Eerstelijnsmeeting 2023

Workshop: Coachend leidinggeven

Deze interactieve workshop werd begeleid door Grieke Forceville, zelfstandig coach, trainer en consultant in leiderschap, evenals docent/supervisor in Artevelde Hogeschool (Postgraduaat Leiderschap), met focus vooral op (eerstelijns)zorg.

**Wat leerden we?**

We dachten na over voorbeelden van wat er allemaal onder valt en wat het niet is. Dit bracht ons tot onderstaande definitie:

‘Coachend leidinggeven is de medewerkers gepaste zorg en ondersteuning bieden zodat zij zichzelf kunnen sturen en voor zichzelf zorgen. Het gaat om handvaten en tools die hen kunnen helpen om:

* Goed te presteren, hun takenpakket goed in te vullen
* Zich goed te voelen bij wat ze doen
* Goed met elkaar te kunnen samenwerken
* Aandacht te hebben voor hun ontwikkeling (dit vergeten ze soms!)’

Het komt er op neer om als leidinggevende de medewerkers ‘op een warme manier’ te omringen.

De workshop was opgevat als een ‘proeverij’ waarbij we konden proeven van 2 inspirerende modellen, dwz vaststellen aan de hand van een concrete situatie hoe deze modellen in de praktijk kunnen werken.

**Model 1: het 4-factorenmodel uit de themagecentreerde interactie**

We moeten het ‘samenspel’ leren zien tussen de 4 factoren die meespelen in een interactie ipv ons te richten op 1 element. Deze factoren zijn:

* Ik (elke medewerker met zijn eigenheid)
* Wij (manier waarop de medewerkers zich tot elkaar verhouden)
* Het (datgene wat moet gedaan worden, missie uitvoeren, doelstellingen halen)
* Wereld (impact op de maatschappij)

Het komt er op neer te bepalen wat je op de voorgrond zet om verbindend te kunnen werken en dan te zien wat er daarrond te doen valt (bv. afstemmen over de missie en waarop gefocust wordt, cultuur van vertrouwen creëren, rollen en taken  vastleggen, heldere afspraken maken, inspelen op veranderingen, ingaan op nieuwe vragen/noden,…)

**Model 2: het coachingspentagram**

Hier bepalen we eerst waar we naartoe willen, vervolgens waar we nu staan en tenslotte welke stappen we kunnen zetten om daar te geraken.

Belangrijk in dit model is veel informatie te vergaren door veel vragen te stellen:

bv.Waar sta je nu op een schaal van 1 tot 10? Wat maakt dat je daar staat? Wat kun je al? Wat heb je al  tot je beschikking? Wat heb je nog nodig? Wat zijn remmingen? Sta je ‘nog maar’ op die plaats of sta je ‘al’ op die plaats?...

bv. Hoe kan ik….zodat…(doel/effect)? Hoe kan ik beter delegeren, zodat de werklast beter verdeeld is? Hoe kan ik het team beter motiveren, zodat de groep nog hechter wordt? Hoe kan ik tot uitdagingen komen, zodat iedereen liever naar het werk komt?

Op die manier kunnen we ‘oplossingsgericht’ én ‘ontwikkelingsgericht’ werken!

**Nog enkele tips en tricks**

* Oog hebben voor gedrag en effect (te laat komen bv. kan problemen geven voor de overdracht, kan het vertrouwen schenden…)
* Vertrouwen hebben in het proces (het is al belangrijk om zaadjes te planten, de vruchten volgen dan wel: bv. ipv er op te wijzen dat de procedure niet is gevolgd, duidelijk uitleggen waarom een procedure nodig is)
* En-en (meervoudige boodschappen brengen): bv. Ik zeg het niet graag, maar toch moet ik het doen want…
* Moeilijke boodschappen niet uit de weg gaan (care-frontation)

**Hulpzinnetjes/Hulpvragen**

Daar heb je vast een goede reden voor. Dat is interessant. Wat kun je zelf al doen? Wat bedoel je daar juist mee? Hoe kun je het nog zien?...

**Wat nemen we mee als belangrijkste aandachtspunten voor een coachende leidinggevende?**

* Focus houden
* Warme benadering
* Nieuwsgiering zijn naar waarom medewerkers zich zus of zo gedragen