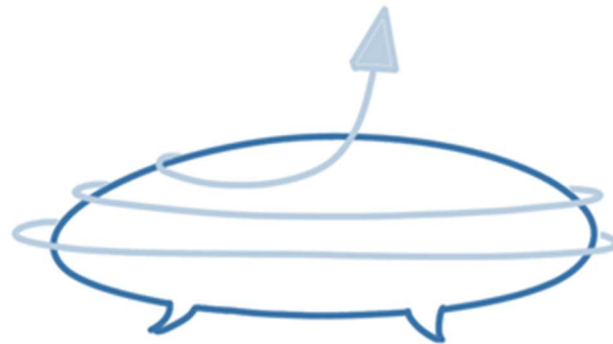




mikondo
MOEITeloos SAMENWERKEN



DIALOOGSTARTERS

OVERZICHT DIALOOGSTARTERS

1. Focus op dialoog met je team	2
1.1. Effectief en betrokken vergaderen met je team	2
1.2. Gedragen besluiten nemen	2
1.3. Delegeren om te motiveren	2
1.4. Verbindende feedback geven met kernkwadranten	3
1.5. Doorbreek de vicieuze cirkel	3
1.6. De kracht van vragen stellen	4
1.7. Van klagen naar loslaten en aanpakken	4
1.8. Het belang van psychologische veiligheid	5
1.9. Afstand houden en toch verbinden	5
1.10. Conflict in je team? Leg de bronnen open en droog	5
1.11. Gamechangers: Je team meenemen in verandering	6
1.12. Reeks van 4: Je team meenemen in verandering	6
1.13. Teamretrospectieve	7
1.14. Wat als je team niet bestond	7
1.15. Systemisch kijken naar je team	8
2. Focus op zelfreflectie en zelfinzicht	9
2.1. Van leidinggeven naar leiderschap	9
2.2. Kleur bekennen	9
2.3. Ontdek wie je bent als leider	9
2.4. Hoe je overtuigingen kunnen helpen of hinderen	10
2.5. Nee zeggen zonder de relatie te schaden	10
3. Intervisie	12
3.1. Metaforen en roddelen: ingrediënten voor een geslaagde intervisie	12
3.2. Wise Crowds: uitdagingen aanpakken met de expertise van de groep ¹²	
3.3. Succesverhalen delen als bron voor nieuwe inzichten	13

1. Focus op dialoog met je team

1.1. Effectief en betrokken vergaderen met je team

Effectief en betrokken vergaderen, dat wil toch iedereen? Geen urenlange, saaie praatsessies, maar een snelle vergadering waarin de noodzakelijke info gedeeld wordt, spanningen besproken worden en met gedragen resultaten en beslissingen als output. Hoe bereik je dat? Dat is gemakkelijker dan je denkt.

Wat gaan we doen?

In deze dialoogstarter bieden we je een structuur voor overleg met je team en enkele tips en trucs om alle aanwezigen actief te laten deelnemen en samen tot gedragen besluiten te komen.

1.2. Gedragen besluiten nemen

Herken je dit?

- iedereen lijkt het eens met een besluit dat je als team genomen hebt maar na de meeting wordt het debat heropend aan de koffiemachine.
- je neemt écht de tijd om te luisteren naar verschillende standpunten, er volgt een levendige discussie en toch blijkt achteraf dat niet alles boven water kwam.
- je teamleden kijken altijd naar jou als het op beslissen aankomt, en daarna volgt de 'ja, maar...'. Je kan er gif op innemen dat het een hele klus wordt om iedereen zover te krijgen dat ze uitvoeren wat beslist werd.
- je wil meer beslissingen samen met je team nemen en je zoekt naar praktische handvaten om je goede intenties om te zetten in actie.

Wat gaan we doen?

Geïnspireerd door Lewis' Deep Democracy en Sociocracy 3.0 onderzoeken we verschillende manieren van besluitvorming en experimenteren we met inclusieve besluitvorming. We ontdekken de kracht van het dynamische debat en het belang van het onderzoeken van alle invalshoeken voor je tot besluitvorming overgaat. Het verrijken van het meerderheidsbesluit met de wijsheid van de minderheid, het integreren van bezwaren, ... je ervaart het allemaal aan de hand van een actueel vraagstuk.

1.3. Delegeren om te motiveren

Herken je dit?

- Ik zal het maar rap zelf doen, mijn mensen hebben al werk genoeg
- Ik ben als de dood dat het werk dat ik doorgeef niet op tijd of goed genoeg gedaan wordt. Dus doe ik het zelf. Want van mezelf ben ik zeker.
- Ik heb al heel veel taken doorgegeven en toch blijven mijn mensen afwachtend reageren.

Wat gaan we doen?

In deze dialoogstarter

- Onderzoeken we belemmerende en vermogende overtuigingen met betrekking tot delegeren

- Tonen we je het rechtstreeks verband tussen delegeren en het bevorderen van autonome motivatie bij je medewerker
- Maak je kennis met de 7 niveaus van delegeren, een methode om beslissingen en taken te delegeren rekening houdend met de grenzen van verantwoordelijkheid en de aanwezige expertise in je team.

Je ontdekt dat delegeren net iets anders is dan instructies geven of taken verdelen. Het is kunnen en durven loslaten en dat vraagt zelfkennis en vertrouwen.

1.4. Verbindende feedback geven met kernkwadranten

Herken je dit?

- je hebt het gevoel dat je terugkoppelingsgesprekken met medewerkers niet het gewenste effect hebben en dat je feedback als een aanval binnenkomt.
- je weet hoe belangrijk het is om feedback te geven en toch doe je het nauwelijks. Je wacht tot de bom barst. Van verbinding met jezelf of de medewerker is dan al lang geen sprake meer.
- je kan een boek schrijven met alle feedbackworkshops die je volgde en toch... als puntje bij paaltje komt is er altijd wel een goede reden om het gesprek nog wat uit te stellen.
- je ergert je blauw aan sommige eigenschappen bij je medewerkers, ook al probeer je zo genuanceerd mogelijk naar de feiten en het gedrag te kijken. Het lijkt wel sterker dan jezelf.

Wat gaan we doen?

Aan de hand van Offmans kernkwaliteiten en dubbelkwadranten gaan we op zoek naar wat ons stoort in het gedrag van de ander én wat dat over onszelf vertelt. We onderzoeken wat in ons getriggerd wordt, wat dat over onze eigen uitdagingen zegt en welke kwaliteit er schuilt achter het storende gedrag dat de medewerker toont. De methode van Offman maakt in één oogopslag duidelijk waarover je het dient te hebben en hoe. Zo maken we van het geven van feedback een verbindende dialoog die vertrekt vanuit waardering.

1.5. Doorbreek de vicieuze cirkel

Herken je dit?

- Verbetervoorstellen worden stevast afgewimpeld met een "ja maar..."
- Teamleden spreken elkaar niet aan maar kaarten het gedrag waar ze last van hebben wel aan bij jou als leidinggevende.
- Wanneer je naar agendapunten vraagt blijft het muisstil tijdens de teammeeting.
- Je teamleden lijken hun verantwoordelijkheid niet op te nemen hoe vaak je hen er ook al op hebt aangesproken.

Wat gaan we doen?

In teams en organisaties zijn we ons vaak niet bewust van welke helpende en hinderende patronen deel uitmaken van het samenwerken. Wanneer je deze patronen leert (h)erkennen, kan je er ook mee aan de slag.

Aan de hand van een hinderend patroon in jouw team onderzoeken en hoe jouw gedachten jouw gedrag sturen en welke aannames en overtuigingen er achter het

ineffectief gedrag schuilgaan. We gaan op zoek naar hoe jij zelf onbewust en ongewild hinderende teampatronen mee in stand houdt. Stel dat je voor 2% mee verantwoordelijk bent, wat is dan jouw bijdrage aan de ongewenste patronen en welke eerste stap kan je zetten om ze te doorbreken?

Je krijgt inzicht in de onderliggende dynamiek van je team en in je eigen gedrag en wat je wil vermijden of bekomen door dat gedrag te stellen.

1.6. De kracht van vragen stellen

Herken je dit?

- Je wil je gesprekspartner laten merken dat je echt luistert, zonder steeds na te praten.
- In gesprekken met medewerkers kom je samen vaak niet verder dan de evidente oplossingen. Je hebt het gevoel dat er meer in zit, veel meer, en dat je toch in rondjes blijft draaien.
- Je wil wegblijven van ongevraagd advies of oplossingen aanreiken wanneer je in gesprek gaat met je teamleden.

Heel normaal! We hebben immers geleerd om vooral analysevragen te stellen: vragen van het hoofd die uitnodigen tot een rationele analyse van een situatie en probleem. En er is meer dan dat.

Wat gaan we doen?

Vanuit een concrete case of dilemma van één van de deelnemers ervaar je aan den lijve het effect van betekenisvolle vragen stellen. Je maakt kennis met warme en koude vragen en de inzichten die ze je kunnen brengen. Je ontdekt hoe vragen nieuwe perspectieven openen en hoe dit in jouw organisatie een verschil kan maken.

1.7. Van klagen naar loslaten en aanpakken

In heel wat teams zit klagen als het ware in het DNA. Er wordt geklaagd over het weer, het verkeer en niet in het minst over het werk. Teamleden uiten hun ontevredenheid over hoe de zaken lopen zonder de intentie er iets aan te veranderen. Zelf noemen de klagers het "even ventileren" of "stoom aflaten". Onbewust en ongewild houdt de rest van het team het klagen mee in stand door in te gaan op de verzoeken om bevestiging uit angst er niet meer bij te horen. Bovendien zit klagen echt in onze natuur. We focussen makkelijker op het negatieve, krijgen graag gelijk en klagen zorgt voor verbinding, één van de 3 basisbehoeften van elke mens.

Moeilijk te doorbreken patronen dus ... en toch! In deze dialoogstarter ontdek je hoe je in jouw team het klagen en bij de pakken blijven zitten kan ombuigen naar een gezonde kritische stem en aanpakken van wat mogelijk is.

1.8. Het belang van psychologische veiligheid

Herken je dit?

- Je team wil de goede sfeer niet verpesten en ergernissen en frustraties worden met de mantel der liefde toedekd.
- Tijdens teammeetings zijn het steeds dezelfde teamleden die hun standpunten en mening inbrengen en beweren in naam van de groep te spreken.
- Wanneer er fouten worden gemaakt, krijgt het aanwijzen van schuldigen voorrang op het grijpen van leerkansen.
- "Zo hebben we het altijd al gedaan" is de favoriete slogan van je team. Werkwijzen worden niet in vraag gesteld en er worden nauwelijks verbetervoorstellen gedaan.

Wat gaan we doen?

Alle stemmen ruimte geven, iedereen betrekken, ... dat vraagt om 'veilige ruimte' in een team. In deze dialoogstarter ontdek je hoe je vanuit een leidinggevende rol kan zorgen voor meer psychologische veiligheid in je team. Een noodzaak voor eenieder die het moeiteloos samenwerken, de betrokkenheid, het eigenaarschap, de creativiteit en de prestaties binnen het team wil verhogen. Kwaliteit van de dialoog is daarbij cruciaal. Dit proevertje geeft inzicht en handvaten.

1.9. Afstand houden en toch verbinden

Herken je dit?

- Je hebt het gevoel dat sommigen in je team afhaken. Dat de sterke cohesie die er was, verbrokkelt.
- Je wil graag iedereen mentaal en emotioneel aan boord houden en je weet niet hoe je dat voor elkaar krijgt met al die virtuele meetings, thuiswerk, werken op afstand.
- Hoe krijg je iedereen nog bij elkaar met een team dat slechts deels naar kantoor komt of op verplaatsing werkt.

Wat gaan we doen?

Op een speelse manier zoeken wij in deze dialoogstarter samen naar eenvoudige manieren om, ook wanneer je op afstand werkt, verbinding te maken met collega's. We doen een omgekeerde brainstorm. En bundelen achteraf alle inzichten en tips in een overzichtelijk A4-tje waar je zelf mee aan de slag kan.

1.10. Conflict in je team? Leg de bronnen open en droog

Herken je dit?

- Je voelt (en jij niet alleen) dat dingen onuitgesproken blijven tussen collega's. En dat dit een onaangename spanning geeft.
- De communicatie tussen teamleden verloopt stroever en stroever, engagementen worden niet nagekomen.
- Gesprekken worden verdergezet aan het koffieapparaat of in aparte what's appgroepjes, waarbij sommige teamleden worden uitgesloten.
- Wanneer je toch probeert bespreekbaar te maken wat je observeert, begint men ineens over iets anders.
- Je hebt al allerlei oplossingen geïntroduceerd maar niks lijkt te helpen.

Wat gaan we doen?

In deze dialoogstarter onderzoeken we de bronnen van conflicten in teams. We ontdekken hoe je conflicten als een kans op groei van je team en elk individu kan zien. En hoe je door tijdig met de spanning aan de slag te gaan, kan vermijden dat het escaleert. We bieden je een eenvoudig maar doeltreffend model waarmee je de bronnen van (potentieel) conflict in je team in kaart brengt. En we gaan aan de slag met een techniek om spanning bespreekbaar te maken zonder dat de boel ontploft.

1.11. Gamechangers: Je team meenemen in verandering

Herken je dit?

- "We waren het toch eens?" Een aangekondigd veranderingstraject komt maar niet op gang. Aan alle kanten voel je zichtbare en onzichtbare weerstand. En mensen slagen er niet in te benoemen wat nu ook alweer de bedoeling was...
- "Hadden we nu niet afgesproken om..." Verwarring troef. Vergadering na vergadering hebben jullie het gehad over wat jullie gingen doen om de aangekondigde change duurzaam te verankeren. En keer op keer is het net of je zit in een spelletje Monopoly: 'Keer terug naar start.' Want er komt maar geen schot in de zaak. Integendeel, de mist wordt dikker en dikker.
- "Ik vind eigenlijk dat we beter met iets anders bezig zouden zijn." Net toen je dacht dat je er was, je alle neuzen in dezelfde richting had, is hij daar: de tegenstem die zich nog niet had laten horen. Die er eerder niet was, dacht je. Die nu wel dreigt de klok terug naar af te draaien. Zonde van al dat werk dat je er al instak... Zucht!

Wat gaan we doen?

We laten je kennismaken met ons dialoogspel Gamechangers. We navigeren doorheen de spelrondes en tonen je hoe te kiezen voor dialoog in plaats van discussie. Zo ontdek je een nieuwe werkvorm waarmee jouw team in dialoog kan gaan over verandering.

1.12. Reeks van 4: Je team meenemen in verandering

Duurzaam veranderen doe je niet van de ene dag op de andere. Vaak is er een hele weg af te leggen. Het einddoel voor ogen houden is hierbij een goed idee. Om te veranderen, moeten de mensen in je team bovendien bereid zijn te veranderen. Die veranderbereidheid bereik je niet allen door te focussen op het resultaat van de verandering. Meegaan in verandering begint voor betrokkenen immers met een einde, met de vaststelling dat veranderen ook verliezen betekent. Wanneer dat verlies geen plek krijgt, liggen vasthouden aan wat was en klagen op de loer. Bij verandering komen vaak emoties kijken en de daarbij horende reacties als ontkenning, boosheid, angst, hoop, ... Reacties die we als weerstand benoemen en beter niet counteren door in de overtuigingsmodus te stappen en bezorgdheden met feiten en argumenten weg te vegen. Om de verandergoesting hoog te houden belicht je best ook de grote en kleine successen die je reeds boekte. Nu en dan eens terugblikken op de reeds afgelegde weg en niet alleen om te ontdekken welke nuttige lessen je kan trekken uit de huidige tocht.

Tijd dus voor een reeks dialoogstarters die je meeneemt op een verandertocht.

Wat gaan we doen?

Met een mix van duiding, ervarings- en reflectieoefeningen ontdek je :

- Hoe je je team kan motiveren om mee te gaan in de verandering met een heldere "waarom"
- Hoe je door echt luisteren er voor zorgt dat je team zich gehoord en gezien voelt zodat je ontdekt wat er leeft met betrekking tot de verandering en er vertrouwen ontstaat zodat je team kan horen wat je te zeggen hebt.
- Hoe je de veranderbereidheid vergroot door ruimte te geven aan de emoties die er spelen.
- Hoe je het klagen en bij de pakken blijven zitten ombuigt naar een gezonde kritische stem, naar loslaten wat voorbij is, aanvaarden wat moet en aanpakken wat mogelijk is
- Hoe je ervoor zorgt dat je team de beslissingen en keuzes in verandertrajecten omarmt
- Hoe je de focus legt op wat werkt én wat je leert uit

1.13. Teamretrospectieve

Herken je dit?

- De eindejaarkoorts begint zich stilaan meester te maken van jou en je team (doelen bijstellen, budgetten opmaken, actieplannen schrijven, ...) en je wil hen zoveel mogelijk betrekken bij de forecast-oefening.
- Je droomt ervan in alle transparantie alle hefbomen en hindernissen om van volgend werkjaar of het volgende project een succes te maken boven water te krijgen.
- Je wil dat de waardevolle verbeterpunten die nu vooral aan de koffiemachine worden gedeeld, tot in de teamvergadering geraken en als leerpunten kunnen meegenomen worden naar de toekomst.

Wat gaan we doen?

We gaan aan de slag met een retrospectieve werkvorm. Deze manier van terug- en vooruitblikken biedt mogelijkheden zat om een dialoog over samenwerken en doelstellingen voor het komende jaar op gang te brengen en toekomstgericht te kijken naar wat wél werkt en wat hinderend was.

Je leert een waardevolle dialoog te faciliteren en, los van inhoud, te focussen op proces, werkwijze en onderlinge relaties. Je komt erachter dat stilstaan, terugblikken en vooruitkijken betekenisvol zijn om te ontdekken welke beweging je team te maken heeft om succesvol te zijn. Je ervaart hoe je met meer moeiteeloosheid kan samenwerken door van elk evaluatiemoment een betekenisvolle dialoog te maken.

1.14. Wat als je team niet bestond

Herken je dit?

- Iedereen in je team werkt keihard en toch blijven jullie achter de feiten aanhollen
- Je voelt dat een gezamenlijke 'big why' teamleden zou kunnen verenigen, maar je weet niet hoe eraan te beginnen

- Je gelooft dat werken vanuit de bedoeling een sterke en verbindende energiegelver kan zijn voor je team

Wat gaan we doen?

We nemen je mee in het belang van de 'waarom' en het effect op zingeving, motivatie en meer moeiteloos samenwerken. Elke organisatie of team is immers ooit ontstaan vanuit een verlangen om iets te veranderen voor een bepaalde doelgroep, om iets te verbeteren, iets toe te voegen. En soms zijn we gaandeweg uit het oog verloren wat dat was. Je ontdekt een techniek om samen met je team op zoek te gaan naar de purpose van jullie team en krijgt een heldere kijk op het belang van inside/out werken. Bedrijven en teams die zich onderscheiden, zetten immers sterk in op die 'big why'. Ze zijn succesvoller dan andere, in hun uitstraling, in hun aantrekkingskracht, in de keiharde resultaten. We inspireren met voorbeelden, uitwisseling en reflectie.

1.15. Systemisch kijken naar je team

Herken je dit?

- Een nieuwe manager binnen halen voor een team (de zoveelste) en alweer lukt het niet? Die stoel lijkt wel behekst...
- Maanden, zelfs jaren na de fusie van twee teams lijken er nog altijd onzichtbare krachten aan het werk die de loyaliteit met het nieuwe team danig op de proef stellen
- Mensen blijven nostalgisch over hoe het vroeger toch allemaal veel beter was in het bedrijf.

In teams en organisaties is de onderstroom niet zichtbaar met het blote oog maar wel tastbaar als je weet hoe te kijken. Die onderstroom bepaalt de werkelijke dynamiek van de organisatie. Wanneer je hem leert zien, kan je er ook mee aan de slag.

Wat gaan we doen?

Aan de hand van een concrete vraag gaan we via een systemische tafelopstelling onderzoeken wat de onderstroom is in jouw team. We reflecteren samen over welke dynamieken er spelen en hoe die ons informeren over de behoeften van de verschillende groepen. We ont-dekken waartoe we in onze rol als leidinggevende uitgenodigd worden.

Je krijgt een introductie in de 4 systemische principes (bestemming – plek – ordening – balans geven/nemen). Voorkennis over opstellingswerk is niet nodig. Een open geest, hart en buik zijn voldoende voor deze intuïtieve dialoogstarter.

2. Focus op zelfreflectie en zelfinzicht

2.1. Van leidinggeven naar leiderschap

Herken je dit?

Leidinggeven (en zeker op afstand) drukt je met de neus op de feiten: je wordt onontkoombaar geconfronteerd met een aantal diepgewortelde overtuigingen bij jezelf ten aanzien van het werken met en aansturen van mensen. Hoe nodig je medewerkers uit om ook wanneer je er niet bent het beste van zichzelf te geven? En wat heb je daarvoor zelf onder ogen te zien en te veranderen?

Wat gaan we doen?

In deze dialoogstarter nodigen we je uit tot zelfreflectie en zoeken we naar de juiste prikkel om je te laten bewegen van sturen naar vertrouwen geven, van controleren naar opvolgen, van leidinggeven naar leiderschap...

2.2. Kleur bekennen

Herken je dit?

- de behoefte aan rust en stilte van de ene collega botst met de vrolijke luidruchtigheid van de andere
- Jij hebt het hart op de tong en die ander draait zijn tong altijd 100 keer voor hij iets zegt
- Je collega plant haar werk graag ver vooruit, jij krijgt energie van last minute improvisatie
- Jij vindt complexe datafiles een gruwel, je collega duikt er met plezier een ganse dag in

Elk team is een kleurboek, een oneindige mix van 4 basiskleuren. Elke basiskleur verwijst naar een dominante energie. En die uit zich in je gedrag want gedrag is de waarneembare interactie van een individu met zijn omgeving.

Wat gaan we doen?

In deze dialoogstarter ontdekken we samen de basics van het op DISC gebaseerde Mapstell gedragsstijlenmodel. Welke is jouw gedragsvoorkeur? Welke kwaliteiten breng jij in het team? Hoe ga jij het liefst om met problemen? Hoe benader jij mensen? Hoe sta je tegenover verandering? Hoe graag werk je binnen afgesproken regels en structuren? En hoe kan je dit inzetten als een dialoogtool met je collega's?

We gaan heel praktisch aan de slag en leren een 'nieuwe' taal om hierover met anderen in gesprek te gaan.

2.3. Ontdek wie je bent als leider

Stel jij je weleens deze vragen?

- Welke zijn mijn wortels en hoe geven ze mee vorm aan de wijze waarop ik mijn leiderschap invulling geef?
- Welke waarden en overtuigingen (sommige hinderend, sommige helpend) spelen daarin mee?
- Wat heb ik geleerd van sommigen die op mijn pad kwamen?

- Wat is van mij? Wat is van de ander?
- Hoe maak ik van obstakels een kracht?

Wat gaan we doen?

Een verbonden en krachtig leider weet vanwaar hij/zij komt, hoe dit hem/haar heeft gevormd en wat dit betekent voor zijn/haar rol als (team)leider. We nemen je daarom mee op een leiderschapsreis doorheen je leven en werk. Via een geleide visualisatie krijg je zicht op inspiratoren, obstakels, mijlpalen, ... die op je pad zijn gekomen en je mee hebben gevormd tot wie jij nu bent als leider. Je ontdekt wie je bent als leider en welke drijfveren, waarden en normen daarbij centraal staan.

2.4. Hoe je overtuigingen kunnen helpen of hinderen

Herken je dit?

- "Wat je zelf doet, doe je doorgaans beter" is jouw motto. Gevolg, een hoge werkdruk en een to do lijst die nooit af lijkt te zijn.
- "Ik moet alles oplossen" Je kent immers het klappen van de zweep en weet hoe je problemen best aanpakt. Daarvoor ben je immers gepromoveerd tot leidinggevende van het team." Gevolg, voor elke oplossing duiken 10 nieuwe problemen op.
- "Het is mijn verantwoordelijkheid om te zorgen voor de goede sfeer in het team." Gevolg, je brengt een groot deel van je tijd door met het sussen van conflicten in het team.

Wat gaan we doen?

Aan de hand van een verrassende werkvorm halen we naar boven wat jij gelooft over jezelf als leidinggevende, waar en wanneer deze overtuigingen zijn ontstaan en hoe ze je hebben geholpen alvorens ze je zijn beginnen te hinderen. Je ervaart dat je gedachten hebt en niet je gedachten bent. We gaan op zoek naar vermogende gedachten die je in beweging kunnen brengen zodat het terug kan stromen in de werkrelaties met je medewerkers. Met gegarandeerde impact op hun motivatie en betrokkenheid.

2.5. Nee zeggen zonder de relatie te schaden

Herken je dit?

- Je hebt al eens ja gezegd op een deadline terwijl je wist dat je die onmogelijk kon halen.
- Je hebt een ergernis over het niet nakomen van afspraken met de mantel der liefde toegedekt om de (klant)relatie niet te schaden?
- Je hebt al eens langer doorgewerkt om iets af te krijgen wat door een ander vertraging had opgelopen?
- Je hebt al een ja gezegd op de vraag of je een momentje had terwijl je eigenlijk een taak had willen afwerken

Dat hoeft geen probleem te zijn. Wanneer het echter vaak gebeurt en je er een negatief gevoel aan overhoudt, wordt het tijd om grenzen te leren stellen.

Wat gaan we doen?

Om grenzen aan te kunnen geven is het allereerst van belang om te weten wat je grenzen zijn. We kijken naar wat je belangrijk vindt, waar je tijd wil voor vrijmaken

en wat voor jou (on)acceptabel is als het gaat om verwachtingen en gedrag van anderen ten opzichte van jou. Wat zijn jouw harde en zachte grenzen op het werk? Je ontdekt verder waarom het kennen van je grenzen nog niet betekent dat je ze ook zal bewaken en hoe je daar verandering in kan brengen. Je gaat aan de slag met gespreksvormen om grenzen te stellen. Nee (of een voorwaardelijke ja) zeggen zonder de relatie te schaden. Je leert hoe je bij het overschrijden van grenzen in dialoog kan gaan met de ander om dit in de toekomst te voorkomen.

3. Intervisie

3.1. Metaforen en roddelen: ingrediënten voor een geslaagde intervisie

Herken je dit?

- De goedbedoelde adviezen die je krijgt wanneer je uitrekt... je hoort ze aan maar kan er niet veel mee. Ze ook toepassen? Ho maar...
- Bij het bespreken van casussen wordt vaak oeverloos gekletst. Je beleefde wel een tof moment met collega's en de verbinding was goed. Maar echt veel verder kwam je niet.
- Je hebt het gevoel dat er meer te ontdekken valt dan wat je op het eerste zicht zou vermoeden wanneer het om je uitdaging gaat
- Bij de bespreking van jouw uitdaging blijft iedereen in zijn hoofd hangen, terwijl je gelooft dat andere kanalen voor verrijkende inzichten kunnen zorgen

Wat gaan we doen?

Aan de hand van je concrete voorbereide case gaan we in drietallen aan de slag met een mix van metaforen, de roddelmethode en systemische vragen.

We leren en hanteren een methodiek die je in een mum van tijd naar de essentie van je case brengt. Een unieke mix van anders kijken, anders luisteren en zo inzichten krijgen in een case die jou persoonlijk bezighoudt. Je vertrekt gegarandeerd met doorvoelde nieuwe inzichten die beweging kunnen brengen in wat vast zit.

3.2. Wise Crowds: uitdagingen aanpakken met de expertise van de groep

Wise Crowds zijn ontworpen om de participatie van medewerkers te bevorderen. Ze zorgen ervoor dat de verantwoordelijkheid verspreid wordt, en niet afhangt van een kleine groep individuen. Met behulp van deze methodiek worden problemen in een korte tijd besproken en verholpen door de hulp van een diverse groep (niet alleen experts en leiders).

Wat gaan we doen?

In verschillende gespreksrondes neemt telkens 1 deelnemer de rol van 'cliënt' op en brengt een uitdaging of probleem aan om te bespreken. De rest van de groep stapt in de rol van 'consultant' en stellen vragen om de uitdaging te verduidelijken en geven als groep advies.

Met deze intervisiemethodiek leer je:

- De expertise en wijsheid van het team aanboren (over disciplines en functionele silo's heen)
- Leren luisteren zonder te verdedigen
- Vaardiger worden in het vragen, geven en ontvangen van hulp

3.3. Succesverhalen delen als bron voor nieuwe inzichten

Herken je dit?

- Door de focus op problemen en hun oorzaken zakt het energieniveau in je team onder nul. Weg sfeer! 😞
- Je weet best wat er allemaal nog voor verbetering vatbaar is in hoe je leiding geeft. Maar hoe begin je daaraan?
- Uitwisseling met collega's (lotgenoten?) verzandt gemakkelijk in een klaagzang. Met lood in je schoenen verlaat je de meeting. Oplossingen heb je niet gehoord.

In deze dialoogstarter gooien we het over een andere boeg en vertrekken we vanuit succesverhalen ipv problemen. We stellen elkaar verhelderende vragen en gaan op zoek naar wat heeft bijgedragen tot het succes. Deze werkvorm kan je ook prima inzetten binnen je eigen team wanneer je de energie hoog wil houden bij het verkennen van out-of-the-box pistes en aanpakken.

Wat gaan we doen?

Aan de hand van een intervisiemethodiek en met de casussen van de deelnemers gaan we op zoek naar wat succes mogelijk maakte. Na afloop ontvang je het stappenplan van de methodiek zodat je er ook in je eigen team en organisatie mee aan de slag kan.