

ILIAS

Stap in je kracht als leider

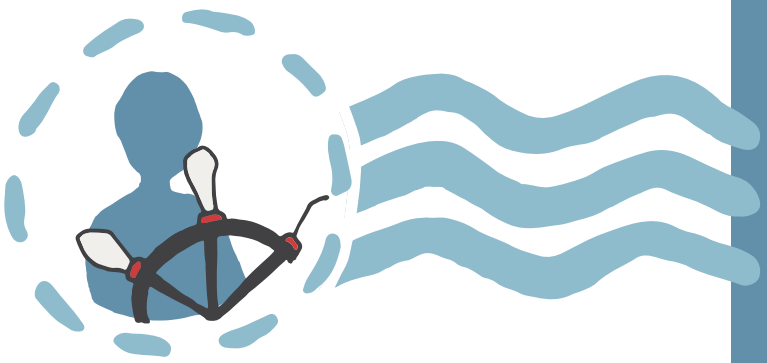
Bij de start van je ILIAS-traject laten we je reflecteren over je rol en positie als leider. De vaarroute naar 'inclusief leiderschap in het aanmoedigen van samenwerking' start immers bij jou als stuwende kracht van een transitie in je team. Wie ben jij als leidinggevende en door welke bril kijk jij naar je context? Je identificeert krachten en valkuilen. Zo sta je optimaal in de startblokken voor een succesvol traject.

TOOL 1

Silhouet van de leider

TOOL 2

Inclusief Leiderschap Zelf-scan©



TOOL 1

Silhouet van de leider

Je rol als leidinggevende of stafmedewerker is niet evident. Daarom is het goed om na te denken over HOE JIJ DIE ROL ZIET. Deze keer niet met woorden, maar op een beeldende manier. Haal de stiften en potloden maar boven! Je mag je eigen silhouet tekenen.

Stel je nadien onder andere de vraag of je mensen in je team hebt die verschillende componenten van dit silhouet kunnen opnemen. Een inclusief leider deelt de verantwoordelijkheid met meer mensen in het team.

OPDRACHT

Teken je silhouet op een blad papier. Denk na over de verschillende componenten van je rol als leider in het team. Noteer kernwoorden.



HERSENEN – Over welke kennis moet een leider beschikken?

GEZICHT – Welke zintuigen zijn belangrijk en waarom? Wat moet een leider (in)zien? Waar moet een leider naar luisteren? Waar moet een leider een neus voor hebben? Wat moet een leider kunnen (aan)voelen?

SCHOUDERS – Wat moet een leider kunnen dragen?

HART – Waar moet een leider vol van lopen? Hoeveel of welk soort passie moet een leider hebben?

BUIK – Wat is het buikgevoel van een leider? Hoeveel lef mag een leider bijvoorbeeld hebben? Of nog: kan een leider intuïtief werken of liever volgens vooraf vastgelegde processen?

HANDEN – Wat heeft een leider in handen? Wat niet?

KNIEËN – Waarvan krijgt een leider knikkende knieën? Met andere woorden: wat moet een leider omzeilen? Wat mag een leider links laten liggen?

VOETEN – In welke richting moet een leider bewegen? Hoe kan een leider anderen in beweging brengen?

…

Bron: van den Bosch, Suzanne (2010) Transition experiments. Exploring societal changes towards sustainability.

TOOL 2

Inclusief Leiderschap Zelf-scan©

Om inclusie in het team laten groeien en te kunnen genieten van de meerwaarde van diversiteit is inclusief leiderschap nodig. Met deze zelfscan test je in hoeverre inclusief leiderschap nu al deel uitmaakt van je professioneel handelen. Ook als je geen formeel leidinggevende bent, kan je inclusief leiderschap tonen.

Beantwoord elke stelling op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal wel mee eens). Tel alle scores bij elkaar op en deel door 13. Hoe hoger het gemiddelde, hoe meer je al een inclusief leider bent, en vice versa.

Als leidinggevende ...	**1 --**	**2 -**	**3 -+**	**4 +**	**5 ++**
1. stimuleer ik teamleden om met collega's verschillende standpunten en perspectieven op probleemoplossing te bespreken.					
2. maak ik het mogelijk dat elk teamlid hun verschillende standpunten kan uitdrukken in het team.					
3. stimuleer ik alle teamleden om hun verschillende ideeën te delen met collega's.					
4. stimuleer ik teamleden om de verschillende achtergronden van collega's te benutten voor het oplossen van problemen.					
5. stimuleer ik teamleden om de verschillende achtergronden van collega's te benutten als bron voor nieuwe inzichten.					
6. stimuleer ik medewerkers om te leren van collega's met verschillende achtergronden.					
7. stimuleer ik elk teamlid om actief te participeren in het team.					
8. zorg ik ervoor dat elke medewerker als een gelijkwaardig lid van het team wordt behandeld.					
9. probeer ik te voorkomen dat teamleden denken in negatieve stereotyperingen over andere collega's.					
10. probeer ik te voorkomen dat teamleden subgroepen vormen die andere collega's mogelijk uitsluiten.					
11. zorg ik ervoor dat elk teamlid zichzelf kan zijn in het team.					
12. communiceer ik naar teamleden de meerwaarde die diversiteit kan hebben in het team.					
13. maak ik het mogelijk dat elk teamlid een eigen inbreng kan hebben in het team.					
TOTALE SCORE = (AANTAL BEHAALDE PUNTEN) / 13					

©Dr. Tanachia Ashikali, Governance and Global Affairs, Universiteit Leiden Leadership Centre

https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/governance-and-global-affairs/bsk/leiden-leadership-centre/factsheet-inclusief-leiderschap-spread.pdf