

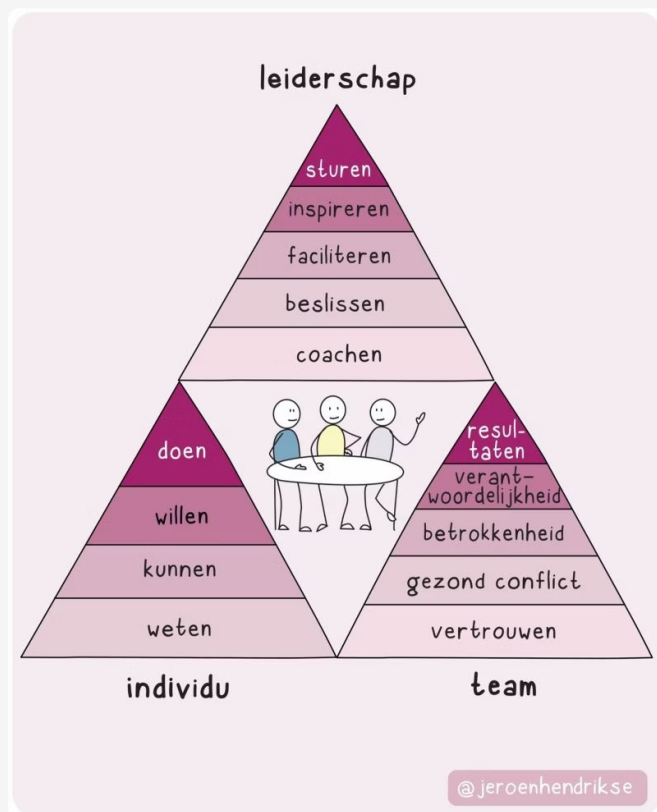
Piramides van Leiderschap, Team en Individu: Een gesprekswijzer

Introductie: Hoe gebruik je deze gesprekswijzer?

Welkom bij de *Gesprekswijzer voor Leiderschap, Team en Individu*. Deze gids biedt handvatten voor reflectie en actie op drie belangrijke gebieden: leiderschap, teamwerking en persoonlijke ontwikkeling. Of je nu leidinggevende, teamlid of coach bent, deze gesprekswijzer helpt je gericht gesprekken te voeren en je sterke punten en verbetergebieden te ontdekken.

Wat biedt deze gesprekswijzer?

De gesprekswijzer is opgebouwd uit drie piramides die elkaar aanvullen en elk aspect van de professionele ontwikkeling belichten:



- **Leiderschap:** De piramide voor leiderschap richt zich op de verschillende rollen van een leider, van het sturen van een team tot het coachen van individuen.
- **Team:** De team-piramide biedt een framework voor succesvolle samenwerking door te focussen op vertrouwen, conflict, verantwoordelijkheid, en resultaten.
- **Individu:** De individueel gerichte piramide helpt bij het ontwikkelen van kennis, vaardigheden, motivatie en actie om de persoonlijke groei te bevorderen.

Deze gesprekswijzer helpt om belangrijke thema's in leiderschap, teamdynamiek en persoonlijke ontwikkeling te verkennen, waardoor gesprekken meer focus krijgen en acties beter gedefinieerd worden.

1. Leiderschap

Leiderschap richt zich niet alleen op het aansteken van de teamdynamiek, maar ook op het ondersteunen van de ontwikkeling van elk individu binnen het team. Een leider speelt een sleutelrol in zowel het sturen van de groep als het begeleiden van de persoonlijke groei van teamleden. De piramide van leiderschap benadrukt vijf kernaspecten:



Leiderschap gaat dus over het vinden van de balans tussen het versterken van de teamdynamiek en het ondersteunen van de persoonlijke ontwikkeling van ieder teamlid. Leiders zijn als mentors die zowel het collectieve als het individuele succes mogelijk maken.

Gesprekswijzer voor leidinggevenden

Leidinggevenden kunnen de piramides gebruiken als een model om reflectie en actie te bevorderen binnen hun leiderschapspraktijk. Deze gesprekswijzer helpt leidinggevenden de verschillende lagen van leiderschap, teamdynamiek en individuele ontwikkeling actief aan te pakken in gesprekken.

Leiderschapsthema's

Sturen

- Hoe geef jij richting aan je teamleden?
- Wat zijn de belangrijkste waarden die je hen wilt meegeven?
- Bespreek voorbeelden waarin je als leider hebt bijgedragen aan de richting en focus van het team.

Inspireren

- Wat doe je als leidinggevende om je team te inspireren?
- Hoe zorg je ervoor dat teamleden zich gemotiveerd en gemobiliseerd voelen?
- Kun je voorbeelden delen van wanneer je het team hebt geïnspireerd?

Faciliteren

- Hoe creëer jij de juiste omstandigheden voor zowel teamleden als individuen om te excelleren?
- Hoe bied je ruimte voor creativiteit en groei binnen je team?

Beslissen

- Hoe neem je belangrijke beslissingen en hoe betrek je je team hierbij?
- Bespreek een recente beslissing en hoe je het proces hebt doorlopen.

Coachen

- Op welke manier coach jij je teamleden? Hoe bied je persoonlijke begeleiding aan om hun ontwikkeling te ondersteunen?
- Waar zou je meer tijd of energie kunnen steken in coaching?

Gespreksfocus: Persoonlijke ontwikkeling als Leider

- Wat zijn jouw persoonlijke sterke punten en ontwikkelingsgebieden als leider?
- Waar kun je jezelf verder verbeteren om zowel het team als individuele teamleden beter te ondersteunen?
- Bespreek je rol als mentor voor individuele teamleden. Wat heb je geleerd van coaching en begeleiding?

2. Team (Piramide van Lencioni)

De Team-piramide draait om de fundamentele elementen die een effectief team nodig heeft om goed te functioneren:



Gesprekswijzer voor teams

Teams kunnen de piramides gebruiken om onderling beter samen te werken en de verschillende aspecten van teamdynamiek te versterken. Deze gesprekswijzer helpt teams te reflecteren op de elementen die bijdragen aan een gezonde en productieve samenwerking.

Teamthema's

Vertrouwen

- Hoe groot is het vertrouwen binnen ons team?
- Wat kunnen we doen om het vertrouwen tussen teamleden te versterken?
- Wat zijn specifieke acties die ons team kan nemen om een cultuur van vertrouwen te bevorderen?

Gezond conflict

- Hoe gaan we om met meningsverschillen?
- Hebben we ruimte voor constructieve discussie?
- Waar kunnen we gezond conflict bevorderen zonder dat het de teamdynamiek schaadt?
- Bespreek voorbeelden van wanneer conflict goed werd gebruikt om ideeën te verbeteren.

Betrokkenheid

- Voelen alle teamleden zich betrokken bij beslissingen en doelen?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen actief deelneemt aan gesprekken en bijdragen aan het succes van het team?

Verantwoordelijkheid

- Hoe nemen we als team verantwoordelijkheid voor onze acties en resultaten?
- Zijn er teamleden die extra verantwoordelijkheden zouden kunnen nemen om het team te versterken?
- Wat kunnen we verbeteren in het aanspreken van elkaar op verantwoordelijkheden?

Resultaten

- Wat zijn onze gezamenlijke doelen als team?
- Hoe kunnen we ons meer focussen op het behalen van deze doelen?
- Zijn er obstakels die ons tegenhouden om als team onze gewenste resultaten te behalen?

Gespreksfocus: Teamontwikkeling

Verbeteren van samenwerking

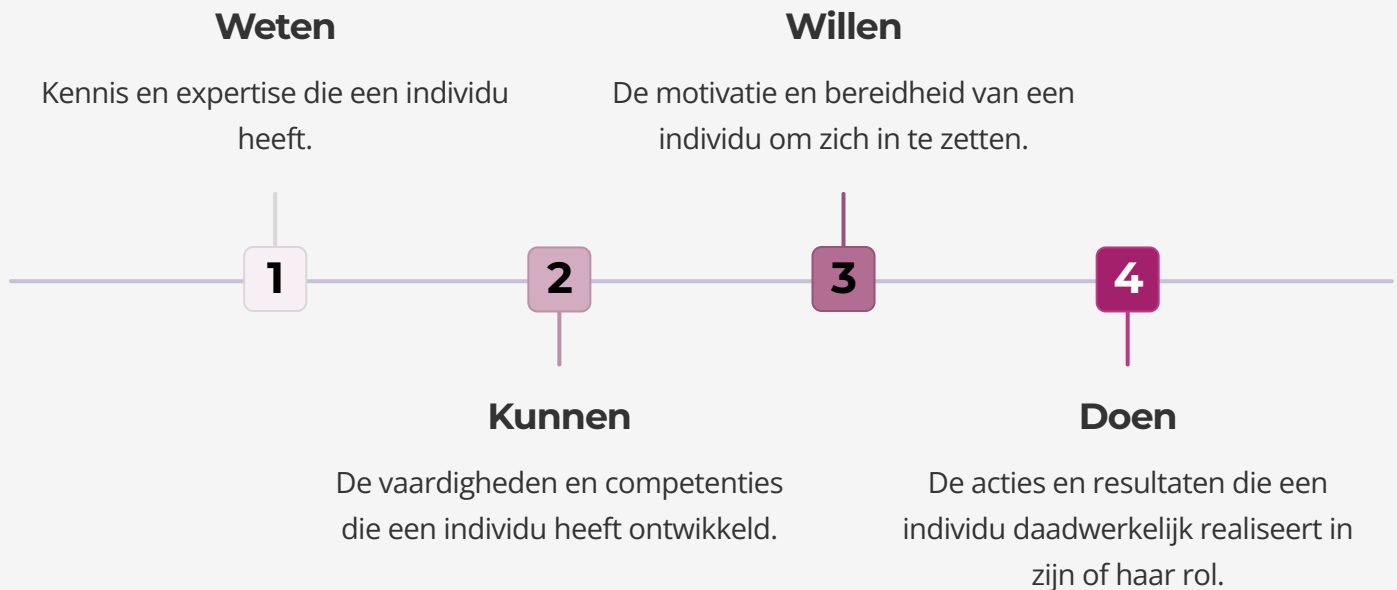
- Wat kunnen we als team doen om de samenwerking verder te verbeteren?
- Welke gewoonten of processen moeten we aanpassen om onze effectiviteit te vergroten?

Groeikansen

- Waar liggen de grootste kansen voor ons team om te groeien?
- Hoe kunnen we als team gezonder en succesvoller samenwerken?

3. Piramide - Individu

De Individu-piramide richt zich op de persoonlijke ontwikkeling en het zelfbewustzijn van elk teamlid. Hoe beter een individu zich ontwikkelt, hoe beter het kan bijdragen aan het succes van het team.



Gesprekswijzer voor individuen

Individen kunnen de piramides gebruiken om hun persoonlijke ontwikkeling in relatie tot het team en leiderschap te verbeteren. Deze gesprekswijzer helpt medewerkers te reflecteren op hun eigen groei, rol en impact binnen het team.

• Weten:

- Hoe goed ben jij op de hoogte van de belangrijkste vereisten in jouw rol?
- Wat weet je over de doelen van het team en hoe je bijdraagt aan het grotere geheel?
- Waar kun je je kennis verder uitbreiden?

• Kunnen:

- Welke specifieke vaardigheden moet je verder ontwikkelen om effectiever te zijn in je rol?
- Wat heb je de afgelopen tijd geleerd en hoe kun je die vaardigheden toepassen om zowel jezelf als het team vooruit te helpen?

Willen:

- Wat motiveert jou in je werk?
- Wat drijft je om te verbeteren?
- Zijn er obstakels die je ervan weerhouden om je volledig in te zetten?
- Hoe kun je die overwinnen?

Doen:

- Welke concrete acties kun je ondernemen om je bijdrage aan het team te vergroten?
- Wat kun je anders doen om je effectiviteit te verbeteren?

***Mogen:**

- Voel je je ondersteund in je persoonlijke en professionele ontwikkeling?
- Welke ruimte krijg je om nieuwe dingen uit te proberen en jezelf uit te dagen?
- Zijn er manieren waarop je leidinggevende meer ruimte kan bieden voor jouw groei?

***Durven:**

- Hoe comfortabel ben je met het nemen van risico's of het maken van fouten?
- Wat zou je kunnen doen om jezelf uit te dagen om nieuwe dingen te proberen en buiten je comfortzone te stappen?
- Hoe kun je de moed vinden om initiatief te nemen, zelfs als er onzekerheden zijn?

***Dromen:**

- Wat zou je op de lange termijn graag willen bereiken, zowel in je werk als in je persoonlijke ontwikkeling?
- Wat zou je graag anders willen doen of bereiken om meer voldoening uit je werk en persoonlijke leven te halen?
- Welke kleine stap zou je kunnen zetten om dichterbij je grotere doelen te komen, zowel professioneel als persoonlijk?

* Extra vragen om tijdens een ontwikkelgesprek op in te zoomen met de medewerker

Gespreksfocus: Persoonlijke groei

- Wat zijn je eigen sterke punten als individu?
- Welke ontwikkelpunten zie jij en hoe kun je deze aanpakken?

- Hoe zie je jouw rol binnen het team?
- Wat kun je doen om je effectiviteit als teamlid te verbeteren?
- Waar zou je meer verantwoordelijkheid kunnen nemen om bij te dragen aan het gezamenlijke succes?