

Leidraad facilitator 'kernsituaties vaststellen'

Stap 1: Uitleg werkwijze bijeenkomst

Introductie: deze bijeenkomst bedoeld is om kernsituaties te definiëren. Met het gezamenlijk benoemen en uitwerken ervan is een volgende stap gezet in het leerproces: betrokken medewerkers vormen samen een beeld van de doorslaggevende momenten en vaardigheden in hun werk. Momenten waarin hun persoonlijke aanpak het verschil maakt. Die momenten zijn vervolgens ook de kern van hun functioneren en daarmee ook van hun ontwikkeling.

Stap 2: Individueel lezen van voorbeeld kernsituatie en snel noemen van enkele situaties, verzamelen op flap

Wat is voor jou de top 3 van momenten waarop het erom spant: waarin je je professionaliteit als functiehouder laat zien? Momenten waarin jij persoonlijk het verschil maakt/gaat maken? Zo ontstaat een lijst van kernsituaties.

Stap 3: keuze maken

Vervolgens wordt gekozen: welke situaties gaan we verder uitwerken? Iedereen zet drie turfjes: één bij de 3 situaties die hij het meest belangrijk vindt. De situaties met de meeste streepjes worden verder uitgewerkt. De andere kernsituaties zijn de basis voor de individuele POP's!

Stap 4: bespreken en uitwerken

Na het benoemen van de belangrijkste situaties gaan we in twee groepen een of twee kernsituaties uitwerken door de onderstaande vragen beantwoorden.

Hoe ziet de situatie eruit? (Kernsituatie)

Hoe ziet de kernsituatie er uit? We zoeken naar een letterlijk beeld van de situatie, de betrokkenen en de omgeving. Wie zijn in de situatie aanwezig, wat ging er aan vooraf, wat is de context, wie zijn niet aanwezig maar wel belangrijk, etc?

Waarom is dit voor de organisatie belangrijk? (Doel)

Kernsituaties ontstaan vanuit het realiseren van resultaten. Waarom is deze kernsituatie voor de organisatie en jouw job zo belangrijk? Wat is de noodzaak om deze situatie als kernsituatie te benoemen?

Wat wil je bereiken in deze situatie? (Resultaat)

Wat moet het resultaat van de situatie zijn; direct of later. Met welk resultaat is de medewerker / organisatie / klant / ... tevreden?

Hoe maak je het verschil? (Effectiviteit van jouw handelen)

Waarom laat je als medewerker zien dat je het verschil maakt: wat is het verschil tussen een effectieve en niet effectieve medewerker? Wat doe je vooral niet?

Welke mentaliteit heb je daarvoor nodig?

Welke mentaliteit is nodig om het verschil te maken? Welke overtuigingen gaan helpend zijn?

Welk gedrag is nodig? (gedrag)

Welk zichtbaar gedrag laat een succesvolle medewerker zien in deze kernsituatie?
Wat is daarin nieuw, anders dan hiervoor?

Stap 5: korte nabespreking in grote groep

De subgroepen vertellen elkaar de uitkomst van hun sessie. Wat kun je nu met deze uitkomst? Afspraken over uitwerken kernsituaties.

Formuleren van kernsituaties voor de functie van

Hoe ziet de situatie eruit? (Kernsituatie)

Hoe ziet de kernsituatie er uit? We zoeken naar een letterlijk beeld van de situatie, de betrokkenen en de omgeving. Wie zijn in de situatie aanwezig, wat ging er aan vooraf, wat is de context, wie zijn niet aanwezig maar wel belangrijk, etc?

Waarom is dit voor de organisatie belangrijk? (Doel)

Kernsituaties ontstaan vanuit het realiseren van resultaten. Waarom is deze kernsituatie voor de organisatie en jouw job zo belangrijk? Wat is de noodzaak om deze situatie als kernsituatie te benoemen?

Wat wil je bereiken in deze situatie? (Resultaat)

Wat moet het resultaat van de situatie zijn; direct of later. Met welk resultaat is de medewerker / organisatie / klant / ... tevreden?

Hoe maak je het verschil? (Effectiviteit van jouw handelen)

Waarin laat je als medewerker zien dat je het verschil maakt: wat is het verschil tussen een effectieve en niet effectieve medewerker? Wat doe je vooral niet?

Welke mentaliteit heb je daarvoor nodig?

Welke mentaliteit is nodig om het verschil te maken? Welke overtuigingen zijn helpend?

Welk gedrag is nodig? (gedrag)

Welk zichtbaar gedrag laat een succesvolle medewerker zien in deze kernsituatie?
Wat is daarin nieuw, anders dan hiervoor?