

Leidinggeven aan medewerkers die hybride werken
tijd voor reflectie

Even voorstellen



Hans de Jong
trainer en directeur Odyssee



Nienke Wiersma
trainer Odyssee

Over Odyssee

De mooiste route naar vitaal werken en leven

Trainen, coachen, begeleiden medewerkers rond:

- Vitaliteit: energie – motivatie – veerkracht in het werk
- Werk-privé balans
- Eigen regie over je loopbaan
- Oog voor diversiteit in leeftijd – levensfase – loopbaanfase

Over Odyssee

De mooiste route naar vitaal werken en leven

Trainen, coachen, begeleiden medewerkers rond:

- Vitaliteit: energie – motivatie – veerkracht in het werk
 - Werk-privé balans
 - Eigen regie over je loopbaan
-
- Tijdens de loopbaan : **Odyssee Vitaliteit**
 - Einde loopbaan : **Odyssee Pensioen in Zicht**

Check-in

Eerst een paar vragen aan jullie (en de antwoorden)

1. Wie van jullie is zelf leidinggevende?

Ik wel	Ik niet
44%	56%

2. Wie zit in een OR of ander mz-orgaan? En, geef je daar op de een of andere manier leiding aan?

Ik wel, en geef daar leiding aan	Ik wel, en geef daar geen leiding aan	Ik zit niet in een OR/mz-orgaan
18%	41%	41%

Check-in

3. Hoe vaak ben je op je werklocatie?

Zelden	1x p maand	1x p 2 weken	1x p week	Vaker
39%	7%	15%	21%	18%

4. Hoe vaak zie je jouw team als geheel, online of op locatie?

Zelden	1x p maand	1x p 2 weken	1x p week	Vaker
21%	30%	6%	25%	18%

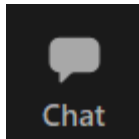
5. Hoe vaak spreek je gemiddeld elk afzonderlijk teamlid, telefonisch, online of face-to-face?

Zelden	1x p maand	1x p 2 weken	1x p week	Vaker
8%	13%	25%	25%	30%

6. Hoe tevreden ben je dit jaar over het contact met jouw team?

Erg tevreden	Tevreden	Niet tevreden of ontevreden	Ontevreden	Erg ontevreden
10%	49%	28%	13%	0%

Zoom



Gebruik de chat voor vragen en reacties.

De chat sturen we na.

Leidinggeven in coronatijd

- Sturen, controleren, micro-managen? Vergeet het maar.
- Snelle veranderingen en (fundamentele) onzekerheid.
- Ieder mens is anders en reageert anders in huidige situatie.
- Leidinggeven: een kwestie van balans
(bron: NIP)

Leiding geven?

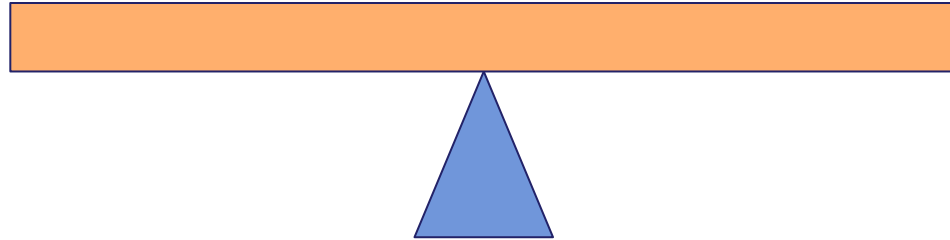
“Je kunt alleen leiding geven aan jezelf”

... en voorwaarden scheppen voor anderen

Wat kun je wel doen?

Zorg voor balans:

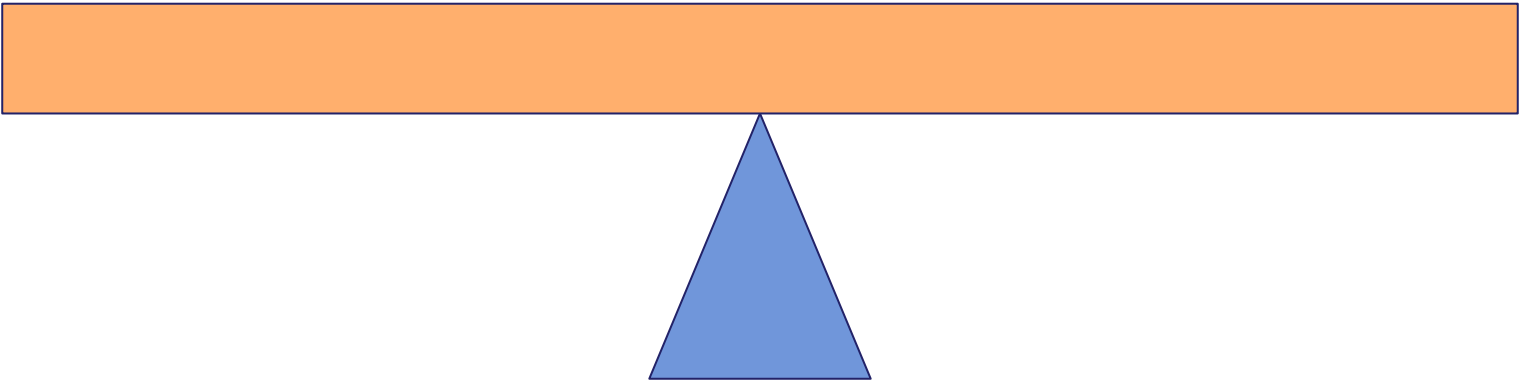
- Contact houden
- Waarderen
- Mensgericht leidinggeven
- Gezond werken
- Investeren in ontwikkeling



Contact houden

Interesse tonen

Privacy respecteren



Contact houden: Communicatie & draagvlak

- Communiceer **liever te veel** dan te weinig
- Niet alleen **agenda's afwerken**,
- Ook aandacht voor het sociaal-emotionele, zorg voor **informele momenten**
- Zoek **persoonlijk** contact bij gevoelige onderwerpen
- Stimuleer contact tussen medewerkers **onderling**

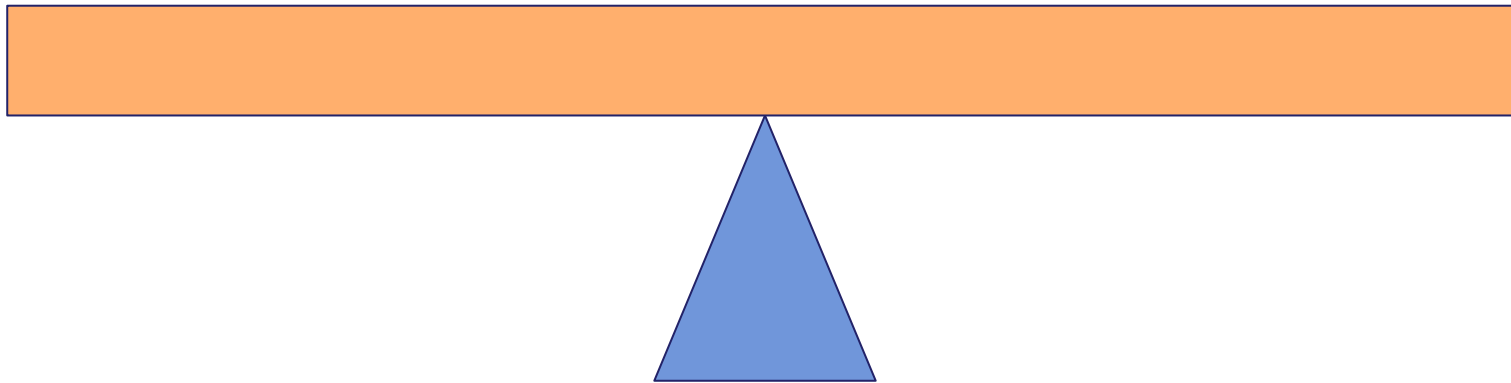
Contact houden: Communicatie & draagvlak

- **Varieer** welbewust in vormen van contact
- Kies **verschillende** kanalen / communicatiemiddelen
- Maak ruimte voor verschillende **behoeften** aan contact
- **Experimenteer** gericht (start experiment – tijdje volhouden – evalueren)

Waarderen

belonen

motiveren



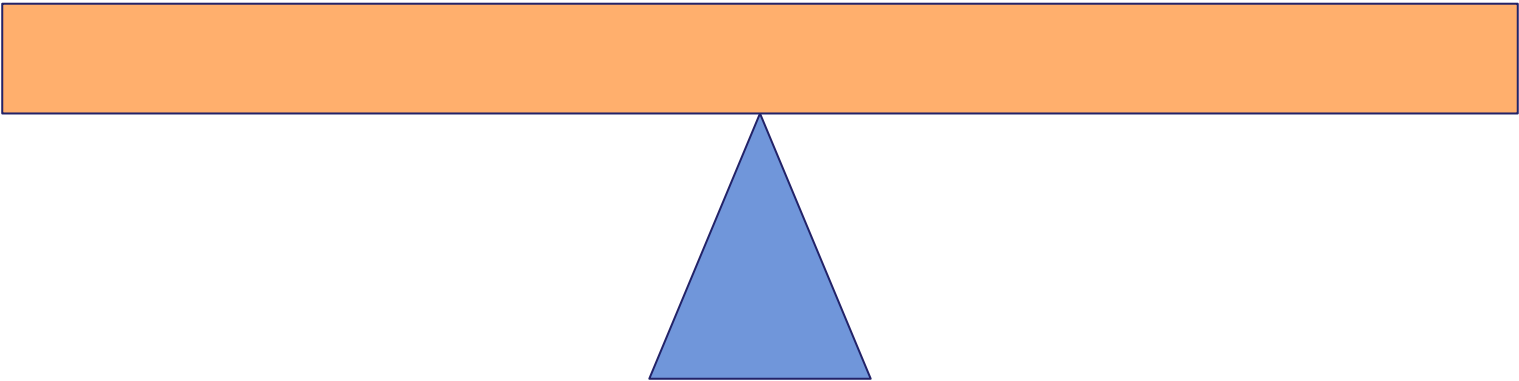
Waarderen

- Financiële **beloning**: zeker niet alleen! (zie zorgbonus)
- **Intrinsiek**: erkenning – zeggenschap – verantwoordelijkheid – kunnen groeien
- Geef complimenten; **wees persoonlijk**
- **Vier successen**; heb daarbij aandacht
- Geef **constructieve** feedback (tip en top)

Mensgericht leidinggeven

realisme

optimisme



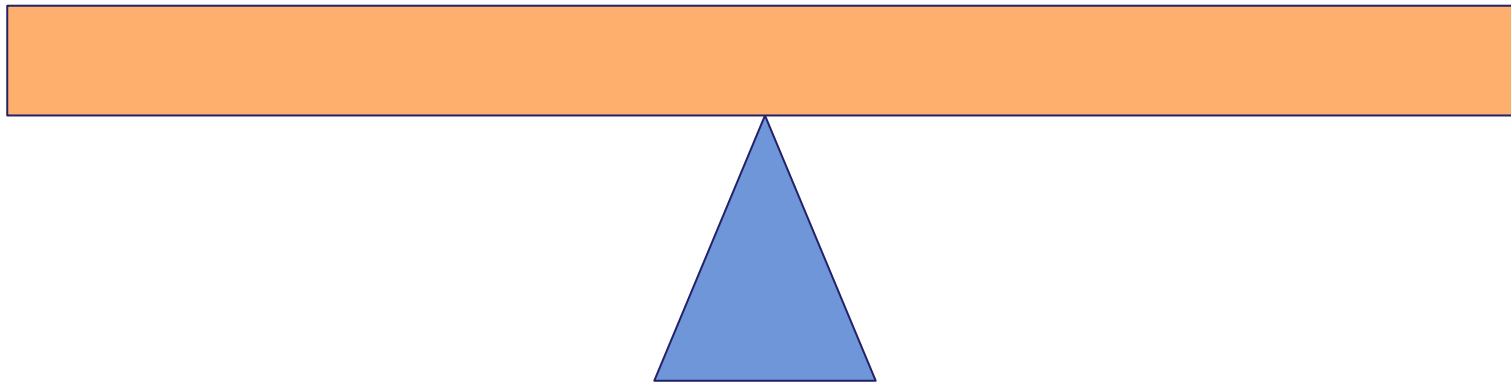
Mensgericht leidinggeven

- Wees **realistisch en scherp** over organisatiedoelen en uitdagingen
- **Informeel** tijdig, regelmatig en concreet over doelen en realisatie
- Wees **optimistisch**
- Zet je **androgyn** leiderschapsstijl in: krachtig en invoelend
- Geef medewerkers **vertrouwen** en verantwoordelijkheid
- Schep **kaders** (oa beoordeling) en geeft daarbinnen **vrije ruimte**
- **Sta open** voor andere dagindeling (en andere organisatie van werkzaamheden)

Gezond werken

bevlogen

ontspannen



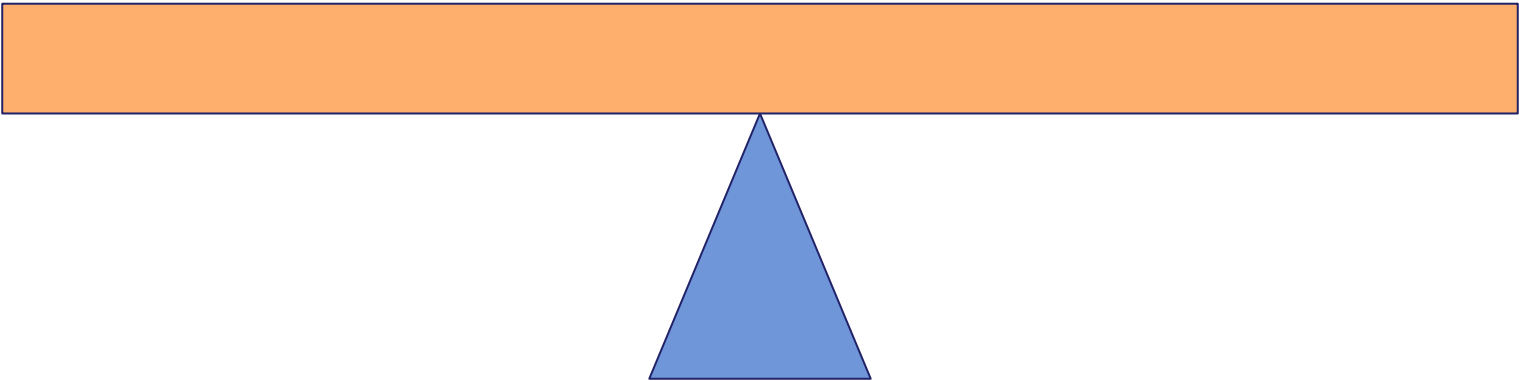
Gezond werken

- **Voorbeeldgedrag**: wees zelf bevoegen en organiseer je rust en ontspanning
 - **Help medewerkers** met doelen stellen, deadlines halen en hulp inroepen
 - Hou rekening met **individuele verschillen** en ander gedrag dan je gewend bent
 - Voorkom **technologiestress**
-
- Weet jij eigenlijk hoe het zit met de vitaliteit van je eigen medewerkers?
 - En wie mogelijk hulp nodig heeft?
-
- *Meer weten? Doe mee aan de volgende workshop*

Investeren in ontwikkeling

korte termijn

lange termijn



Investeren in ontwikkeling

- Korte termijn **aanpak** en lange termijn **perspectief**
- **Koppel** medewerkers aan elkaar voor feedback (buddy's)
- Extra aandacht voor **nieuwe medewerkers**
- Ga in **gesprek over loopbaan**: wensen, verwachtingen, perspectief
- Stimuleer **loopbaanontwikkeling**
- Gebruik het beschikbare **budget**

Basis in de organisatie op orde?

- Faciliteiten (ICT etc.)
- Organisatiestructuur
- HR
- Eigen MT/team
- Organisatiecultuur

Een pakkende vraag



De vorm:

- elke week, vast moment, ongeveer een half uur
- één vraag, voorbereiding & inleiding door 2 personen
- breakoutrooms: groepen van 2 of 3
- kort gezamenlijk nabespreken / afronden
- vrijwillig

Een pakkende vraag



Wie is voor jouzelf een goede leidinggevende (geweest)?

Meer weten?



Volg de online training voor leiderschap op afstand

2 dagdelen, 9:30 – 12:30

Vitaal leiderschap: Online training voor leiderschap op afstand

- 👉 Gebrek aan motivatie bij medewerkers herkennen, erkennen en voorkomen.
- 👉 De bewezen beste manieren om medewerkers die op afstand werken te waarderen en motiveren.
- 👉 Suggesties om draagvlak binnen teams en bij individuele teamleden te creëren.
- 👉 Actuele tips en inzichten uit de praktijk rondom de pijlers van gezond en vitaal werken
- 👉 Uit wisselen met andere leidinggevenden

- 2 dagdelen, 9:30 – 12:30, online
- Eerstvolgende: 18 en 25 juni
- Je investering: € 325

[INSCHRIJVEN](#)
[EN INFO:](#)
[KLIK HIER](#)

academie@odyssee.nl
0343 – 473 440