

Draaiboek Methodiek Blijvende Vebinding

Inleiding

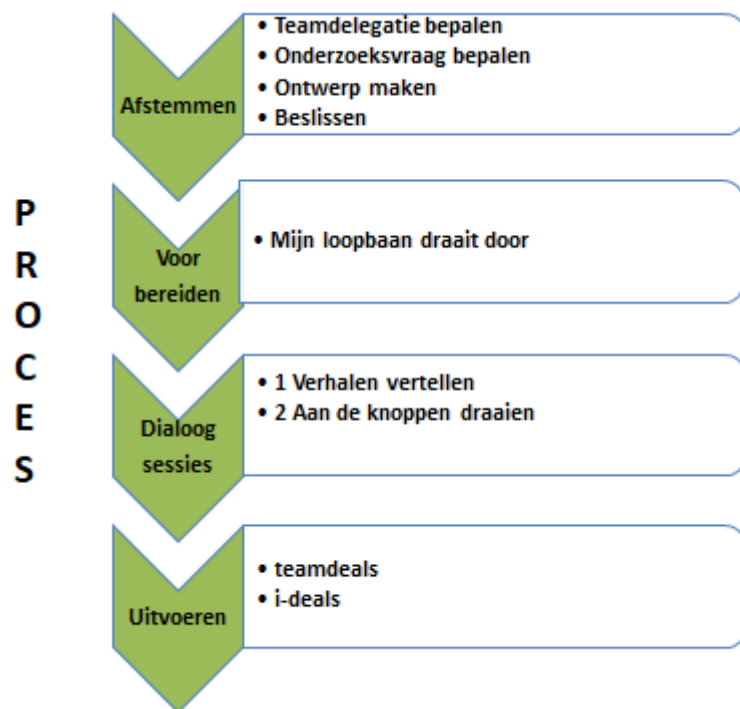
Dit draaiboek is geschreven voor de facilitator/procesbegeleider.

Het artikel 'Blijvende Verbinding' beschrijft de achtergronden bij de methodiek en 'lessons learned' bij het werken met de methodiek. Het is raadzaam deze te lezen voordat je als facilitator aan de slag gaat.

Uitgangspunten en aanwijzingen voor het gebruik:

- De werktitel is *Samen groeien levert meer op*. Andere titels zijn zeker mogelijk, bijvoorbeeld ROC-specifiek. Het kiezen van een andere werktitel kan als dat beter aansluit bij het jargon van het ROC.
- Het succes van dit draaiboek vergt eigenaarschap van het team. De onderzoeksvraag en het uiteindelijke programma komt vanuit het team. De intakefase wordt samen met een teamdelegatie doorlopen.
- Verschillende aanvliegroutes (lees onderzoeksvragen) zijn mogelijk voor het team afhankelijk van urgentie/interesse en van ontwikkelingsniveau. De onderzoeksvraag moet wel betrekking hebben op "de mensen die het werk doen" en niet op het werk als zodanig.
- De 7 werkwaarden spelen in de voorbereiding altijd een rol. *Mijn werk draait door* bevat de voorbereidingsopdracht voor deelnemers.
- Het draaiboek beschrijft de verschillende stappen in het proces. Daarbinnen zitten keuzemogelijkheden, zowel qua werkvormen als qua proces (zodat een team er meer of minder diepgang in kan brengen). De belangrijkste werkvormen zijn bijgevoegd, ondersteunende werkvormen zoals ijsbrekers/sfeerbevorderende maatregelen zijn niet opgenomen (afhankelijk van voorkeuren van de facilitator)
- De methodiek helpt ontleden waar de ontwikkelvragen binnen het team en het individu zitten.
- Het proces convergeert totdat het team aan de 4 knoppen draait, , daarna divergeert het weer naar acties op team- en individueel niveau
- Doel is o.a. HR-interventies specifiek in te kunnen zetten

Het proces in beeld



Draaiboek "Blijvende Verbinding"
Samen groeien levert meer op!

Stap 1: Afstemmen op de behoefte en ontwikkelfase van het team

	Bedoeling	inhoud	proces	hulpmiddelen
1.1	Het creëren van urgentie bij het team zodat het zich eigenaar gaat voelen van het leerproces en teamleren op gang komt	Verkenning van de teamagenda Verkenning van de ontwikkelfase van het team Ontwerpen van het programma zodat dit zo goed mogelijk aansluit bij wat het team wil en kan Wat gebeurt er al?	De facilitator gaat in gesprek met de teamleider en/of een delegatie uit het team Samen een teamdiagnose maken Uitleg over de programmaopties Keuze van de aanpak	Teamdiagnose instrument Programmabeschrijving
1.2	Eigenaarschap creëren	Team beslist op basis van informatie door teamleider en teamdelegatie of en hoe het programma zal worden uitgevoerd	Teamdialoog	Programmavoorstel

Stap 2: Voorbereiding op teamsessies door teamleden

	Bedoeling	inhoud	proces	hulpmiddelen
2.1	Teamleden worden zich bewust van de verbinding die zij hebben met hun werk, hun team en de organisatie waarin ze werken. Zij kunnen dit vertalen naar een "ontwikkelvraag" en de rol die het team daarin speelt.	Opties olopend in eisen dit stelt aan de taakvolwassenheid van het team: Waarden Op basis van de 7 werkwaarden reflecteren de teamleden op de verbinding die zij ervaren en vertalen dit naar een of meerdere leervragen die gepresenteerd worden aan het team Mijn loopbaan draait door Op basis het verleden (hun biografie), het heden (de 7 werkwaarden) en de toekomst (ontwikkelbehoefte) maken teamleden een presentatie voor het team. Werkenergie/jobcrafting Op basis van het JDR model en de 7 werkwaarden zoeken de teamleden naar de ruimte in hun baan om die beter aan te laten sluiten bij hun motivatie, talenten en waarden. Hun bevindingen presenteren	Teamleden krijgen via de mail een opdracht en werken dit individueel, in duo's of in een werksessie met het team uit.	Opdracht: Mijn loopbaan draait door Opdracht: 7 werkwaarden

		zij aan het team in de vorm van een of meerdere (leer)vragen.		
--	--	---	--	--

Stap 3: Team dialoog sessies¹²

Dialogo sessie 1 Verhalen vertellen

	bedoeling	inhoud	proces	hulpmiddelen
3.1	Urgentie en verbinding creëren	Inleiding en ijsbreker	Doen van oefeningen En/of Aanreiken van een (theoretisch) kader over Blijvende Verbinding En/of Aanreiken hoe dit in de teamagenda past (nut en noodzaak, aanleiding ed)	Diverse ijsbrekers Relevante filmpjes van You Tube die het thema typeren
3.2	Vertrekpunt kiezen voor de teamsessie Weten op welke vraag een antwoord moet komen	Vaststellen van onze onderzoeksvraag , afhankelijk van de gekozen voorbereiding bv Optie waarden Hoe komen we samen tot een waardevolle werksituatie? Optie loopbaanleren Hoe kunnen we beter/zo goed mogelijk gebruik maken van elkaars kwaliteiten en zorgen dat deze zich verder ontwikkelen? Optie werkenergie Hoe kunnen we, individueel en met elkaar, meer energie uit ons werk halen?	Dialogo over de uiteindelijke formulering. Vaststellen uiteindelijke formulering in bewoordingen van het team	Flipover om te visualiseren wat wordt ingebracht tijdens het gesprek. Uitproberen diverse formuleringen.
3.3	Weten wat teamleden nodig hebben Elkaar ontmoeten en elkaar waarderen	Presentatie van de leervragen	Verhalen vertellen op basis van de voorbereidende opdracht.	Instructie: Hot Chair

¹ Dit vergt minimaal 1 dagdeel van 4 klokuren. De werkwijze kan tot 10 teamleden door 1 facilitator worden begeleid.

² Bij voorkeur is de teamleider bij de sessie aanwezig, hij/zij doet gewoon mee

			Teamleden presenteren hun leervraag en wat zij te bieden hebben.	Mogelijke andere werkvormen: -Ieder teamlid hangt een A3 op met de uitkomsten van de voorbereiding. -Ieder teamlid krijgt 5 min om zijn/haar verhaal te doen -kwaliteitenmuur -talentenreceptie
3.4	Teamleden helpen hun leervraag te verhelderen en elkaar te ondersteunen met de invulling hiervan. Mobiliseren van denkkraft en ideeën.	Feedback op de presentaties	Teamleden denken mee op basis van Triple Feedback: <ul style="list-style-type: none"> • Welke indruk krijg ik van jouw verhaal? • Wat leer ik hier zelf van? • Welke tips wil ik geven? 	
3.5	Teamleden laten zich inspireren door de feedback.	Bijstellen leervragen	Tijd om individueel te reflecteren op de input. Aanvullende vraag voor iedereen: welke rol zou het team hierin kunnen spelen?	
	Afsluiting	Terugblik, vooruitblik		

Dialogo sessie 2 Aan de knoppen draaien

3.6	Urgentie en verbinding creëren	ijsbreker	Doen van oefeningen	
3.7	Doel en bedoeling van de sessies	Kader en agenda aanreiken		
3.8	Van individueel naar collectief: Onderzoeken wat de individuele leervragen betekenen voor het team?	Overzicht maken en thematiseren	TeamDialogo. Alle leervragen worden op 1 vel gezet, evenals een overzicht van de verwachtingen die de	Flap 1: Wat heb je van het team nodig? Flap 2: Wat heb je het team

			teamleden hebben van het team. Wat valt op, in relatie tot de onderzoeksvraag? Welke thema's dienen zich aan?	te bieden? (of andere formuleringen Waardoor er overzicht ontstaat van vraag en aanbod)
3.9		Onderzoeksvraag checken	Team onderzoekt waar het nu staat (in relatie tot de onderzoeksvraag) waar het heen wil (ambitie, doelen) en hoe daar te komen?	
3.10		Dynamische oordeelsvorming		Instructie/opdracht
3.11	Ontdekken van de mogelijkheden die het team heeft om de leervragen van de teamleden te ondersteunen. Het team de ruimte laten "pakken" die nodig is om de verbinding van de teamleden blijvend te maken.	Aan de knoppen draaien (wat kunnen we met elkaar doen?)	Teamdialoog of in groepjes uiteen: Gelet op de onderzoeksvraag welke mogelijkheden hebben we om elkaar op teamniveau te ondersteunen. Knop 1: vanuit onze taak- en werkverdeling Knop 2: vanuit onze manier van samenwerken en de relaties die we met elkaar hebben Knop3: vanuit onze werksituatie/werkomgeving Knop 4: vanuit ons teamplan (missie/visie/doelen/waarden etc.)	
3.12	Uitwerken van de mogelijkheden die het team ziet in termen van actie/stappen die gezet kunnen worden	Portfolio van mogelijke acties (hoe kunnen we dat met elkaar doen?)	Teamdialoog of in groepjes uiteen	
3.13	Prioriteren en besluiten nemen	Teamdeals (wat gaan we voor elkaar en met elkaar doen?)	Teamdialoog	
3.14	Prioriteren en besluiten nemen	I-deals (wat ga ik zelf doen?)	Individueel conclusies trekken Check erin: sluit aan bij team en organisatie	
3.15	Helderheid creëren over wat er te doen staat en wanneer	Werkafspraken	Borgen. Teamdoelen, Organisatiedoelen Individuele doelen	

Vervolg (HR e.a.)
Check
Plan

Mijn werk draait door

verleden, heden, toekomst

Vorbereidende opdracht

Het team wil in een tweetal sessies aandacht geven aan de ontwikkeling van zowel het team als de teamleden. In die sessies gaat de aandacht niet primair naar het werk dat we doen, maar naar de mensen die dat werk doen. We gebruiken hiervoor de methodiek van “Samen Groeien levert meer op” (de folder hierover ontvingen jullie eerder). In de eerste sessie is de kern: Verhalen vertellen en met aandacht naar elkaar luisteren. In de tweede sessie is de kern: Aan de Teamknoppen draaien en actie benoemen om als team een stap verder te komen. Voor de eerste sessie is het nodig dat je een presentatie voorbereidt. Je doet deze presentatie in een beproefde werkvorm die garandeert dat ieder teamlid de aandacht krijgt die hij of zij nodig heeft.

Hoe bereid ik me voor?

Pak een A3 vel (of groter)en verdeel dat in 3 velden, Verleden, Heden en Toekomst voorbeeld

naam		
Verleden	Heden	Toekomst
<ul style="list-style-type: none">○ Drijfveer○ Hoogtepunt○ Dieptepunt○ Mijn Kennis en Kunde	<ul style="list-style-type: none">○ Verbinding○ Top 2 werkwaarden die aandacht behoeven	<ul style="list-style-type: none">○ Toekomstbeeld○ Leer- en ontwikkelbehoefte
Conclusie: Hoe kan het team mij het beste inzetten?	Conclusie: wat kan mijn team voor mij betekenen om verbonden te zijn en te blijven met mijn werk?	Conclusie: Wat kan mijn team voor mij betekenen om verder te kunnen leren- en ontwikkelen?

Vul de velden in op basis van de volgende vragen:

Veld verleden:

Je hebt een bepaald loopbaanpad gevolgd. Daarin heb je keuzes gemaakt en kansen gepakt. Je koos voor het onderwijs. Je hebt kwaliteiten ontwikkeld. Beantwoord de volgende vragen:

1. Wat was jouw belangrijkste drijfveer om in het onderwijs te gaan werken?
2. Wat beschouw je als een hoogtepunt in je loopbaan of als een bijzonder positieve periode?
3. Wat beschouw je als een dieptepunt of als een bijzonder negatieve periode?

4. Wat is de kern van jouw Kennis en Kunde ?
5. Hoe kan het team jou – gelet op jouw Kennis en Kunde- het beste inzetten?

Veld heden:

Pak de opdracht werkwaarden erbij en loop na hoe je deze hebt ingevuld (of doe dat alsnog). Hoe meer je deze werkwaarden kunt terugvinden in je werk en in je werksituatie, hoe groter de kans dat je nu en in de toekomst met plezier en energie je huidige werk of toekomstig werk kunt doen. (bron: Prof vd Klink, Universiteit Tilburg) De werkwaarden laten zien hoe verbonden je bent met je werk en je werksituatie.

1. Hoe typeer jij de verbinding met jouw werk en werksituatie, gelet op de invulling van de 7 werkwaarden? (optimaal verbonden, sterk genoeg verbonden, niet sterk genoeg verbonden)
2. Welke werkwaarden (maximaal 2 noemen) verdienen wat jou betreft de komende tijd aandacht om jouw verbinding te behouden of te verbeteren?
3. Wat kan het team voor jou betekenen om een goede verbinding met je werk te houden?

Veld toekomst

In dit veld gaat het om de vraag waar je heen wilt in je werk, op korte en mogelijk ook wat langere termijn. Zie je wel wat er gebeurt, of wil je de regie nemen of houden. En wat kan je team daarin betekenen.

1. Kijk eens drie tot vijf jaar verder. Wat is je toekomstbeeld?
2. Kijk eens goed naar je kwaliteiten (Kennis, Kunde) Wat is jouw leer- en ontwikkelbehoefte?
3. Als je dan je leer- en ontwikkelbehoefte in kaart hebt, dan is de vraag: wat kan mijn team hierin betekenen?

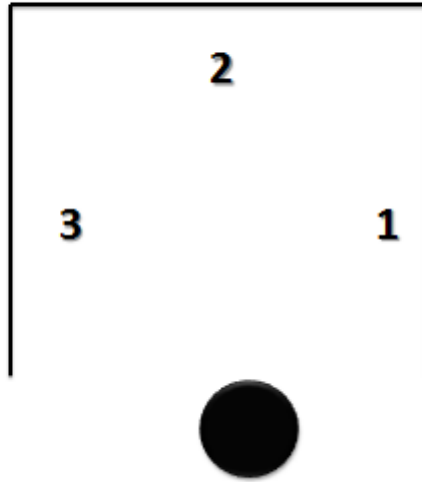
Vul alle velden in, vul de conclusie-velden in.

Breng de A3 mee naar de teamsessie.

Bereid je voor op een mondelinge toelichting op dit A3 vel in een presentatie van max 5 minuten. De werkvorm die we kiezen vergt geen andere voorbereiding dan het invullen van dit A3 vel.

Hot chair

Deze werkvorm is bedoeld om op een gestructureerde wijze de deelnemers elkaar verhalen te laten vertellen, luisteren te garanderen en feedback te verzamelen vanuit drie



perspectieven.

De drie perspectieven zijn:

1. Welke indruk krijg ik van dit verhaal en de persoon die dit verhaal vertelt?

Met indruk bedoelen we gevoelens, beelden, emoties en dergelijke.

De verteller krijgt daarmee feedback over de werking van zijn verhaal en hij/zij als verteller.

2. Wat leer ik voor mijzelf van dit verhaal en de persoon die dit verhaal vertelt?

De verteller krijgt hiermee feedback over hoe mensen naar hem luisteren en wat zij uit het verhaal oppikken voor zichzelf.

3. Welke tips en adviezen wil ik geven?

De verteller krijgt suggesties over wat hij of zij kan doen om actie te nemen of andere acties te nemen.

Proces:

Stap 0: Voorbereiding

-zet de stoelen klaar en laat iedereen gaan zitten

-leg de groep uit wat de bedoeling is en hoe het werkt

-leg op de grond drie vellen: indruk, leren, tips (dan onthouden mensen beter in welke rij ze zitten)

-zo nodig doe je het even voor met een denkbeeldige persoon

-kijk naar de beschikbare tijd en bepaal de tijd per persoon (minimaal 15 minuten, maar meestal is het meer), bewaak de tijd!!!!(zodat iedereen aan de beurt kan komen)

Stap 1

De persoon die aan de beurt is ligt zijn A3 toe. De rest luistert en zwijgt, geen enkele interventie toegestaan.

Stap 2

Verhelderende vragen stellen en direct een antwoord geven door verteller. Niet uitweiden, geen discussie of gesprek toegestaan.

Stap 3

Zet op geeltjes je reactie en naam erbij zetten,
Of je geeft een indruk, of wat je leert, of een tip)

Stap 4

Ieder (of per perspectief 1 persoon ivm tijdswinst) vertelt wat hij of zij opschreef. Geen reactie toegestaan op elkaar of door de verteller.

Stap 5

Geeltjes aan verteller geven

Stap 6

Verteller sluit af over hoe hij of zij het heeft ervaren (voorkom dat de verteller ingaat op wat er gezegd werd)

Stap 7

Ieder schuift een stoel op
etc.

Mogelijkheden om proces te versnellen: stap 2 overslaan en/of stap 4 niet iedereen laten vertellen wat hij/zij opschreef, maar een steekproef daaruit. Let wel: de kracht van deze werkvorm zit in de aandacht die het oplevert (dus haasten is dodelijk voor het effect)

Dynamische oordeelsvorming

Een Dialoog over onze Onderzoeksvraag

In deze opdracht gaan jullie een dialoog met elkaar aan over de onderzoeksvraag. De dialoog volgt de methode van dynamische oordeelsvorming. In deze methode proberen we onderscheid te blijven maken tussen feiten en meningen enerzijds, en doelen en acties anderzijds. Deze methode is op de achterkant van deze opdracht afgebeeld.

In een dialoog praat je met elkaar vanuit een onderzoekende houding. Kern van deze houding is **LSD: luisteren, samenvatten en doorvragen.**

In dynamische oordeelsvorming komen de volgende onderdelen voorbij:

1. Gevoelens

Welke gevoelens roept de onderzoeksvraag op?

2. Feiten (=waarnemen)

Hoe is de situatie nu? (bedenk concrete voorbeelden)

3. Meninge(n) (=denken)

Gelet op de feiten, welke gedachtes en meningen komen op? Hoe werkt dat dan? (Let op: verhelder de begrippen die worden gebruikt, verhelder de waarden en oordelen)

4. Doelen (=willen)

Hoe ziet de gewenste situatie er uit? Welke doelen zijn er te stellen?

5. Acties (=handelen)

Hoe kunnen de doelen worden bereikt? Aan welke knoppen kan worden gedraaid



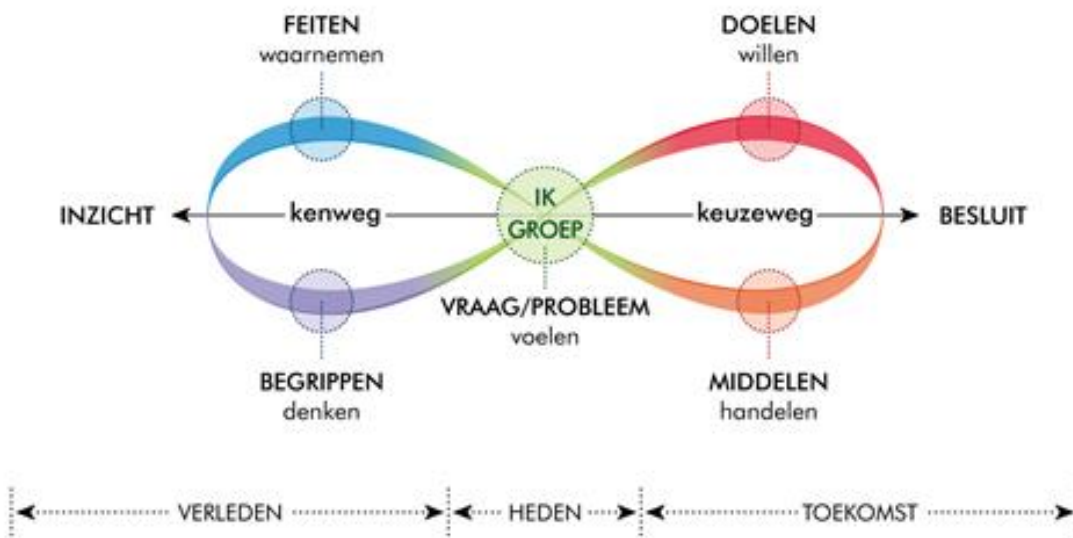
Knop 1: taak- en werkverdeling: Wie doet wat in het team? Welke rollen en taken passen bij welke talenten? Welke taakverdeling sluit goed aan bij de ontwikkelbehoefte van de teamleden?

Knop 2: manier van samenwerken: Hoe gaan wij met elkaar om? Wat is onze cultuur van samenwerken, communiceren, elkaar helpen, feedback geven en krijgen etc.? Hoe kijken we tegen ons werk aan?

Knop 3: werksituatie: Hoe ziet onze werkplek en teamkamer er uit? Kunnen we elkaar daar ontmoeten? Is er ruimte voor rust en reflectie? Waar en hoe vergaderen wij?

Knop 4: teamplan: Wat is onze missie en visie? Welke doelen hebben we gesteld? Welke acties staan op de agenda?

De volgorde die je kiest hangt van de groep en van de situatie af.



Model Dynamische Oordeelsvorming* - ©Stichting DIALOG - www.dialogo.net

