

ILIAS

Versterk je mensen

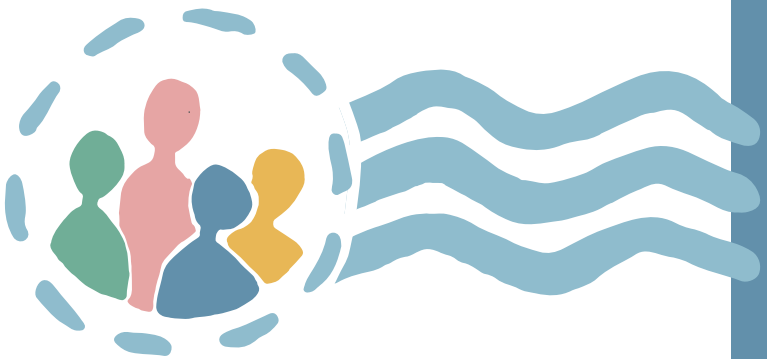
De transitie naar inclusief leiderschap en nieuwe vormen van samenwerking is een verhaal dat door veel mensen samen geschreven wordt. In dit anker onderzoek je wat jij en de medewerkers nodig hebben om te kunnen handelen in overeenstemming met de vooropgestelde visie. Welke obstakels komen jullie onderweg tegen? Welke nieuwe competenties dien je nog te ontwikkelen? En hoe kan jij als leidinggevende hierin ondersteunen? Je vindt hier verschillende werkvormen voor intervisie en uitwisseling van ervaringen.

TOOL 1
Schroevendraaier Energizer

TOOL 2
Blind Vierkant

TOOL 3
Intervisie: De incidentmethode

TOOL 4
Speedsparren



TOOL 1

Schroevendraaier Energizer

Wat iemand kan bereiken, wordt vaak beperkt door het beeld dat iemand van tevoren heeft van de eigen mogelijkheden. Om dit te illustreren en om je teamleden te laten ervaren wat de KRACHT VAN DE VERBEELDING is, kan je de werkvorm 'Schroevendraaier' inzetten.

Tegelijk is het ook een heel plezante ENERGIZER, waarmee je het energiepeil in de groep kan opkrikken op het moment dat je collega's het moeilijk krijgen om de focus te behouden. Samen en allemaal tegelijk eenzelfde beweging uitvoeren, kan wonderen doen. Het ontspant, laat de mensen lachen en geeft kracht om in een volgende fase dieper in te gaan op een inhoudelijk thema.

WERKWIJZE

Stap 1 – KRING MAKEN

Vraag je collega's in een kring te gaan staan met voldoende tussenruimte. Laat hen de armen spreiden.

Stap 2 – EERSTE OPDRACHT GEVEN

Vraag je collega's de ogen te sluiten en het bovenlichaam zo ver mogelijk te draaien (voeten plat op de grond). Vraag hun wat het verste punt was waar de armen naar wezen en dit punt te onthouden.

Stap 3 – TWEEDE OPDRACHT GEVEN

In een tweede poging doen je collega's exact hetzelfde. Alleen vraag je hen nu om zich voor te stellen dat ze een schroevendraaier zijn die de schroef helemaal ronddraait in het hout. Vraag hen opnieuw te wijzen naar het verste punt wat ze bereikten, en dit punt vast te houden.
Hoe ver zijn ze deze keer gekomen?

Stap 4 – NABESPREKING (5')

Vraag de groep wat hen opgevallen is bij de herhaling. Wat gebeurde er? Hoe komt dit, denk je? Waarschijnlijk hebben de meesten hun lichaam verder kunnen draaien. Leg kort de kracht van de verbeelding uit.

Bron: Dirkse-Huscher, S. & Angela Talen. (2007) Het Groot Werkvormenboek. Academic Service, 184.185.

TOOL 2

Blind Vierkant

Deelnemers krijgen een touw en worden geblinddoekt. De opdracht is simpel: leg een geometrische figuur in het touw (cirkel, driehoek …). Wat dan zichtbaar wordt aan dynamiek geeft veel gespreksstof. Blind Vierkant is een mooie oefening om ONDERLINGE VERHOUDINGEN IN HET TEAM bloot te leggen, bespreekbaar te maken en bij sturen.

Stilstaan bij de groepsdynamiek kan storende en versterkende patronen zichtbaar maken. Door het ervaringsgerichte karakter van deze oefening krijgen de deelnemers dikwijls een 'aha-erlebnis'. Dat maakt praten over wat er in het team gebeurt makkelijker. Het kan de start zijn van een bijsturing.

WERKWIJZE

MATERIAAL

- een lang touw
- een blinddoek voor elke deelnemer

Stap 1 – POSITIE INNEMEN

Vraag aan je teamleden om in een cirkel te gaan staan. Geef iedereen een blinddoek en laat die omdoen. Geef iedereen het touw in handen.

Stap 2 – FIGUUR LEGGEN

Licht de opdracht toe. Het doel is dat het team geblinddoekt een geometrische figuur vormt met het touw. Dit kan een vierkant zijn, maar evengoed een driehoek of een cirkel.

Wanneer het proces moeizaam verloopt, kan je een time-out inlassen om samen vanuit metaperspectief te kijken naar wat er gebeurt in de groep en wat de groep nodig heeft om de opdracht te volbrengen. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer ...

- er niet geluisterd wordt naar elkaar: teamleden praten door elkaar.
- er niets gezegd wordt: de groep komt in een impasse.
- door verschillende personen tegelijk leiding genomen wordt: er ontstaat chaos.
- er wel leiding genomen wordt, maar niet gevolgd wordt: er wordt geen actie ondernomen.

Stap 3 – NABESPREKING

Reflecteer samen over het proces. Geef je teamleden eerst even de tijd om individueel of per twee over onderstaande vragen na te denken en breng dan het gesprek naar de grote groep. Zo maak je verschillen in aanvoelen en interpretatie zichtbaar. Door als groep samen te reflecteren worden heersende patronen in het team zichtbaar en kan je samen zoeken naar manieren om bij te sturen.

BELANGRIJKE INZICHTEN

- Communicatie is een bepalende factor, maar ook het nemen van initiatief en leiderschap.
- Leiderschap kan gedeeld worden en hoeft niet de hele tijd bij dezelfde persoon te liggen.
- Indien er initiatief wordt genomen, worden er best afspraken gemaakt. Zo verhoogt de kans dat de deelnemers hun bijdrage aan een mogelijke oplossing kunnen leveren.

EVALUATIESCHEMA



- Werd de opdracht tot een goed einde gebracht?
- Wat kan je zeggen over de samenwerking tijdens de opdracht?
- Hoe verliep volgens jou de communicatie?
- Welk was je persoonlijk aandeel tijdens het verloop van de opdracht?
- Welke personen namen leiding tijdens de opdracht en werd die gevolgd door de groep?
- Wat was het effect hiervan in het verloop van de opdracht?
- Vergelijk je antwoord met dat van een aantal andere groepsleden. Komt je kijk overeen met die van de anderen?

TOOL 3

Intervisie: De incidentmethode

De incidentmethode is een gestructureerde methode waarmee deelnemers systematisch een probleem uit de beroepspraktijk leren analyseren. De methode maakt goed zichtbaar dat er verschillende oplossingen bestaan voor eenzelfde uitdaging en dat er uit die verschillen veel te leren valt.

DOELEN

- Problemen bespreekbaar maken.
- Oplossingen wegen en kiezen.

VOORBEREIDING – keuze van de casus (het INCIDENT)

Laat de deelnemers een casus (incident*) op papier zetten volgens onderstaande aanwijzingen:

- Beschrijf een incident dat je zelf is overkomen.
- Het incident moet niet te lang geleden gebeurd zijn.
- Formuleer dit incident kort en feitelijk. Houd je strikt aan wat werkelijk gebeurd is.
- Beschrijf het incident tot het moment van de oplossing (actie). Over de afloop mag je dus nu nog niets vertellen.

Laat elke deelnemer het eigen incident omschrijven in (niet meer dan) één zin.

Beslis samen welk incident je eerst zal bespreken.

*(*een incident = een narigheid, een storend voorval, een vervelende gebeurtenis)*

AANDACHTSPUNT! Het is belangrijk goede vragen te leren stellen, naar elkaar te luisteren en een voorbarig oordeel achterwege te laten.

STAPPENPLAN

Stap 1 – INTRODUCTIE (5')

De inbrenger vertelt over het incident tot aan het moment waarop die actie ondernam. Dus vooral niet over de stappen na het incident!

Stap 2 – INFORMATIE (15')

De andere deelnemers schrijven individueel vragen op die ze willen stellen. Vervolgens stellen ze om de beurt een vraag aan de casusinbrenger. Die geeft kort antwoord. De volgende regels zijn hierbij essentieel:

- Deelnemers bezinnen zich vooraf kort op de vragen die ze willen stellen en schrijven die op.
- Er mogen slechts feitelijke vragen gesteld worden (wie, wat, waar, wanneer). Hoe- en waarom-vragen leiden te snel naar de oplossing.
- Vragen mogen niet suggestief en oplossend zijn (Denk je niet dat ...? Heb je zus of zo ...?).
- We vragen niet naar gevoelens van de inbrenger, enkel naar de casus zelf.
- We vragen nog niet naar de oplossing en afloop.
- Elke deelnemer mag maar één vraag tegelijk stellen.
- Iedere vraag mag maar één keer gesteld worden.
- We discussiëren nog niet.

Stap 3 – SITUATIEANALYSE (15')

Wat is de KERN van het probleem? We ontrafelen het probleem, zodat de kern ervan helder wordt. Dit gebeurt in een vrij gesprek onder de deelnemers (met eventueel een korte, schriftelijke bezinning vooraf, waaraan de casusinbrenger nog niet meedoet). We vallen niet terug in de informatiefase en hebben het nog niet over mogelijke oplossingen.

De inbrenger kan aan het eind van deze fase kort reageren, corrigeren of aanvullen (Klopt het allemaal? Zijn dit de juiste versies van wat er hier aan de hand was?). Het is echter nog steeds niet de bedoeling al iets te vertellen over afloop van het incident!

Stap 4 – BESLUITVORMINGSFASE (15')

Elke deelnemer schrijft op hoe die zou reageren op dit incident. We doen een voorleesrondje (zonder discussie). Nu vertelt de inbrenger wél wat die deed.

Stap 5 – DISCUSSIE (10')

De deelnemers reageren kort op elkaars oplossingen.

Stap 6 – CONCLUSIE (5')

De inbrenger concludeert wat het meest aansprak in de bespreking en welke elementen meegenomen worden naar de eigen praktijk.

TOOL 4

Speedsparren

Speedsparren is een SNELLE INTERVISIEMETHODIEK die je inzet in een groep van zes of meer teamleden. Alle collega's zijn tegelijk in gesprek, waardoor iedereen de kans krijgt om een vraagstuk in te brengen. Door de verschillende rondes wordt de kern van de vraag steeds duidelijker. De snelheid zorgt voor energie en wordt als deugddoend ervaren.

WERKWIJZE

POSITIE INNEMEN

Kies voor een voldoende grote ruimte. Vraag je teamleden om een binnen- en buitencirkel te vormen. Dit kan zowel rechtstaand als met stoelen. De collega's in de buitencirkel brengen een casus in. De collega's in de binnencirkel stellen vragen en suggereren alternatieven.

RONDE 1

- 5' casus inbrengen: wat loopt wel/niet?
- 5' vragen stellen
- 5' alternatieve sporen suggereren

RONDE 2

De collega's in de buitencirkel schuiven één plaats door in wijzerzin. Ze vertellen hetzelfde verhaal aan de nieuwe gesprekspartner.

POSITIE WISSELEN

Geef de groep een 5-tal minuten de tijd om te noteren wat ze als helpend ervaren hebben. Zorg voor stilte, zodat ze zich kunnen concentreren. Laat vervolgens de binnen- en buitencirkel wisselen van positie. De collega's die daarnet vragen gesteld hebben, brengen nu hun casus in.

Herhaal de procedure voor RONDE 3 en RONDE 4.

Bron: Leren in ontwikkeling, jrg. 6 (jan./febr. 2006) nr. 1/2, p. 33