

# Berenschot



Europese Unie  
Europees Sociaal Fonds

## Masterclass Modern en Effectief leidinggeven

Sportwerkgevers

# Agenda

In deze workshop gaan we in op wat maakt dat mensen in beweging komen en wat jij als leidinggevende kunt doen om deze beweging te creëren.

Aan het einde van deze middag...

- Heb je inzicht in wat er nodig is om medewerkers te laten bewegen.
- Heb je inzicht in de valkuil waar leidinggevenden vaak in stappen als zij met medewerkers in gesprek gaan over beweging.
- Heb je geoefend in het voeren van het goede gesprek met je medewerker.

En dit jaar gaan we ervoor!



# Wat is er nodig om mensen iets anders te laten doen?

Facts:

$25\% \leq 1$  week

$20\% \geq 12$  maanden



## De wereld verandert....

- Volatile
- Uncertain
- Complex
- Ambiguous



## Formule van Appelo

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



## Formule van Appelo

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

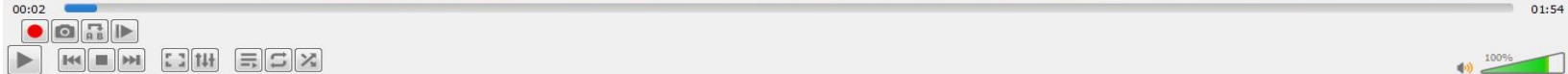
iD = pijn/fijn

D = bijtvermogen

iA = wat betekent dit voor mij?

# Innerlijke drang?

Media Afspelen Audio Video Ondertitels Extra Weergave Help





# Valkuil van waarheidsvinding

## Symptomen:

- Overtuigen en veel praten
- Hard werken en de druk bij jezelf leggen
- Irritatie voelen
- Onzeker worden en twijfelen aan eigen oordeel
- Uitstellen en besluiteloos worden
- Onduidelijk formuleren
- Vertrouwen dat het heilige vuur zich zal aandienen
- Anderen raadplegen voor hulp en ondersteuning

## Valkuil van waarheidsvinding

Er is slechts 1 waarheid en dat is mijn waarheid!  
En ik weet wat goed is voor jou!



## BOB



- **Beeldvorming:** Welke informatiebronnen hebben wij tot onze beschikking en wat zeggen deze bronnen?



- **Oordeelsvorming:** Welke conclusies trekken wij op basis van deze informatie?



- **Besluitvorming:** Welke besluiten nemen wij op basis van onze conclusies?

## Aan de slag!

*U wil uw medewerker anders inzetten. De ontwikkelingen die op uw organisatie af komen vragen immers wat anders van uw medewerker. U heeft echter het idee dat uw medewerker nog niet helemaal snapt wat er van hem wordt verwacht. En als hij dat al heeft dan is hij ervan overtuigd dat hij dit al lang doet.*

- In drietallen: 1 leidinggevende, 1 medewerker, 1 observant
- Leidinggevende en medewerker gaan het gesprek aan (7 min).
- Leidinggevende:
  - Maak duidelijk wat je verwacht aan ander gedrag.
  - Gebruik de BOB structuur om gezamenlijk te komen tot een “ontwikkelplan”.
- Observant: houdt tijd bij, observeert en geeft feedback en tips (7 min).
  - Is het duidelijk voor de medewerker wat er wordt verwacht?
  - Is hij gemotiveerd om aan de slag te gaan met het ontwikkelplan?
- Wissel van rol tot iedereen een keer leidinggevende is geweest.

## Interventies

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

- iD: Stimuleer innerlijke drang door dialoog (BOB)
- D: Agenderen om het actueel te houden
- iA: Spiegelen en feedback geven om de focus ook bij de medewerker te kunnen houden

## Kortom...

- De ontwikkelingen die op uw organisatie af komen vragen iets anders van uw medewerkers.
- Medewerkers moeten begrijpen wat deze ontwikkelingen van hen vragen, voordat ze in beweging komen.
- Onderzoek waar het in zit (denk aan Appelo) en pas daar uw acties op aan.
- Innerlijke drang is niet op te leggen. Ga het gesprek aan met medewerkers en stap niet in de valkuil van waarheidsvinding (denk aan BOB).
- Blijf agenderen en feedback geven om het actueel te houden en focus aan te brengen.





# Berenschot

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

 /berenschot