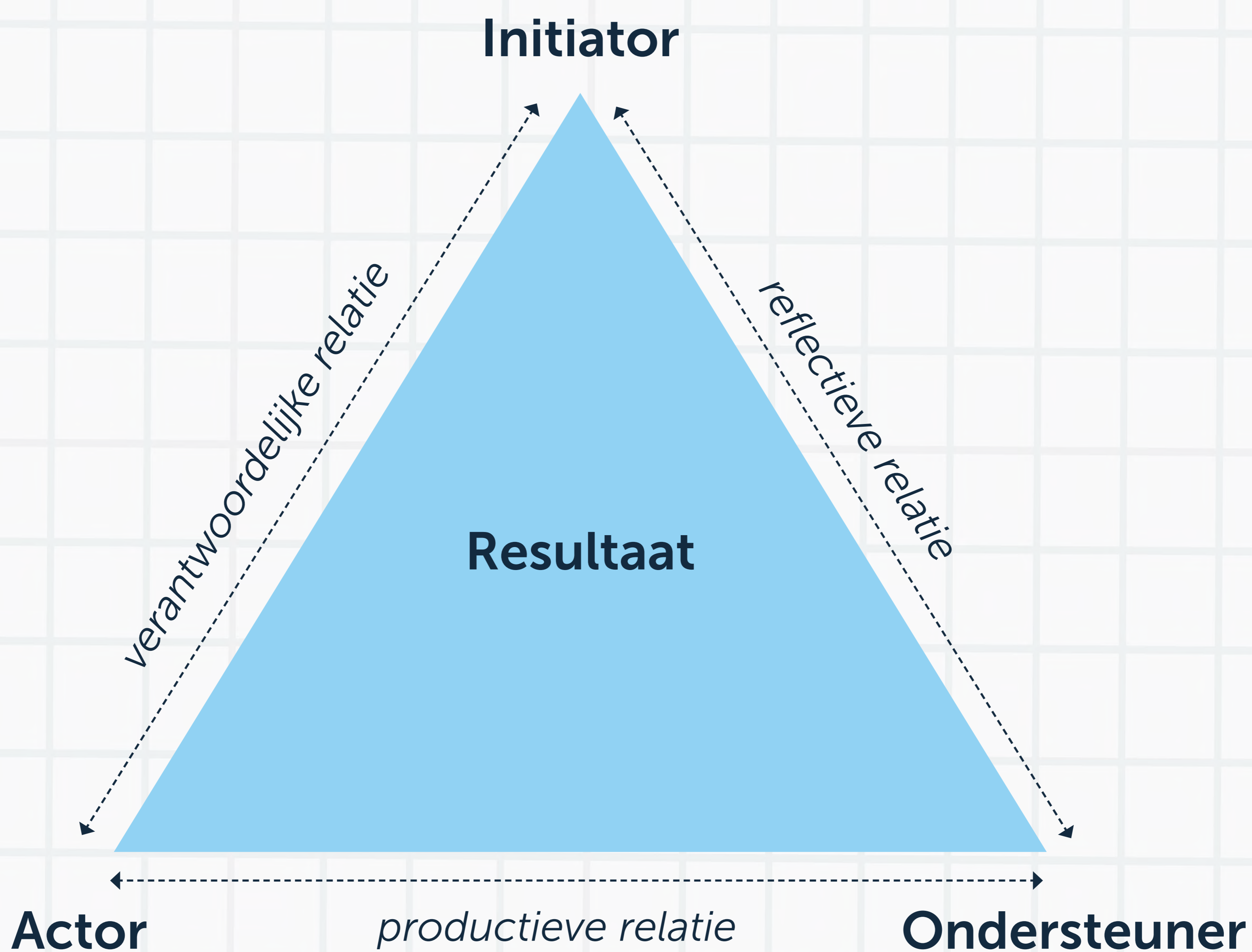


Helder contracteren op wie doet wat (en waarom): de driehoek van verantwoordelijke samenwerkingsrelaties



2X2 vragen

1. **Belang:** Wat wil je en wat maakt dat belangrijk voor je?
2. **Resultaat:** Wat zie je voor je als resultaat? (maak het filmisch: wat zie je gebeuren, als je er een camera op zou zetten)
3. **Relatie:** Wie heb je nodig om dat resultaat te bereiken?
4. **Actie:** Wat is dan nu je eerste stap?

Hoe we praten doet ertoe: de bouwstenen van gesprekken

Rollen

Rol	Wil	Doet	Zegt
 Bewegen (move)	Richting bieden, iets in gang zetten	Initieert actie, stelt ideeën voor	Ik stel het volgende voor: laten we stemmen
 Tegenbewegen (oppose)	Correctie aanbrenen, idee verbeteren	Komt met andere gezichtspunten, komt met een tegengeluid	Ik denk niet dat dit werkt en wel hierom: laat me even advocaat van de duivel spelen
 Volgen (follow)	Voltooien, afmaken	Steunt en versterkt ideeën van anderen, volgt op tot de actie is voltooid	Laten we dat proberen: ik snap waar je heen wilt, kun je me er meer over vertellen?
 Herkaderen (reframe)	Perspectief bieden, nieuwe invalshoeken vinden	Observeert, reflecteert, zoomt uit	Ben ik de enige die hier in verwarring is? Wat werkt hier? Wat werkt hier niet?

In een goed gesprek... klopt de timing van de rollen, is er rolflexibiliteit (verschillende mensen laten verschillende rollen zien) en is de intentie van een spreker helder.

Talen

Taal	Gericht op	Waardeert	Zegt
 Actie (action)	Dingen gedaan krijgen	Pragmatisme en efficiëntie, tempo	Waar gaan we beginnen? Wat is het plan?
 Relatie (care)	Mensen en onderlinge verbinding	Emotionele intelligentie, betrokkenheid	Hoe is dit voor jou? Hoe zit jij erin?
 Betekenis (meaning)	Beredeneren en begrip krijgen, het grotere plaatje zien	Logica en rationaliteit, onderzoek	Waarom doen we dit? Hoe past dit in onze context?

In een goed gesprek... gebruik je de taal die past bij de taak waar je op dat moment voor aan de lat staat, en versta je elkaar goed.

Denkkaders

Denkkader	Kernbegrippen	Herkenbaar aan
 Vaststaand (close)	Gestructureerd Procedureel Hiërarchisch	Duidelijke rollen, een heldere verdeling in wie doet wat. De manier van werken en besluitvorming zijn gestructureerd en voorspelbaar.
 Open	Participatief Consensus Coöperatief	Meningen worden onderzocht en iedereen kan een bijdrage leveren. Draagvlak voor een besluit is erg belangrijk.
 Emergent	Creatief Improvisatie Autonoom	Vrijheid om ideeën vorm te geven; ontwikkelingen verlopen organisch. Plannen die worden omgegooid zijn leuk en bieden nieuwe kansen. Autonomie en ontdekken zijn belangrijk.

Leidende principes in hoe we werken: **STEP UP**

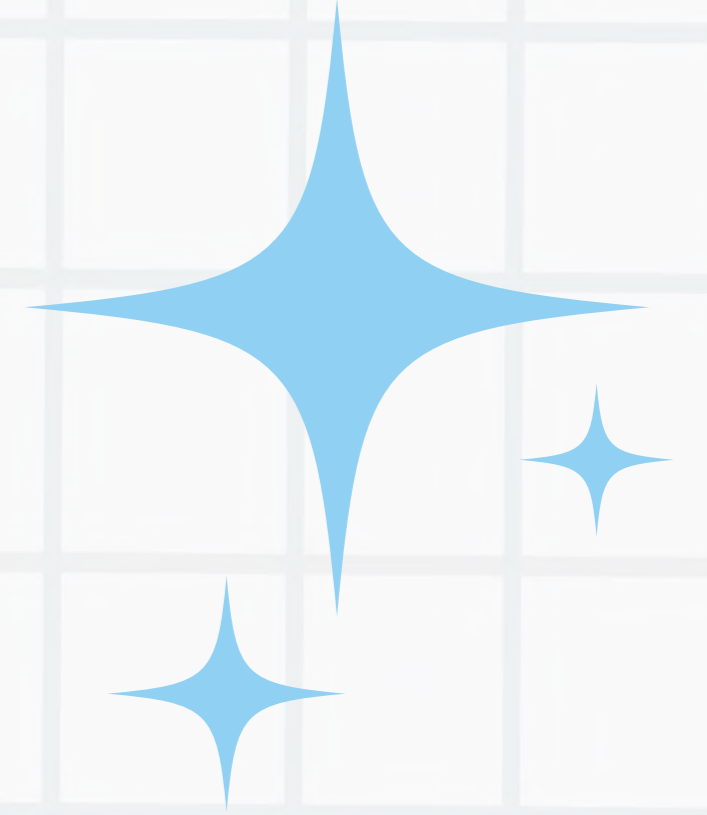
- S** **Samenwerken:** de veranderopgave is op samenwerken gericht. Met daarin over (eigen en organisatie)grenzen heen (kunnen/leren/gaan) kijken. En in die onderlinge samenwerking elkaar scherp houden en elkaars kwaliteiten benutten;
- T** **Transparantie:** niet over elkaar maar met elkaar praten, durven en respectvol kunnen uitspreken van en ontvangen van gevoelens ter voorkoming van negatieve onderstromen;
- E** **Eigenaarschap:** eigen verantwoordelijkheid: afspraak is afspraak, zelfreflectie tonen, rolvastheid;
- P** **Positiviteit:** uitgaan van vertrouwen, elkaar wat gunnen, humor en lol; positieve stappen zichtbaar maken en kunnen complimenteren vanuit de gedachte dat vooruitgang stimuleert;
- U** **Uitvoeren met Uithoudingsvermogen:** daadwerkelijk uitvoeren wat is voorgenomen, de voortgang monitoren en focus houden en inzien dat een duurzame verandering tijd en doorzettingsvermogen vraagt.
- P** **Planmatig:** stap-voor-stap. Niet alles tegelijk, maar hierin doordacht met elkaar prioriteren: wat niet, wat wel.



Talenten: welk sterke punt kun je inzetten?

Sterke punten:

- natuurlijke handelings en gedachtenpatronen (voor jou zijn ze niets bijzonders)
- je krijgt er energie van
- ze zijn vaak onbewust
- soms schieten we erin door... (zeker onder stress).
Je sterke punt wordt dan je valkuil.



Voorbeelden van talenten:

- **strategisch:** je hoofd denkt altijd in scenario's en de lange lijn vooruit
- **actiegericht:** je hebt altijd direct een idee voor een concrete stap voorwaarts (en energie om meteen aan de slag te gaan)
- **verantwoordelijkheidsbesef:** als je 'ja' hebt gezegd is het ook een 'ja'
- **harmonie:** je bent gevoelig voor sfeer, mensen komen snel naar je toe bij conflict of spanning omdat ze je in vertrouwen nemen
- **sturingskracht:** je neemt automatisch de lead en neemt anderen mee
- **positiviteit:** je ziet altijd een half-vol glas
- **hersteldrang:** als er een probleem is ga jij 'aan': je wilt het graag oplossen
- **kritisch-analytisch:** je scant een nieuw idee of plan snel op mogelijke valkuilen en risico's: is hier wel aan gedacht?
- **communicatie:** je vindt heel makkelijk de goede woorden om uit te drukken wat je vindt of te beschrijven wat er speelt
- **ideeënvorming:** brainstormen kost je geen moeite, collega's kunnen ook altijd bij jou terecht voor nieuwe invalshoeken
- **maximalisering:** je maakt graag datgene wat er al ligt, een beetje beter of mooier... het kan altijd scherper en je ziet direct hoe
- **saamhorigheid:** inclusie en samenwerking is voor jou belangrijk, je merkt het altijd direct als er iemand ontbreekt of niet instapt en die haal je graag bij de groep
- **aanmoediging:** je krijgt energie van meedenken met anderen en ze uitnodigen om het beste uit zichzelf te halen. Coachen is voor jou vanzelfsprekend.

De kunst is om je talent in actie te brengen, dan krijg je de meeste energie van een situatie en kom je tot de beste resultaten. Als een situatie lastig of uitdagend is, of je niet natuurlijk afgaat: welk talent kan jij dan inzetten? Wat is een oplossing of aanpak die maximaal bij jouw sterktes aansluit?