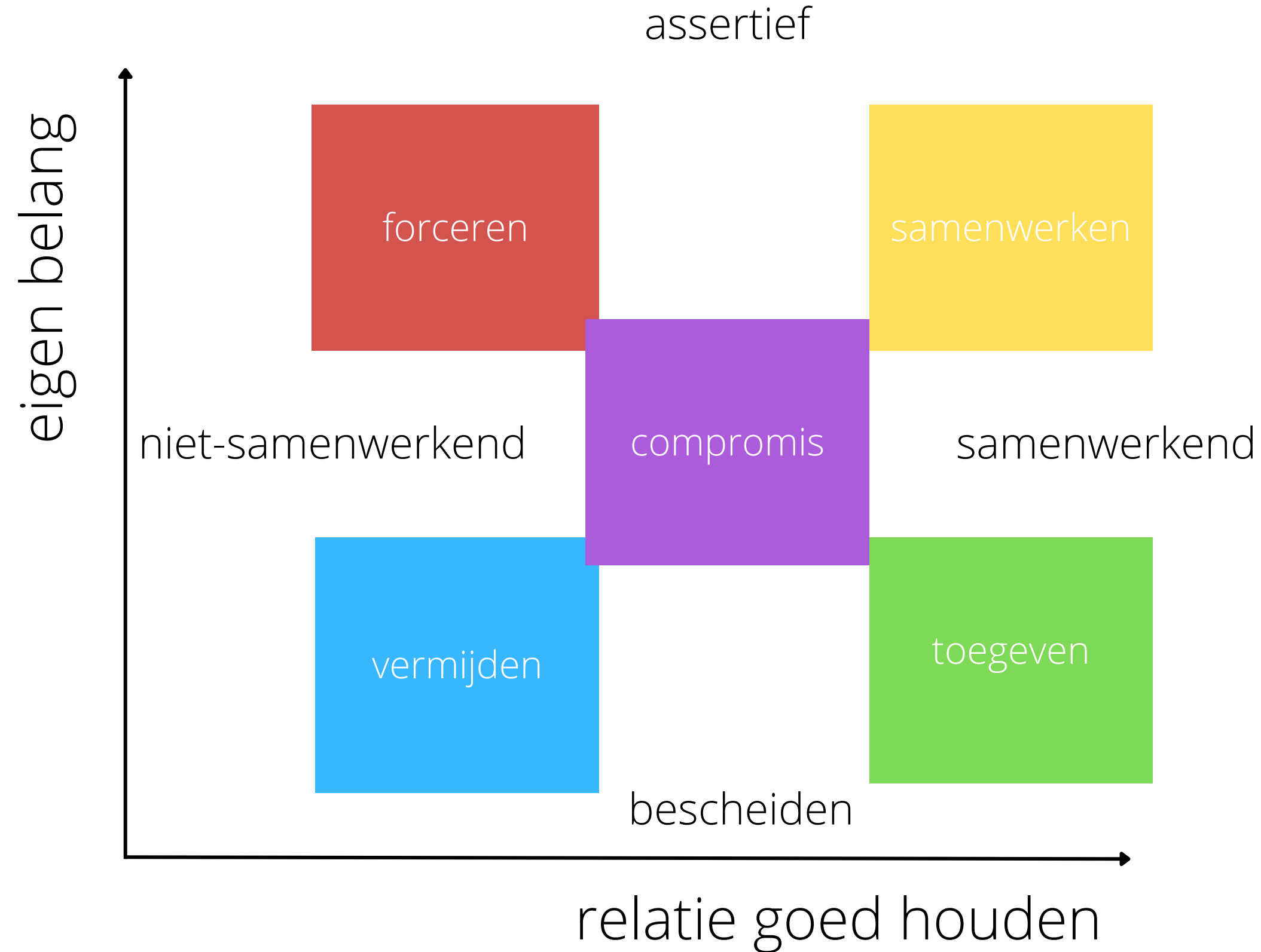
Slechte dag

Tip 6

- Stel vragen
- Vind het conflict achter het conflict
- 1:1



Thomas-Killman



Waar staat jullie team?



BETROKKENHEID

Betrokken

Ik vind het duidelijk dus is het voor iedereen duidelijk.

Ik wil geen tijd verspillen aan lange gedetailleerde discussies.

Blijkbaar is het voor iedereen duidelijk, dan zal ik het wel bij het verkeerde eind hebben.

Ik wil niet degene zijn die lastige vragen stelt.

We pakken problemen wel aan als ze er zijn.

Ik focus me gewoon op mijn deel doen.

Ik zoek het straks zelf wel uit.

Tip 7

- Maak aan het einde van de vergadering een takenlijst
- Gebruik deadlines
- Bepaal wie wat doet
- Bespreek het worst-case-scenario

Betrokken

Een team zonder betrokkenheid:

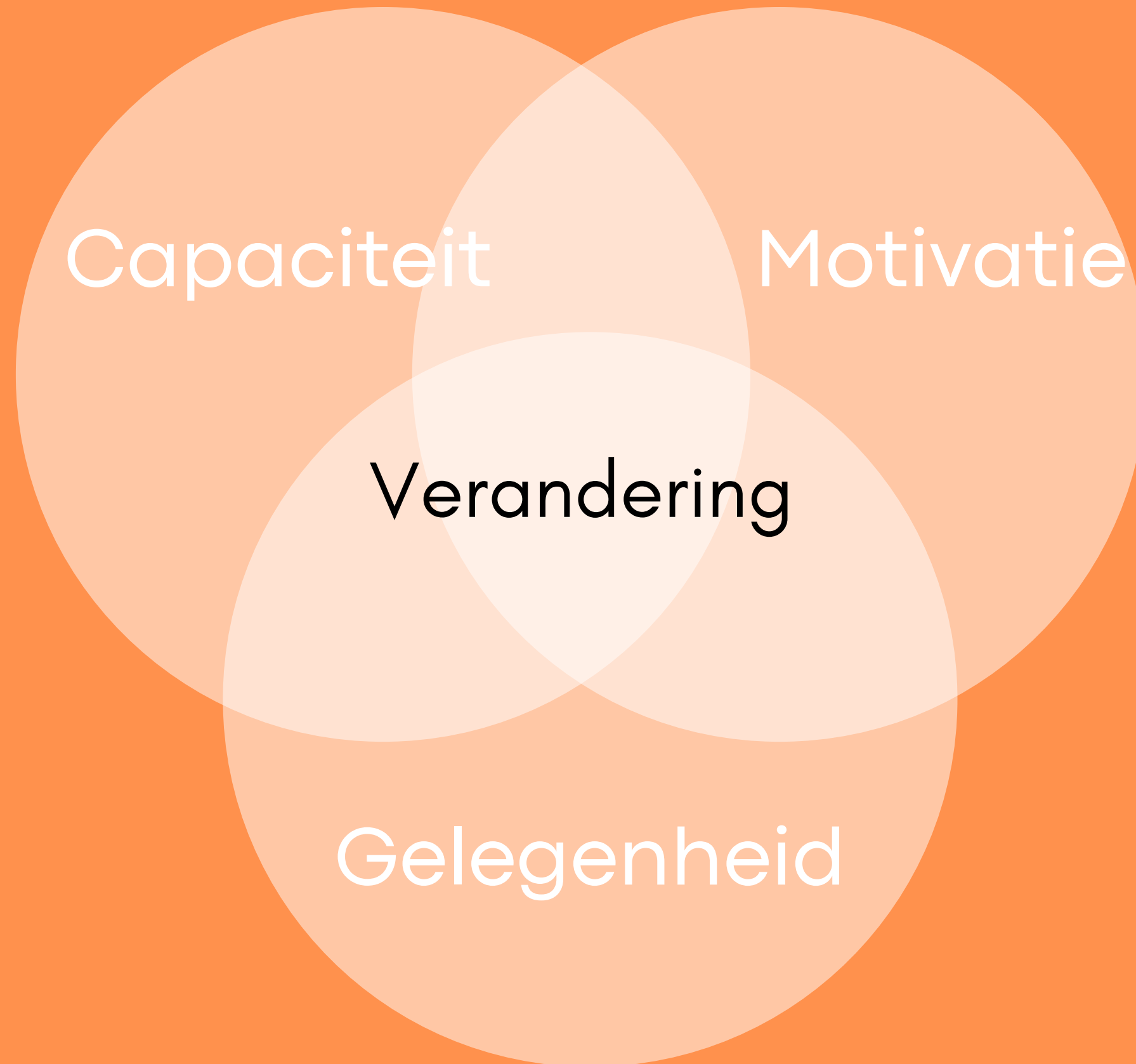
- . creëert **onduidelijkheid** tussen teamleden over het doel en de prioriteiten
- . **mist kansen** door onnodige vertraging of over-analyse
- . voedt gebrek aan vertrouwen en **angst** om te falen
- . blijft **terugkomen** op discussies en genomen besluiten
- . moedigt aan om aan elkaar te **twijfelen**

Tip 8

- Get in of Get over it!

**Om betrokken te zijn,
is er meer nodig dan JA**

Factoren van verandering



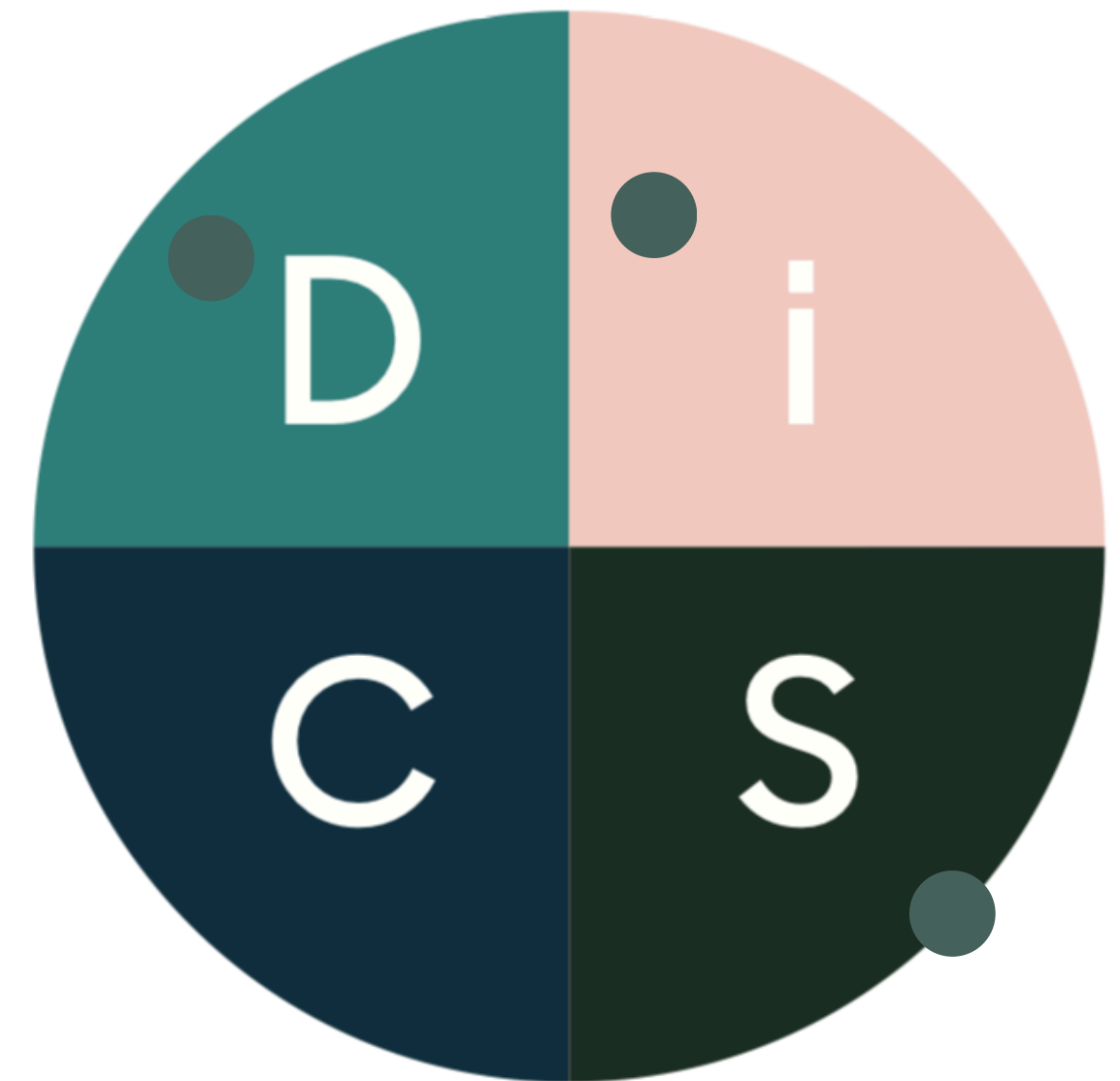
Waar staat jullie team?





TEAM

Een divers team is een sterk team





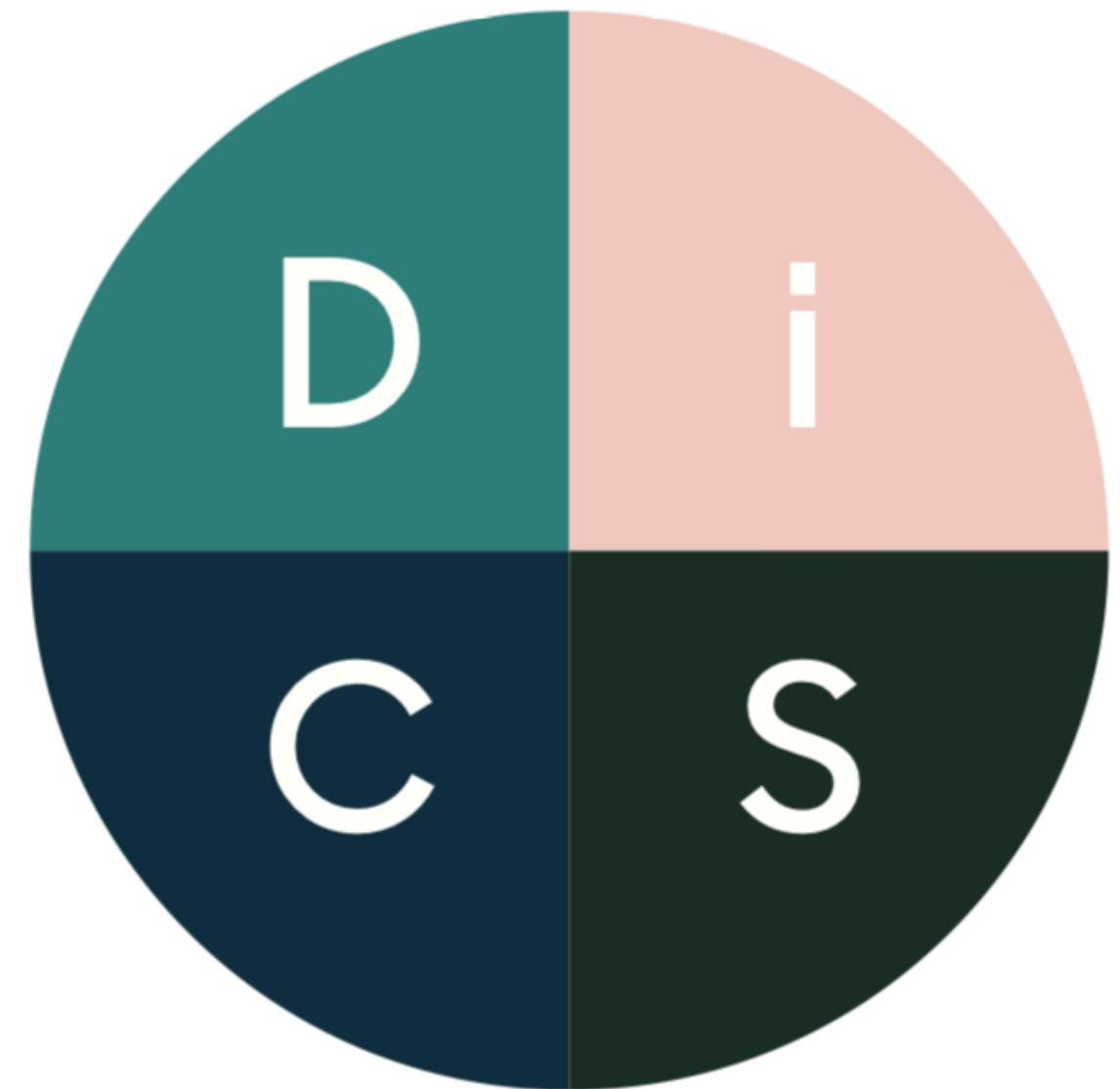
Kracht



Uitdaging



Focus



DE PIRAMIDE VAN LENCIONI

vanuit verschillende rollen werken aan een gedeelde verantwoordelijkheid

(weinig aandacht voor)
RESULTATEN

(mijden van)
VERANTWOORDELIJKHEID

(gebrek aan)
BETROKKENHEID

(angst voor)
CONFLICTEN

(afwezigheid van)
VERTROUWEN

voorwaarden

- concentratie
- vasthoudendheid
- onderaan beginnen met bouwen
- oog voor de mens & het menselijke





VERANTWOORDELIJKHEID

Verantwoordelijkheid

Teams die geen verantwoordelijkheid aanvaarden:

- . creëren **wrevel** tussen teamleden die er een andere standaard op na houden
- . moedigen **middelmatigheid** aan
- . **missen deadlines** of pijlers
- . leggen een last bij de leidinggevende om die persoon te bombarderen tot **politieagent**

**Wat heeft iemand nodig om de
taak te volbrengen?**

&

Check in

Tip 9

- Op basis van iemands stijl en gesprekken bepaal je hoe je iemand kan helpen bij het uitvoeren van de taak

Feedback

Valkuilen

1 | Verschuilen achter je functie

2 | Moraliseren

3 | De Sandwich

4 | Rond de pot draaien

5 | Afzwakken



Feedback

Reacties

1 | Anderen de schuld geven

2 | Ontkennen

3 | Rationaliseren

4 | Boos worden



Wees duidelijk

Feedback

Geven

1 | Bereid je voor → Quickscan: iemands stijl + drijfveren

2 | Breng de boodschap

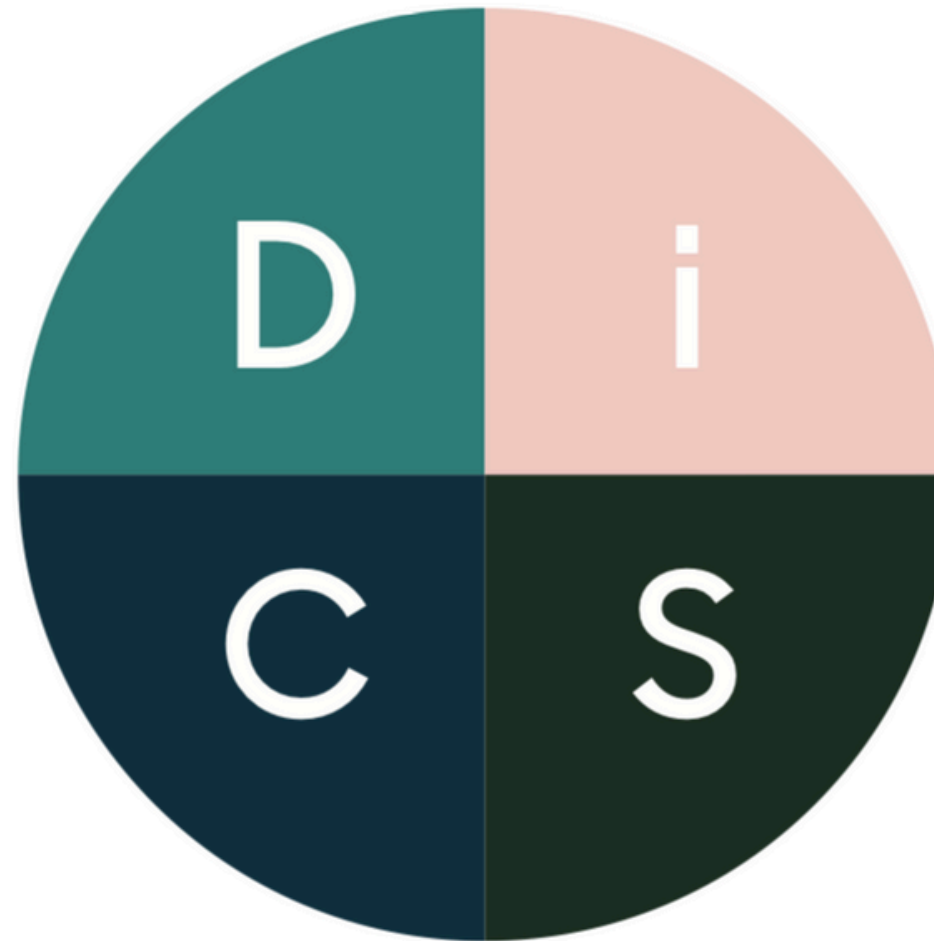
3 | Stel vragen → Meta-positie

4 | Breng perspectieven samen → Conflict oplossen



Feedback

Wees direct
Blijf bij je standpunt
Geef niet teveel ruimte



Waardeer +, benoem -
Vat samen
Maak concrete afspraken

Bereid je goed voor
Onderbouw wat je zegt
Get in or get over it!

Waardeer de inzet
Breng de boodschap
vriendelijk
Check later nog een keer in

Tip 10

- Bereid je voor
- Houd rekening met iemands stijl wanneer je iemand aanspreekt op verantwoordelijkheid

Waar staat jullie team?



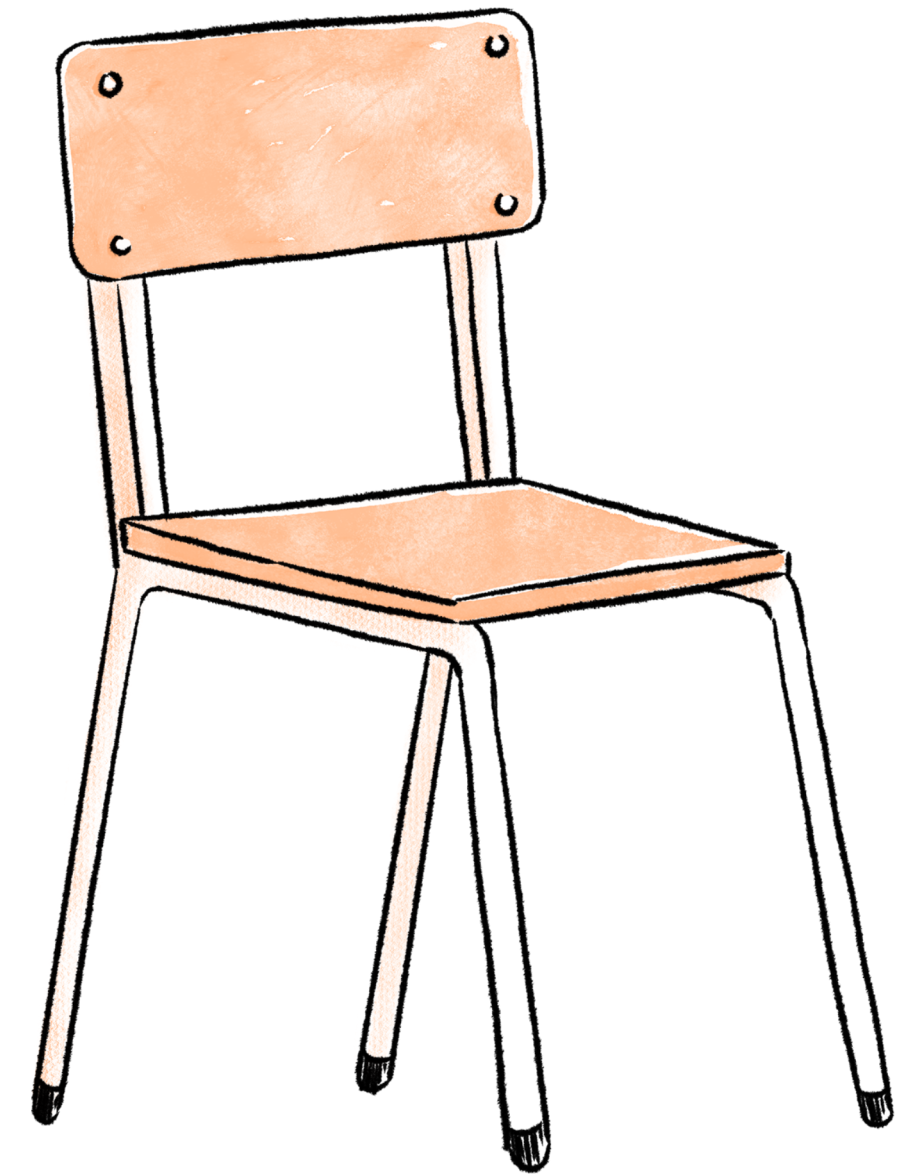
RESULTAAT

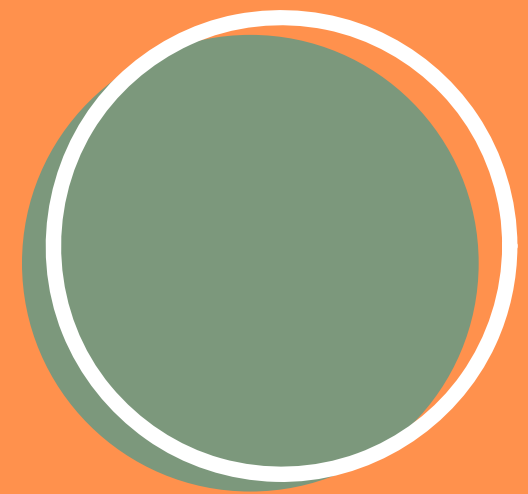
Resultaat: YES!

Een team dat zich niet focust op resultaten:

- . zal zelden de **concurrentie** verslaan
- . **verliezen** teamleden die prestatiegericht zijn
- . moedigt teamleden aan om voor **zichzelf** te gaan boven de teamprestatie
- . zijn snel **afgeleid**
- . **stagneren** in hun groei

Waar staat jullie team?





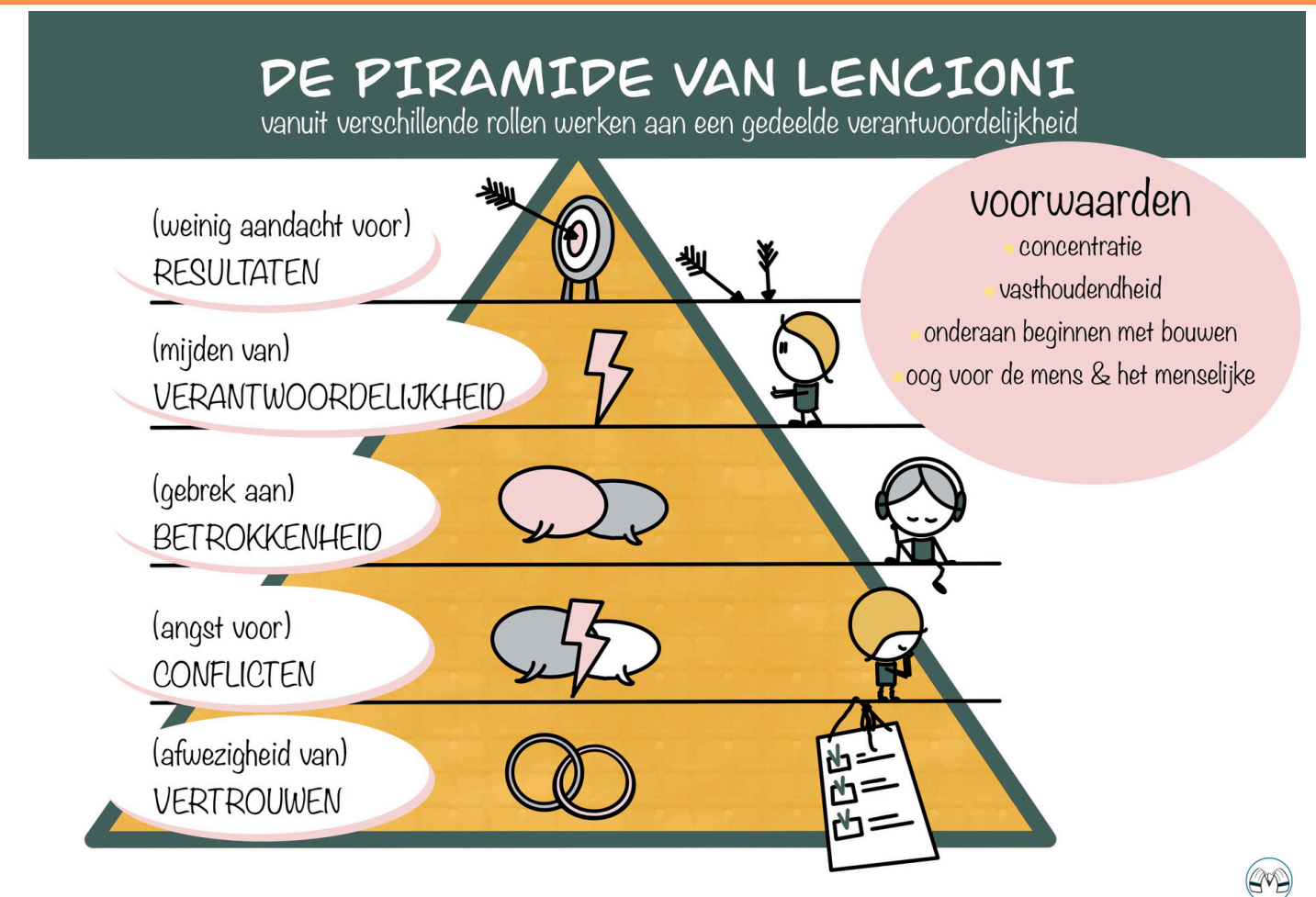
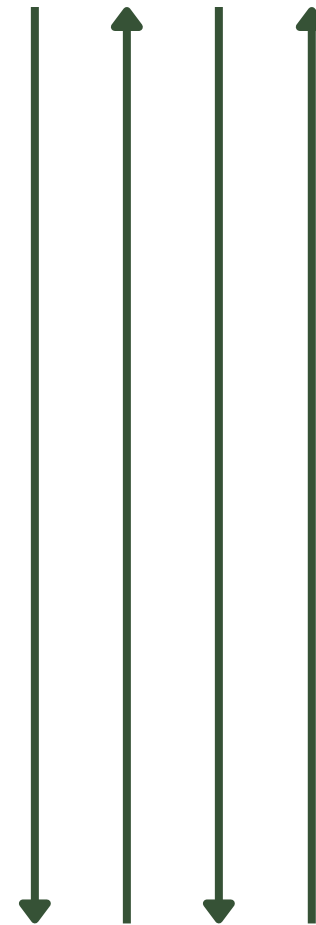
Samenvattend

1 – Leiderschap

- Wees jezelf
- Versterk je kwaliteiten
- Ken je uitdagingen

2 - Lencioni

- Vertrouwen
- Betrokkenheid
- Conflict
- Verantwoordelijkheid
- Resultaten



3 – Teamwork

- V – Stel je kwetsbaar op
- C – Breng alle perspectieven op tafel
- B – Get in or Get over it
- V – Geef constructief feedback
- R – Focus

4 – Effectief communiceren

- Bereid gesprekken voor:
 - Meta-positie
 - Quicksan (goede / slechte dag / behoeften)
- Ga op zoek naar de intentie
- Wees duidelijk dus vriendelijk

5 – Een sterk team

- Teams zijn altijd in beweging
- Als leider ben jij verantwoordelijk voor de teamdynamiek
- Dit is een continu proces wat in beweging is

Haal het beste uit jezelf en je team

Begin

- Kies je 2 focuspunten vanuit de teamanalyse
- Houd voor ogen wat voor leider je wil zijn
- Check - in bij je collega's

Vragen?



connect-in

E-mail

fabienne@connect-in.nu

Bel mij

06 108 958 60

Digitale koffie

<https://connect-in.nu/digitale-koffie>

Dag 5 zit erop!

Tot de volgende training!



connect-in

