

## Opzet bijeenkomst 2 verpleegkundig leiderschap



### Doelen

De cursist kan:

- de eigen persoonsvoorkeuren benoemen;
- benoemen wat voor haar een effectief leider is;
- vanuit theoretische concepten en modellen benoemen hoe zij zichzelf typeert als leider;
- de relatie tussen leiderschap en het team waarin zijn zich bevindt analyseren aan de hand van de theorie van Belbin;
- benoemen welke leiderschapskwaliteiten zij wil ontwikkelen.

### Benodigdheden

- 1x een balletje (t.b.v. herhaling kennismaking)
- 15 x kopie samenwerkingsspel: het gestrande team
- Powerpoint
- White board stiften
- Post its
- > is dit mbti poster?
- A4 waarop resultaten van testen genoteerd kunnen worden- overzicht clcf, big v en belbin
- Lucifers

### **Herhaling kennismaking (15 minuten)- namen deelnemers**

Doel: Herhalen van namen kandidaten en afdelingen.

Introductie door docent: We hebben allemaal een pitch gehouden over wie jij bent, waar je werkt, welke gebeurtenis in het leven van invloed is op hoe jij hier staat en sommige mensen hebben ook al laten weten waarom ze dez cursus zijn gaan volgen.

- Ik wil jullie nu vragen om een bal te gooien naar iemand NADAT je haar of zijn naam hebt genoemd;
- ik wil jullie nu vragen om een bal te gooien met de naam van de ontvanger en de afdeling waar diegene werkt

### **Terugblik op vorige les (15 minuten)**

- Uitleg gegeven over module, eindopdracht
- Voor jezelf heb je de vorige bijeenkomst opgeschreven wat je aan het einde van de module bereikt wilt hebben. Lees dat door en check of je dit wilt aanpassen. Ben je hiermee op de goede weg? Wat heb je daar voor nodig?
- Pitches. Wat leverde dit jou op? Bewustwording van voor jou belangrijke momenten en hoe dit (mogelijk) van invloed is op hoe je in je werk staat. Relatie leggen naar persoonlijk leerdoel.
- Brainstormoefening en theorie omtrent leiderschap. Zelf geformuleerd wat kenmerken zijn van een leider en hoe zien we dat terug in leiderschapsstijlen (Blanchard, Covey).
- CLCF-framework. Ingevuld en daar ook mee aan de slag gegaan in de voorbereidingsopdracht voor vandaag.

### **Programma van vandaag**

- Bijeenkomst vandaag heeft twee belangrijke thema's:
- Hoe zie jij jezelf als leider en hoe zien anderen dat bij jou?



- Jij en het team: hoe wordt jouw leiderschap zichtbaar in de samenwerking?

### **Introductiespel (30 minuten) - samenwerkingsspel**

Samenwerkingsspel: het gestrande team. Groep opsplitsen in 2 teams van 6.

Doel van het spel:

Welke rollen ontstonden?

Voelde jij je begrepen? (covey eerst begrijpen dan begrepen worden)

Dominante stijl t.a.v. samenwerken? (jouw rol in het geheel herken je dat?)

Opzet:

- 5 minuten individueel
- 15 minuten met elkaar in subteam
- 10 minuten nabespreking van de twee teams.

### **Thema 1: Hoe zie jij jezelf als leider en hoe zien anderen dat bij jou? (90 minuten)**

Deel 1: MBTI en Big Five

- Korte toelichting op de MBTI-test
- MBTI-test in laten vullen: <https://loomancoaching.nl/nl/persoonsvoorkeuren-test.html>. Uitslag op werkblad laten noteren.
- Korte oefening met Extraversie versus Introversie. Ieder krijgt 10 lucifers. In groep zitten. Stelling wordt genoemd, waarna ieder mag reageren, maar pas nadat hij/zij lucifer heeft neergelegd. Nabespreking is gericht op wat maakte dat jij meer/minder inbreng had? Stelling: Meer verpleegkundigen zouden als ZZP'er moeten werken.
- Korte oefening met Judging versus Perceiving. Groep wordt opgedeeld in J en P. In groep wordt de volgende opdracht besproken: Wat is het meest stressvol bij het maken en volgen van een planning waarbij je samenwerkt met anderen? Formuleer minimaal 5 punten en zet deze in volgorde van 'meest stressvol naar minst stressvol'. Nabespreking is gericht op wat maakt dat iets stressvol is voor een deelnemer en hoe zich dat verhoudt tot eigen voorkeuren bij het omgaan met planning maken en volgen.
- Tot slot nog korte toelichting op MBTI. Uitleg geven dat het vaak gebruikt wordt, ook in HRM, maar dat er ook veel commentaar is op het instrument. Belangrijk punt is dat het geen gevalideerd instrument is. Wat zegt dat de deelnemers? Waarom dan toch gebruiken?
- Andere test die veel gebruikt wordt, waar wel veel onderzoek naar gedaan is, is de Big Five. Ook laten invullen en score op werkblad noteren: <https://www.123test.nl/bigfive/>
- Gezamenlijke bespreking: waarin verschillen en overlappen deze testen met elkaar? Welke inzichten haal je uit deze test? Als je dit koppelt aan eigenschappen van een leider zoals we vorige week geformuleerd hebben, welke kwaliteiten zie je dan bij jezelf? Wat zou je dan nog willen ontwikkelen?

### **Thema 2: Jij en het team: hoe wordt jouw leiderschap zichtbaar in de samenwerking? (90 minuten)**

- Gezamenlijke brainstorm: wat maakt een team effectief?
- Tonen van filmpje van Belbin-rollen: <https://www.youtube.com/watch?v=Bvrv56UVrtA> met vervolgens korte toelichting.
- Maak test: <https://www.thesis.nl/testen/test/belbin-test>. Sla pdf-op.
- Bespreken wat deze test toevoegt aan de MBTI en Big five test: daar waar de anderen gericht zijn op de persoon als persoon, gaat het bij Belbin om wie ben ik in een team. Welke gedragingen zijn dan voor mij kenmerkend?



- Vervolgopdracht: noteer je bevindingen op het werkblad. Koppel vervolgens aan de eerste voorbereidingsopdracht: check van kwaliteiten bij collega's. Bespreek in tweetallen en probeer tot een eerste persoonlijke leerdoel/ontwikkelpunt te komen.

#### *Opdracht: je eigen team*

Vorbereidingsactiviteit was om een beschrijving te geven van het eigen team. Opdracht:

- Ga in gedachten je eigen team langs en schrijf op welke rollen volgens jou duidelijk in het team naar voren komen. Plaats jezelf ook in het schema.
- Analyseer voor jezelf waarom het werken met de ene collega makkelijker verloopt dan met de ander. Koppel dit aan de theorie die we tot nu toe behandeld hebben.
- In hoeverre kan je dit beïnvloeden? Relatie met een leerdoel. Wat wil je leren in relatie tot het werken met je team? Welke krachten heb je al en wat wil je ontwikkelen? M.a.w. waar loop je tegenaan.
- Bespreek dit in tweetallen.

#### *Toetsopdracht*

Bespreeken van de eindopdracht. Eerste verkenning van mogelijke onderwerpen. Ook hoe te werken met een plan van aanpak. Bespreken van opdracht met leidinggevende.

