

Module 1.1 Leiderschap:

In deze eerste module was het voor mij vooral wennen om weer naar school te gaan. De balans te vinden tussen werk, privé en studie is me nog steeds niet helemaal gelukt. Ik heb het gevoel dat ik overal te weinig tijd voor heb om het naar mijn eigen tevredenheid te doen. Ik vind de opdrachten dan ook erg veel om naast een baan goed uit te kunnen voeren.

Het bepalen van de leerkoers is gelukt, maar ik merk dat ik deze ook wel heb bijgesteld. Dit heeft meerdere oorzaken, zoals bijvoorbeeld de verandering van de werkcontext doordat we met de doelgroep zijn verhuisd naar een andere locatie. Ook gaandeweg het eerste jaar kwamen er doelen bij en werden een aantal afgevinkt.

Doordat mijn werkcontext een onderdeel van het ministerie van V&J (veiligheid & justitie) is, heb ik niet veel te maken met het Nederlands zorg & welzijn systeem. Wij hebben van doen met de Wet Straffen en Beschermen, waarbij de re-integratie middels een trajectplan voor elke gedetineerde het streven is. De organisatie valt onder het politiek primaat en verandert daardoor nog wel eens van koers. Door mijn jarenlange voorzitterschap in de OR van de PI Veenhuizen, ben ik altijd goed op de hoogte geweest van ontwikkelingen die gaande zijn en heb ik een ruime kennis van de organisatie.

De doelgroep waarmee ik werk is de ISD, wat staat voor Instelling voor Stelselmatige Daders. Deze mannen hebben een maatregel (geen straf) opgelegd gekregen van twee jaar. Aan de ene kant om de maatschappij twee jaar te ontzien van de overlast die zij veroorzaken, aan de andere kant om deze mannen te laten werken aan hun eigen ISD-traject. Dit om zo mogelijk een beter bestaan op te kunnen bouwen. Dit gaat middels een traject bepalingsoverleg waar wordt afgesproken hoe het traject eruit gaat zien voor betrokkene. Dit wordt vervolgens vastgelegd, onder andere om hem hieraan te kunnen houden.

Op de vraag wie ben ik, wat typeert mij als professional, hoe zien anderen mij en wat wil ik tot ontwikkeling brengen? Heb ik veel gehad aan de kernkwadranten, waaruit mijn kernkwaliteiten en ook mijn valkuilen zichtbaar werden. Het boek waar ik veel aan heb gehad is: 'Werken vanuit je kern' van Frits Evelien en Fred Korthagen. Uit het 360 graden feedback- criterium gericht interview kwam onder andere naar voren dat men mij creatief, oplossend en initiatief nemend vindt. De grondhouding samen zaken oppakken, niet autoritair maar wel bewust van mijn rol/positie vind ik een compliment. Ook de opmerking 'kan kaders scheppen, maar laat ruimte voor de uitwerking' is er een waar ik trots op ben. Ik vind het belangrijk dat medewerkers zich willen en kunnen ontwikkelen en genoeg vertrouwen in mij hebben om hierin ook fouten te mogen maken.

Wat te ontwikkelen valt en waarmee ik ook ben gestart is de helicopterview inzetten. Wat ik concreet anders doe is dat ik probeer meer van een afstand te kijken naar wat er gebeurt in een team, in plaats van er midden in te staan. Ik luister en kijk naar teamleden en naar wat er gebeurt, of juist niet gebeurt. In een organisatie die jarenlang hiërarchisch is aangestuurd, stappen medewerkers niet snel naar een leidinggevende met een probleem/verhaal. Op het moment dat dit wel gebeurt heeft er vaak al zoveel gespeeld dat er nauwelijks nog een

oplossing mogelijk is. Wel is dat wat men dan verwacht; een oplossing van de leidinggevende, inclusief parate kennis van het probleem.

Door vroegtijdig te signaleren en vragen te stellen over wat ik zie (klopt het of zit ik eraan?) en dit indien nodig bespreekbaar te maken, wordt voorkomen dat dingen een eigen leven gaan leiden en ik hiervan niets meekrijg. Uiteraard constateer ik niet alles, maar door als het ware bewust boven de situatie te gaan hangen zie ik nu meer. Ik merk dat ik dit nog aan het ontwikkelen ben en nog vaker zou kunnen inzetten.

Een ander ontwikkelpunt/leerdoel is het sturen op borging. Ik ga ervan uit wanneer er afspraken worden gemaakt, deze ook worden nagekomen en veronderstel dan ook dat het goed komt. Dit is niet altijd waar en zorgt vervolgens voor teleurstelling. Ik probeer daarom meer te borgen, door vast te leggen wie wat wanneer doet. Het zit niet in mijn aard om dit te doen en te controleren al helemaal niet, maar ik merk wel dat het werkt en ook het team hier baat bij heeft. Toegegeven, ik vergeet het ook wel eens en ik kan hier nog vaker op inzetten.

Ik vind dat iedereen ertoe doet en wil zaken graag van alle kanten belichten, ik vind het belangrijk dat eenieder zich gehoord voelt in een team/organisatie. Hierdoor lijkt het voor mijn directe collega soms alsof ik niet slagvaardig ben. Hij is zelf nogal kort door de bocht en komt dan bot over (dat is hij overigens niet) en hakt vervolgens de knoop al door. Ik ben het hier niet altijd mee eens en heb meer geduld, in zijn ogen te veel en hij vindt mij met vlagen besluiteloos lijken. Ik denk dat wij samen de goede mix zijn hierin, hij kan van mij leren om niet te snel zijn eigen koers te gaan varen. En soms is er geen tijd om ieders mening te horen en moet er snel beslist worden. Hierin kan hij mij leren wat directiever te zijn. We kunnen het hier goed over hebben samen.

Als bemiddelaar in een conflict is het afhankelijk van wat er op dat moment het best bij de situatie past, in welke stijl te handelen. Dat is vooral een kwestie van aanvoelen.

Er zijn vijf verschillende manieren om op een conflict te reageren (uit het boek: 'Managen= gewoon doen' van Rudy Kor, 2011) namelijk: 1. doordrukken, of wel 'de poot stijf houden', 2. het probleem aanpakken/'met open vizier strijden', 3. meegaan ofwel 'de lieve vrede hanteren', 4. het probleem ontlopen 'doen alsof je neus bloed' of 5. een compromis sluiten als ook: 'water bij de wijn doen'. Ik denk dat ondanks de verschillen tussen ons, wij allebei het liefst gaan voor 2 indien de situatie dit toelaat.

Een ander leerdoel welke ik heb opgenomen in de leerkoers is verslag maken in APA-stijl. Dit valt mij nog niet mee. Ik heb moeite met het kort en bondig schrijven. Omdat ik geen baan binnen de zorg heb, voelt het voor mij alsof ik veel zaken moet beschrijven en uitleggen. Dit zodat ze begrepen worden. Ik merk ook dat ik wat kriegelig word van het belang van de punt en de komma. Wat mij betreft hoort het vooral om de inhoud van een verslag te draaien en vind ik het zonde van de tijd om op zo op bijzaken in te zetten.

Conclusie na module 1.1: Ik wil bovenal de authentieke Karin blijven en hoop met deze studie de tools en handvaten te krijgen om een verdieping- en/of verbeter slag in het managen/leidinggeven te kunnen maken.