

Leidinggeven op afstand en toch dichtbij?

Sinds COVID-19 staat onze wereld op zijn kop. Jouw medewerkers werken opeens (deels) thuis en jij probeert hen zo goed mogelijk leiding te geven. Dat gaat want je doet het!



Maar is dit voor jou een nieuwe manier van werken? Voelt het soms wat eenzaam? En ben je ook zoekende naar het juiste evenwicht tussen controle en vertrouwen? Zie je de grenzen tussen werk en privé vervagen waardoor echt ontspannen steeds lastiger wordt? Heb je ook het onbestemde gevoel dat sommige medewerkers veel te hard werken? Of juist erg weinig doen? En wat doe je als het op afstand coachen niet aansluit bij jouw leiderschapsstijl?

Wij kunnen daarmee helpen.

Wij doen dit met een leertraject in twee stappen.

1. Ken jezelf

Uitgangspunt is dat je pas anderen kunt (bege)leiden wanneer je inzicht hebt in hoe je zelf omgaat met werken in deze corona periode. Waar je mee kunt worstelen is: Hoe hou ik me staande in deze onzekere tijd? Welke dilemma's heb ik? Wat doe ik goed en waarin kan ik me nog versterken? Hoe staat het met mijn vitaliteit en werkplezier? Wat is mijn belangrijkste coachvraag? Wie wil ik zijn voor mijn medewerkers? Wat wil ik uitdragen? Kortom: wat is mijn belangrijkste coachvraag?

2. Leidinggeven op afstand

Leren luisteren naar je medewerkers en naar wat ze nodig hebben in deze tijd. Wij helpen je bijvoorbeeld met de volgende onderdelen:

- Medewerkers inschatten op drie criteria: 1. Vitaliteit en werkplezier, 2. Samenwerking, 3. Werk goed doen.
- Voorbereiden en voeren van persoonlijke gesprekken op afstand met elke medewerker. Openheid creëren en horen hoe het ècht gaat. Drie criteria checken. Behoeftes in steun en sturing inventariseren.
- Bevorderen van reflectie op samenwerking op afstand in het team: Voorbereiden en begeleiden van een online teamsessie waarin je medewerkers helpt bewust te worden van onderlinge verschillen in beleving, gedrag en behoeften bij het werken op afstand. Bijvoorbeeld door teamleden een eigen 'gebruiksaanwijzing' bij het werken op afstand te laten maken en toelichten. Gezamenlijke afspraken maken voor het werken op afstand.
- Monitoren hoe het gaat: vertrouwen geven en grip hebben op resultaten.

Opzet leertraject individueel en in duo's. Onze ervaring leert dat het werken in duo's heel effectief is.

- Eigen 'coping' onderzoeken en uitwisselen, gedragsvragenlijst, coachvraag aanscherpen, (bij duo's: afspraken over hoe elkaar tussentijds te ondersteunen).
- Verdiepen op eigen waarden en wat je je medewerkers wilt brengen in deze tijden.
- Inschatten van medewerkers op de drie criteria. Voorbereiden op persoonlijke gesprekken.
- Evalueren van persoonlijke gesprekken en hoe deze meer in te bouwen in dagelijks werk. Voorbereiden op teamsessie.
- Eventueel coaching on-the-job bij het begeleiden van de online teamsessie.
- Evalueren van teamsessie. En hoe dit soort reflectie teamsessies vaker in te bouwen in de toekomst. Overige vragen/open eindjes.



WoW-consult heeft meer dan 20 jaar ervaring op het gebied van leiderschapsontwikkeling en -coaching. Voor meer informatie, kijk op www.wow-consult.com