**Leerlijn beleid en beheer jaar 3 Onderwijs TKD**

Leidinggeven aan personeel/teams

**Programma voorstel (kan in 2 delen)**

**Deel 1**

Intro

Aanleiding voor dit thema; iets vertellen over de ontwikkelingen huisartsenpraktijk; noodzaak leidinggeven aan individuen maar ook aan een team.

*Vraag:* *wanneer hebben jullie in een goed team gewerkt*? Kan werk en privé zijn.

Wat maakte dat het een goed team was voor jou?

…. Ingrediënten op flap van een goed team

Toevoegen: sheet uit ppt ‘kenmerken van een goed team’

*Vraag: wanneer noem je een groep een team?*

Toevoegen: iets van de theorie over groepsontwikkeling zie ppt over fasering teamontwikkeling

*Vraag: als je kijkt naar het team in de praktijk waar je nu stage loopt: welke kenmerken?*

Tweetallen en plenair een aantal voorbeelden horen en op reageren.

*Vraag: wat zou je als leidinggevende huisarts in dit team doen? Wat denk je dat nodig is?*

Zelfde tweetal en plenair een aantal voorbeelden horen en op reageren.

Plenair: wat leert je dit over leidinggeven aan een groep/team? Wat zou je met de opleider willen bespreken in leergesprek?

Voornemens.

Afsluiten: you tube film: de lessen van de ganzen

Literatuur:

* Samenwerken vergt onderhoud; een handleiding om de samenwerking binnen (para)medische maatschappen goed te houden; Auteur: P. Ramler, W.Raadgers
* You tube: de lessen van de ganzen

**Deel 2 de teamrollen van Belbin**

Intro: iets vertellen over verschillende soorten bijdragen van individuen aan een groep/team. Aanvullen met het onderzoek van Belbin.

*Vraag: schrijf 3 kenmerkende bijdragen van jou op in het team waar je nu werkt*

In tweetallen: uitwisselen en doorvragen bv met de vraag ‘wat zie ik dan dat je doet in de praktijk?’

Vervolg uitleg Belbin.

*Opdracht bij het kijken naar de ppt/uitleg van de rollen: neem een paar mensen uit je team in gedachten/schrijf op papier en geef ze de rollen die je bij ze vindt passen.*

Uitleg rollen ppt Per rol: uitleg en de vraag: *wie denk je dat in deze groep hoog scoort op deze rol?*  *Klopt dat?* *Wie nog meer?*

Na uitleg van alle rollen: breng een paar mensen van je team in kaart.

*In drietallen: 10’ per team ‘wat kenmerkt ons? Hoe zie ik dat? Wat hebben we teveel? Wat te weinig? Hoe aanvullen?*

Plenair: wat brengt dit?

Voorstel dat de aios dit eerst met opleider bespreken en dan de taak op zich nemen om dit in het team uit te leggen en het gesprek op gang te brengen. (kunnen deze ppt gebruiken)

Angelique Bongers juni 2015

**Teamrollen van Belbin: de theorie**

**Meredith Belbin** ([Beckenham](http://nl.wikipedia.org/wiki/Beckenham), [4 juni](http://nl.wikipedia.org/wiki/4_juni) [1926](http://nl.wikipedia.org/wiki/1926)) is een Britse wetenschapper die bekend is geworden door zijn onderzoek naar de effectiviteit van managementteams.

*Teamrolmanagement*, zoals Belbins model wordt genoemd, is gebaseerd op een aantal uitgangspunten:

1) De leden van een team dragen op drie manieren bij tot het bereiken van de doelstellingen van het team:

- op basis van hun professionele rol, ofwel hun deskundigheid op een bepaald vakgebied

- op basis van hun organisatorische rol, ofwel de positie die zij bekleden en de taken en verantwoordelijkheden die zij daarmee hebben ten opzichte van anderen

- op basis van hun persoonlijkheid of teamrol

Belbin definieert een teamrol als *de kenmerkende manier waarop iemand zich gedraagt, zijn bijdrage levert en met anderen omgaat*

2) Elk team heeft behoefte aan een optimaal evenwicht tussen de teamrollen. Een goede taakverdeling, waarbij de taken en verantwoordelijkheden van de teamleden zo veel mogelijk overeenstemmen met hun natuurlijke teamrollen is daarbij van het grootste belang. Bij het samenstellen van teams benadrukt Belbin het belang van “complementariteit”. Complementaire bijdragen leiden tot betere resultaten dan concurrerende bijdragen. Een van de belangrijkste conclusies was dat de sterke punten die elke teamrol heeft, altijd samengaan met wat Belbin “toelaatbare zwakheden” noemde. Deze zwakheden doen geen afbreuk aan de effectiviteit van het team omdat een goed inzicht daarin ertoe kan leiden dat ze worden opgevangen door de sterke punten van anderen.

3) Ieder persoon heeft twee of drie teamrollen die “van nature” goed bij hem passen en waarin hij zich thuis voelt. Volgens Belbin is het zaak dat mensen zich hun natuurlijke rollen bewust worden, deze ontwikkelen en productief maken in de samenwerking met anderen. Elke teamrol staat voor een karakteristiek temperament, een manier van informatie verwerken en een strategie om problemen op te lossen. Een teamrol is opgebouwd uit persoonlijkheidskenmerken, mentale vaardigheden en persoonlijke overtuigingen en wordt in de loop der jaren mede gevormd door de sociale context, en beïnvloed door levenservaringen en zelfinzicht.