

Berenschot



Laurentius Ziekenhuis LD 2021

Module Leidinggeven aan Samenwerking

Programma dagdeel

0.00-0.15	Check in
0.15-0.25	<i>Kern van de module</i>
0.25-1.15	<i>Samenwerken vanuit de strategische uitdagingen van het LZR (model + oefening)</i>
1.15- 1.30	<i>Drie menselijke behoeften in teams (theorie)</i>

- Pauze 15 min.

1.45-2.30	<i>Samenwerking Persoonlijke Reflectie Oefening (oefening)</i>
2.30-3.00	<i>Berenschot Team Model (model)</i>
3.00-3.10	<i>Observeren van dynamiek in de samenwerking (theorie)</i>
3.10-4.00	<i>Organisatie Observatie Opdracht (oefening)</i>

Na 3 a 4 weken nemen deelnemer aan intervisie om te reflecteren op theorie en praktijk

Leidinggeven aan samenwerken



Kern van de module

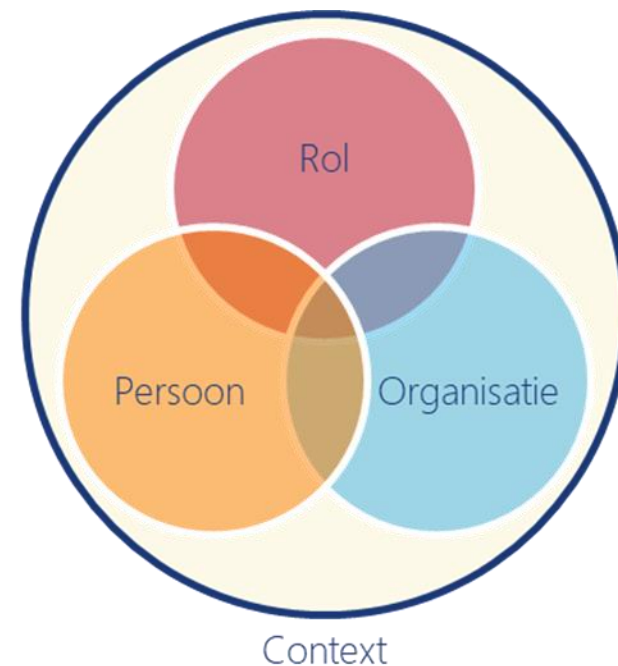
- Samenwerken vanuit de strategische uitdagingen van het LZR
- Wat betekent samenwerken voor jou en jouw team?
- Patronen en dynamieken van samenwerking herkennen

Leidinggeven aan samenwerken

Samenwerken vanuit de strategische uitdagingen van het LZR

Wat betekent de nieuwe strategische koers voor:

- a. Samenwerking buiten het LZR (netwerk)
- b. Samenwerking binnen het LZR (tussen teams)
- c. Samenwerking binnen het team (teamwerk)



10 minuten

Leidinggeven aan samenwerken



Drie menselijke behoeften in teams...

- Binnen – buiten: behoefte **erbij te horen**
- Boven – onder: behoefte aan **autonomie en invloed**
- Veraf – dichtbij: behoefte aan **contact en affectie**

45 minuten

Leidinggeven aan samenwerken



Samenwerking Persoonlijke Reflectie Oefening

Waar ben jij gevoelig voor?.....

.....
.....

Wat betekent dat voor jouw gedrag en rol in het team?.....

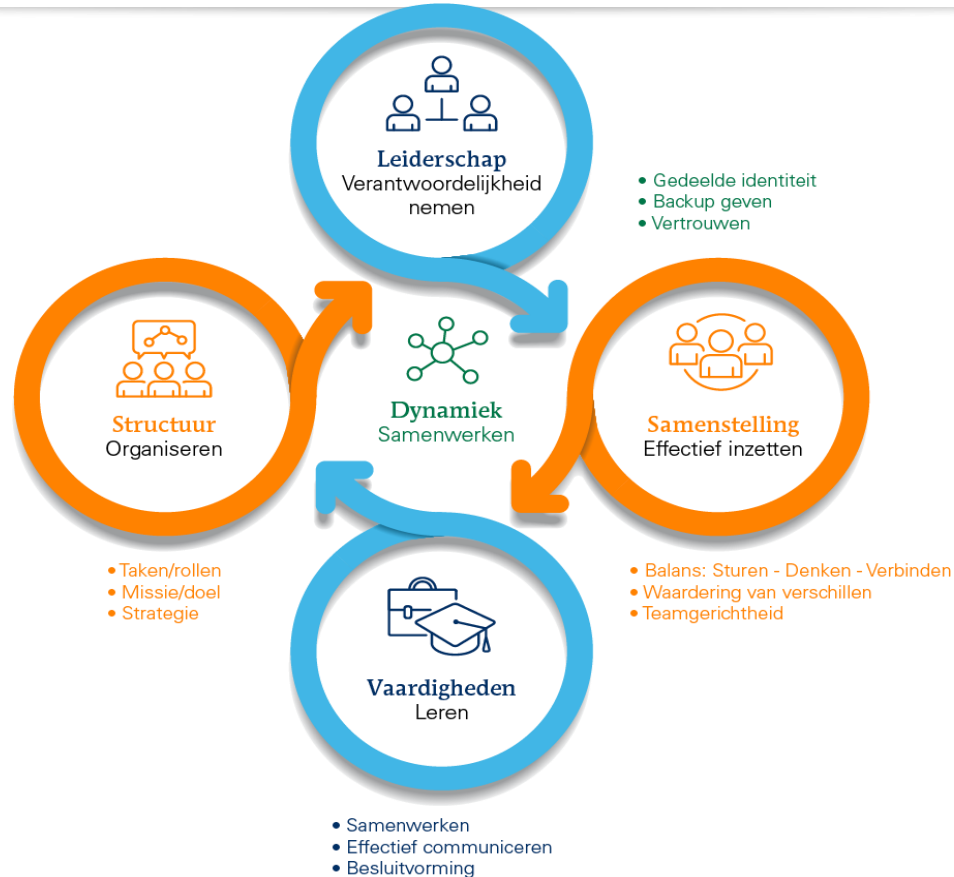
.....
.....

Wat doe jij wanneer er in deze niet aan je behoeften voldaan wordt?

.....
.....

Het Berenschot Team Model

- Aanpassingsvermogen
- Teamleaderschap
- Persoonlijk leiderschap

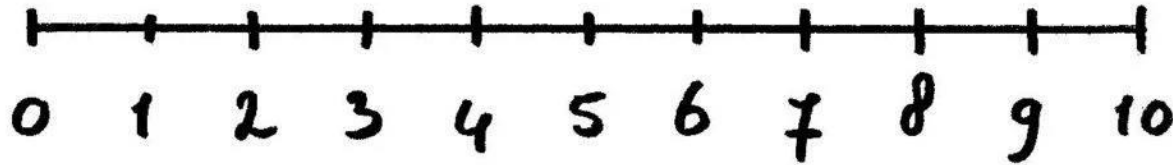
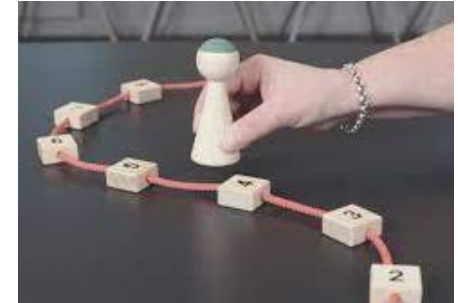


Leidinggeven aan samenwerking

Wat betekent Samenwerking voor jou en je team?

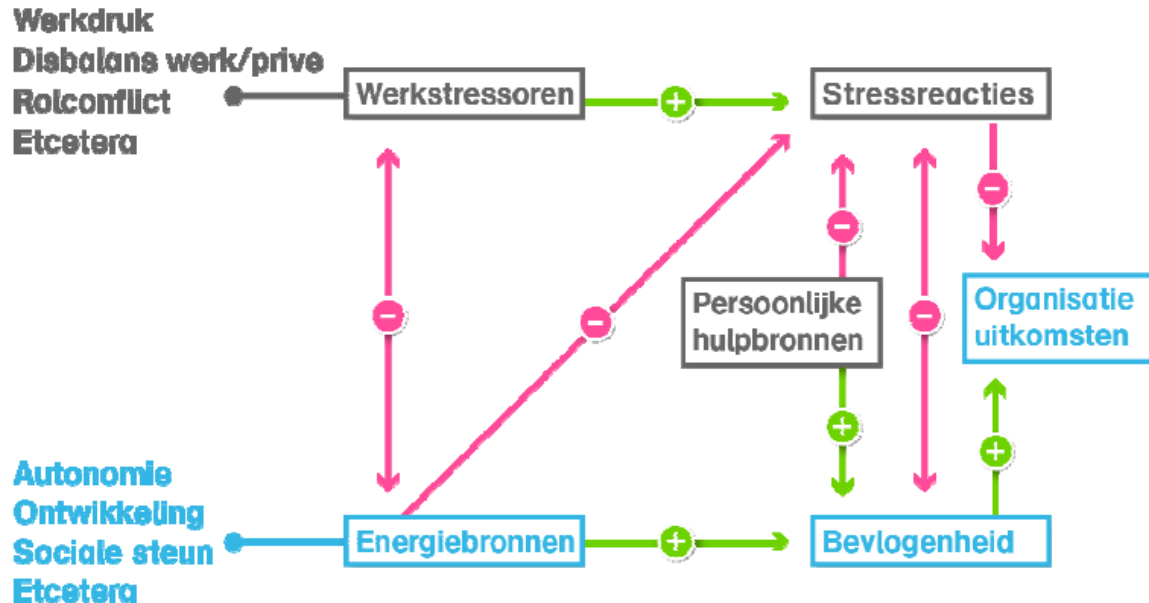
Kijk naar het Berenschot Team Model

- Welk cijfer geef je de samenwerking binnen jouw team?
- Waar loopt het soepel?
- Waar zie je kansen voor verbetering?



Leidinggeven aan samenwerking

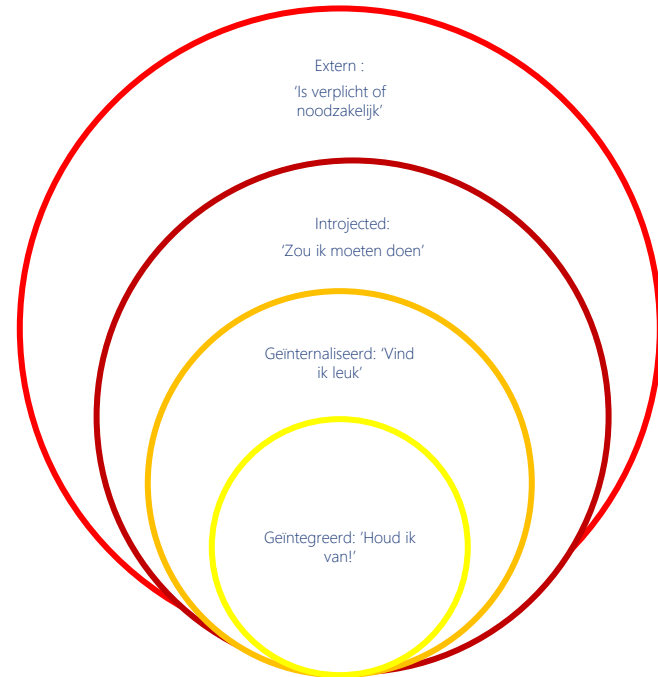
Job Demands Resources (JDR) Model



Schaufeli et al. (2004, 2009); Hakanen et al. (2006, 2008); Korunka et al. (2009); Llorens et al. (2006), Hu et al. (2010)

Self-Determination Theory

Reden	Type	Motivatie
Extern	Gecontroleerd	Het is niet jouw doel, maar je streeft het na omdat iemand anders het wil. Je voelt dat je het 'moet' doen omdat je er een beloning, waardering of goedkeuring voor krijgt
'Introjected'	Gecontroleerd	Je streeft er naar omdat jij je anders schuldig, beschaamd voelt als je het niet doet. Het voelt als een doel dat je na moet streven zonder dat iemand anders het direct heeft opgelegd
Geïnternaliseerd	Autonoom	Je streeft dit doel na omdat je gelooft in het belang en de waarde van het doel. Dit doel kan je door anderen zijn aangereikt maar je draagt het een warm hart toe.
Geïntegreerd	Autonoom	Je streeft dit doel na door het plezier wat het doel je geeft. Jouw primaire reden om dit doel na te streven is omdat je het wil ervaren. Het ligt in het moment zelf.



Leidinggeven aan samenwerking

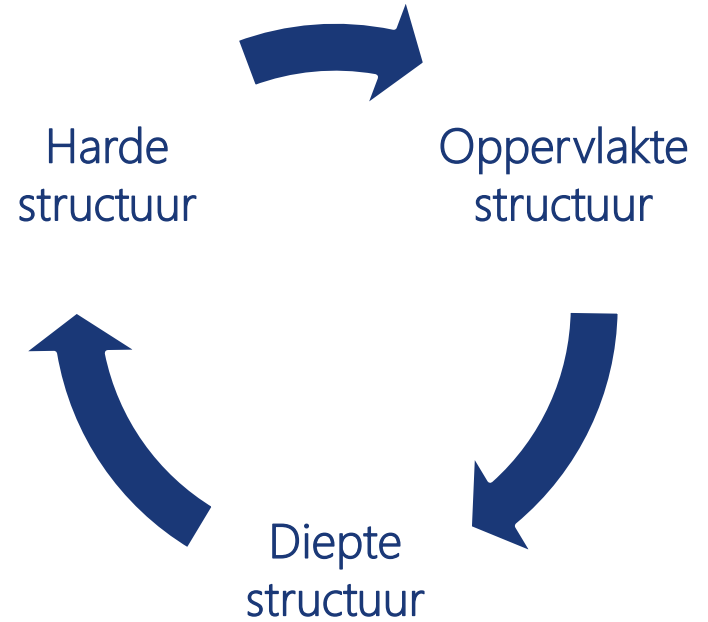
Drie psychologische basisbehoeften (Deci and Ryan)

- Autonomie (groei en ontwikkeling)
- Groei/ontwikkeling (competentie)
- Verbinding (relatie)



Observeren van dynamiek in de samenwerking

1. **Harde structuur:** dat wat vastligt, is aan te raken.
Denk aan: aard en taak van de groep, organisatiestructuur, functiebeschrijvingen, gebouw, beleid op papier, procedures, afspraken.
2. **Oppervlaktestructuur:** dat wat je ziet/hoort in de interactie
Denk aan: gedrag, patronen in de interactie, invloedstrijd, man-vrouw, zwijgers-praters.
3. **Dieptestructuur:** dat wat er onder verborgen ligt
Denk aan: betekenissen, aannames, verborgen gevoelens, verlangens en angsten, normen en waarden, ongeschreven regels, belangen, onbewuste patronen.



Observatie Opdracht Samenwerken

Met deze opdracht nodigen we jullie uit om op verschillende niveaus naar de samenwerking je eigen werkomgeving te kijken.

1. Wat zie je aan patronen, rituelen en symbolen binnen het LZR als het gaat om samenwerken?
2. Wat zie je aan beleving en emoties in de interactie wanneer mensen in het LZR samenwerken?
3. Wat ervaar je zelf als leidinggevende en als medewerker binnen het LZR als organisatie (systeem)?

Inzichten omzetten in handelen (Klein behapbaar experiment)

Opdracht: stel jezelf de vraag: wat ga ik morgen anders doen?

- Schrijf dit voor jezelf op
- Wie gaat jou daar scherp op houden?

$$d\Delta = f(iD \times D \times iA)$$

(Apello)





Berenschot

www.berenschot.nl

 /berenschot