

Ler(v)en
- in een team
- als een team

2022-2023

BsideS

Ronny Vanderspikken



Welkom

(aanwezig?)

- Sterk teamwork:
 - **Individuele persoonlijkheid doet er toe (rol opnemen / in balans)**
 - Teamcultuur (communicatie – relatie – leiderschap)
 - Teamgroei: ik + jij = wij
 - (Intervisie + besluitvorming)



IK
1, 2, +.

- VRAAG 1: WIE BEN JIJ (PROFIEL) IN JE GROEP?
(**TALENT** – JOBINHOUD EN JOBVISIE – RELATIE IN DE GROEP - LEIDERSCHAP)
- VRAAG 2: WAT BRENGT JOU HIER?
VANUIT WELKE LEERVRAAG (SITUATIE) ZIT JE HIER?

RONNY VANDERSPIKKEN

- ervaring in onderwijs leerkracht en directeur
- consult, change-maker voor BsideS
- transitie, verandering, ontwikkeling, groei (growth-mindset)
- ervaringsgerichte achtergrond (EGO)
- waarderende onderzoek (AI)
- zorgend voor positief onderwijs voor volwassenen en kinderen-jongeren
- Verbindend leider
- Visionair: dromer, waarnemer, denker, doener,



0485/471212
ronny.vanderspikken@bsides.be



BsideS

een stap in verandering



De B-kant van een vinyl plaatje kan iets verrassends opleveren, we kijken altijd naar het andere perspectief.

We doen dit 'zij aan zij'

We voegen ervaring, expertise toe, waardoor er verandering is, iets nieuws ontstaat.

Vanuit LEER-oogpunt: het
belang van inzetten op
talenten

1+1=3 gedeelde expertises

Apreciative inquiry

(**vanuit talenten - cocreatie**) zegt:

Relationeel leren

- Alle betrokkenen leren samen met anderen. We construeren samen leervragen en dromen.
- Vanuit gelijkwaardigheid ... in de gesprekken. Iedereen heeft expertise.
- Want:
 - verandering gebeurt tussen de neuzen (delen is leren) en
 - verhoogt zo het **relationeel bewustzijn** en
 - de **relationele verantwoordelijk**.

SAMEN STERK – STERK TEAMWERK



https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=dCVqsk-C548&feature=emb_logo

Relationeel leren appreciative inquiry

- Kijken met een AI-bril naar competenties/talenten

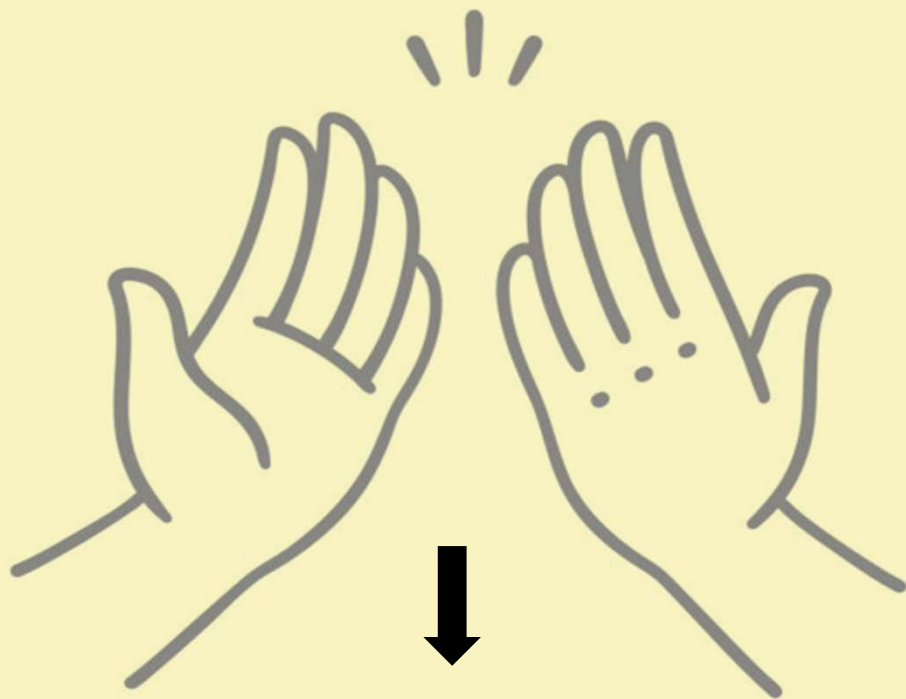
relationeel maken van competenties:

oprichten praktijkgemeenschappen waarin talenten in interactie hun competenties leren (ook in conflict) (miniteams)

AI is een relatie aangaan... appreciëren = activiteit = competenties met mekaar maken

2 soorten rollen in een team

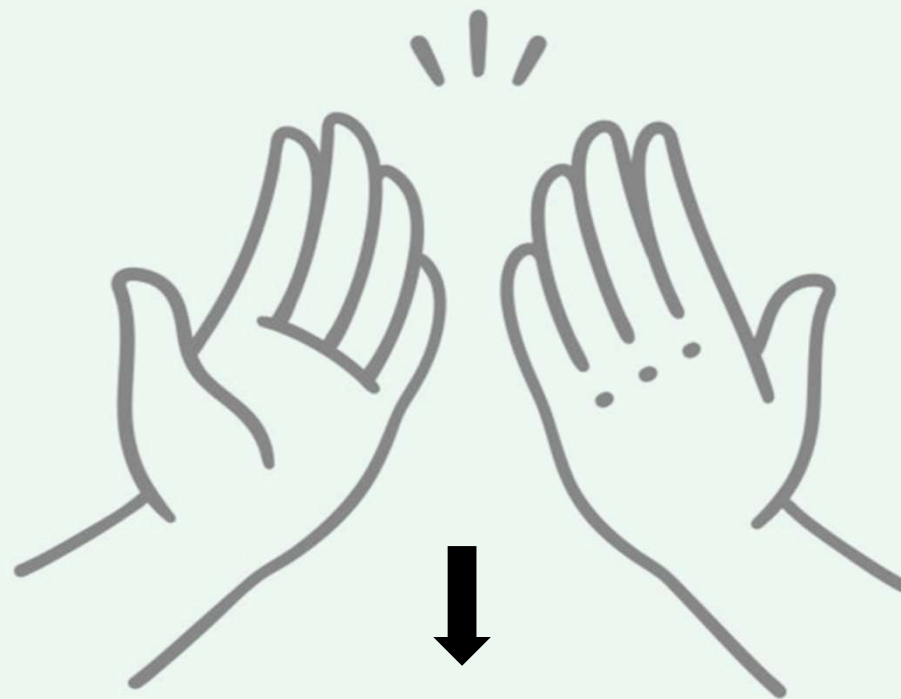
EXPERTISEROLLEN OM DE
KERNOPDRACHTEN UIT TE VOEREN



BETROKKEN LEERLINGEN MET WELBEVINDEN

Bv. Projecten begeleiden, kinderen coachen, remediëren, behandelplannen maken, ouders contacteren ...

ROLLEN OM DE TEAMWERKING TE
ONDERSTEUNEN



TEVREDEN EN BETROKKEN TEAM(LEDEN)

5 rollen die de teamwerking optimaliseren

Taakgerichte rol

Deze rolhouder...

Bewaakt de teamresultaten
volgt teamdoelstellingen op
zorgt voor een planning van de activiteiten
Zorgt voor structuur in de activiteiten
zorgt voor de middelen die nodig zijn

...



Mensgerichte rol

Deze rolhouder...

bewaakt de goeie interactie tussen teamleden

houdt oog op goede relaties

wil dat elk teamlid betrokken is

vindt erkenning en waardering belangrijk en maakt dit bespreekbaar

pakt conflicten en verschillen constructief aan

is aanspreekpunt voor de externe coach tijdens het change-traject

bewaakt de sfeer in het team



Veranderingsgerichte rol

Deze rolhouder...

Gaat mee actief op zoek naar innoverende projecten

bewaakt dat het team blijft vooruitgaan en veranderen in de goeie richting (wetenschappelijk onderbouwd, decretaal, ...)

moedigt experimenten aan in het team

bekijkt mee wat er nodig is voor het leren van de teamleden



Externgerichte rol

Deze rolhouder...

bewaakt de relaties met andere teams,
ouders, welzijn, stagebedrijven, ...

stimuleert het hele team om relaties te
beheren

vertegenwoordigt het team naar buiten toe



Waardengerichte rol

Deze rolhouder...

houdt de kernopdrachten en de ambities van het team steeds als uitgangspunt

zorgt voor blijvende aandacht voor de visie en de waarden van de organisatie



Rollen

Een rol omvat een samenhangend geheel van activiteiten met een duidelijk doel

Rollen zijn gelinkt aan specifieke competenties

Teamleden kunnen meerdere rollen opnemen op hetzelfde moment

Teamleden kunnen verschillende rollen opnemen in de tijd. Rollen zijn flexibel en zijn geen functies!!!!

Rollen veronderstellen een engagement met duidelijke verwachtingen.

Het ganse team blijft verantwoordelijk

Rollen bewaken de voortgang van de betreffende taken in het team



Leiderschapsrol	Wie ben jij? Wie zijn de anderen? Welke rollen zijn er al?
Taakgericht leiderschap	Deze leider zorgt ervoor dat het team/organisatie resultaatgericht is, doelstellingen heeft en opvolgt. Zij/hij zorgt ook voor een planning en structurering van de activiteiten binnen het team/organisatie en activeert leden en middelen. Mogelijke namen: organisator, manager, coördinator, activator
Mensgericht leiderschap	Deze leider creëert een goede context voor interactie, bewaakt de kwaliteit van de relaties en de betrokkenheid van het team/organisatie. Zij/hij ondersteunt en coacht de deelnemers, ontwikkelt de nodige procesvaardigheden in het team/organisatie, zorgt voor erkenning en waardering en delegeert. Zij/hij zorgt voor constructieve aanpak van conflicten en verschillen. Mogelijke namen: coach, steward, facilitator, diplomaat, bemiddelaar, mediator
Veranderingsgericht leiderschap	Deze leider bepleit verandering en ontwikkelt ook actief een visie over de toekomst. Zij/hij moedigt innovatie en experimenten aan en faciliteert het leerproces onder meer door te zorgen voor leermomenten, reflectieve dialoog, trainingen, visie-oefeningen. Mogelijke namen: change agent, vernieuwer, transformator.
Externgericht leiderschap	Deze leider zorgt voor de relaties met de partners en andere stakeholders. Zij/hij helpt de deelnemers om de relaties te beheren en onderhandelt mee oplossingen voor conflicten. Zij/hij scant de omgeving, zoekt en selecteert partners en vertegenwoordigt het team naar buiten toe. Mogelijke namen: netwerker, mediator.
Waardengericht leiderschap	Deze leider zorgt voor de identiteit: de bestaansreden van het team/de organisatie, de kernprocessen, de bindende waarden en normen, de ambities en de leidende principes voor de interne organisatie Typische namen: pionier, sponsor, stichter, bewaker.

TEAMWERK

Vanuit PERSOONLIJK-
oogpunt/ JIJ in DE GROEP



De meetlat



Organisatie-
belang

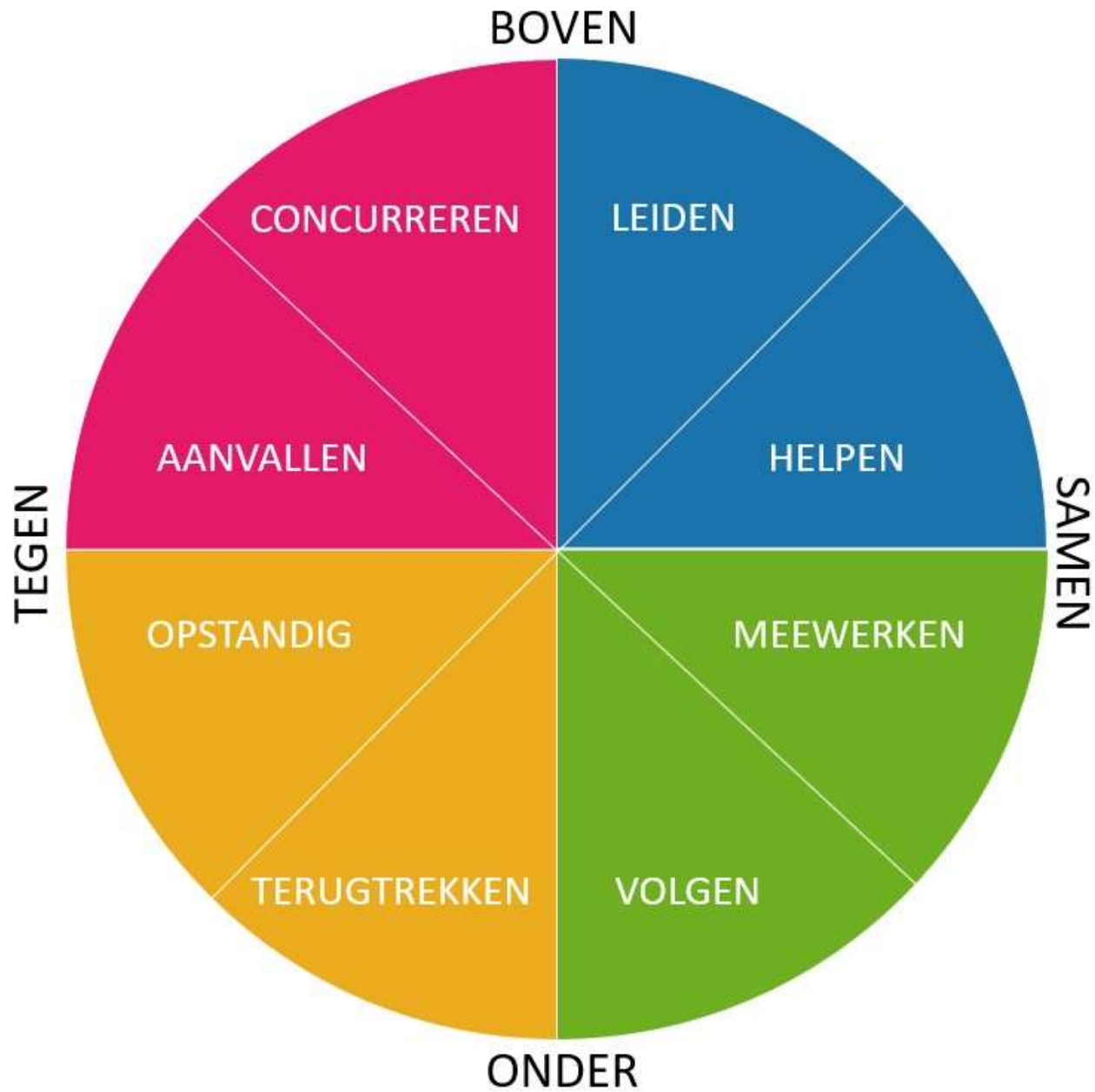


Eigen-
belang

Organisatie-
belang

Eigen-
belang





Covey:
EERST
IK naar meer
onafhankelijkheid
NADIEN
wederzijdse
afhankelijk



Pro-actief

Opdracht vandaag!

Zeer effectief paradigma

- ▶ Ik ben **zelf** verantwoordelijk voor mijn geluk



Effectieve toepassingen

- ▶ Pauzeer voordat je reageert
- ▶ Gebruik proactieve taal
- ▶ Focus op je cirkel van invloed

Opdracht vandaag!

Zeer effectief paradigma

- ▶ Ik ben **zelf** verantwoordelijk voor mijn geluk



Effectieve toepassingen

- ▶ **Pauzeer voordat je reageert**
- ▶ Gebruik proactieve taal
- ▶ Focus op je cirkel van invloed



REACTIVE

PROACTIVE

Pauzeer voordat je reageert

Als je reactief bent, reageer je zonder na te denken of je reacties te beheersen.

Je reageert gewoon op basis van je stemming op dat moment

Als je proactief bent dan pauzeer je lang genoeg – soms maar een halve seconde –

om jezelf de tijd te gunnen om een effectieve respons te kiezen.

Opdracht vandaag!

Zeer effectief paradigma

- ▶ Ik ben **zelf** verantwoordelijk voor mijn geluk



Effectieve toepassingen

- ▶ Pauzeer voordat je reageert
- ▶ **Gebruik proactieve taal**
- ▶ Focus op je cirkel van invloed

Re-actieve taal

- ▶ Reactieve taal:
 - ▶ “ik kan niet.”
 - ▶ “het is niet mijn fout.”
 - ▶ “ik moet.”
 - ▶ “we hebben geen andere keuze.”
 - ▶ “ze verbieden me.”
 - ▶ “we kunnen er niets aan doen.”
- ▶ Je bent reactief wanneer je :
 - ▶ Kwaad wordt en dingen zegt waar je spijt van hebt
 - ▶ Geen verantwoordelijkheid neemt van je daden.
 - ▶ Andere mensen en dingen de schuld geeft.

Gebruik pro-actieve taal

Pro-actieve taal

- ▶ “Ik kan.”
- ▶ “Sorry. Mijn excuses.”
- ▶ “Ik kies ervoor om.”
- ▶ “Laten we onze opties eens bekijken.”
- ▶ “Ik zorg ervoor.”
- ▶ “Er moet toch iets zijn dat we kunnen doen.”

Je bent pro-actief als je

- ▶ Kalm blijft.
- ▶ Verantwoordelijkheid neemt.
- ▶ Focust op oplossingen.

- ▶ “Proactieve taal is de taal van leiderschap”

Opdracht vandaag!

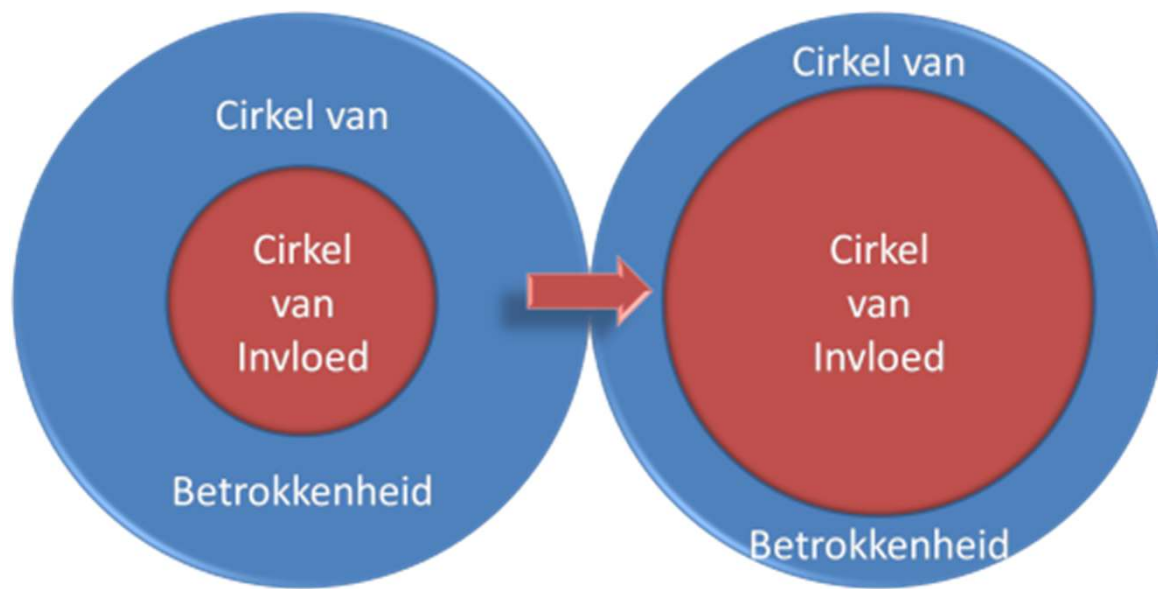
Zeer effectief paradigma

- ▶ Ik ben **zelf** verantwoordelijk voor mijn geluk



Effectieve toepassingen

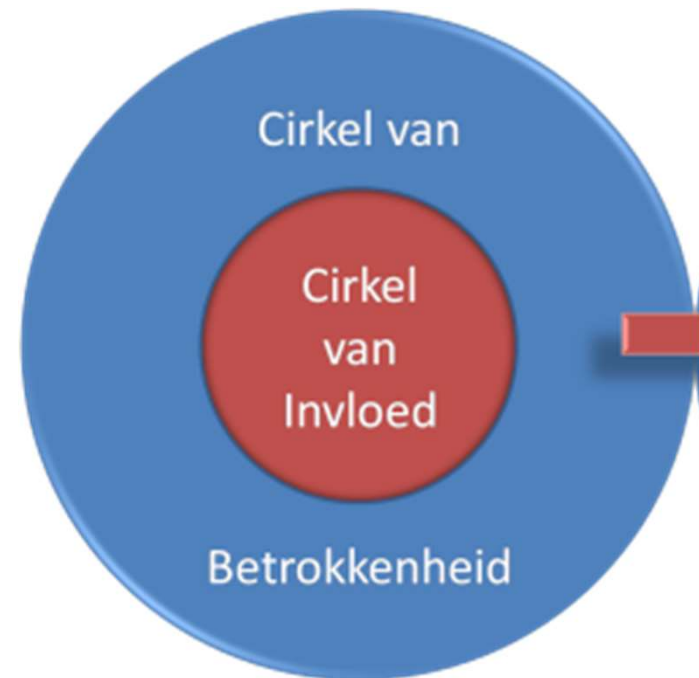
- ▶ Pauzeer voordat je reageert
- ▶ Gebruik proactieve taal
- ▶ Focus op je cirkel van invloed



Cirkel van
Betrokkenheid
en van
Invloed -
Covey

CIRKEL VAN BETROKKENHEID

- ▶ In de cirkel van betrokkenheid spelen de zaken zich af die ons bezighouden en invloed op ons hebben, maar waar we zelf weinig of geen invloed op hebben.
- ▶ Mensen zijn in hun leven emotioneel betrokken bij heel veel zaken, zoals anderen, lastige situaties, uitspraken die gebeuren, gebeurtenissen, ...
- ▶ Er zijn nogal wat zaken in de cirkel van betrokkenheid waar we geen of maar een klein beetje invloed op hebben.
- ▶ In de cirkel van betrokkenheid zitten heel wat energievreters
- ▶ Welke spelen op dit moment?
- ▶ 1-2-+



Cirkel van invloed



Gaan voor je eigen geluk

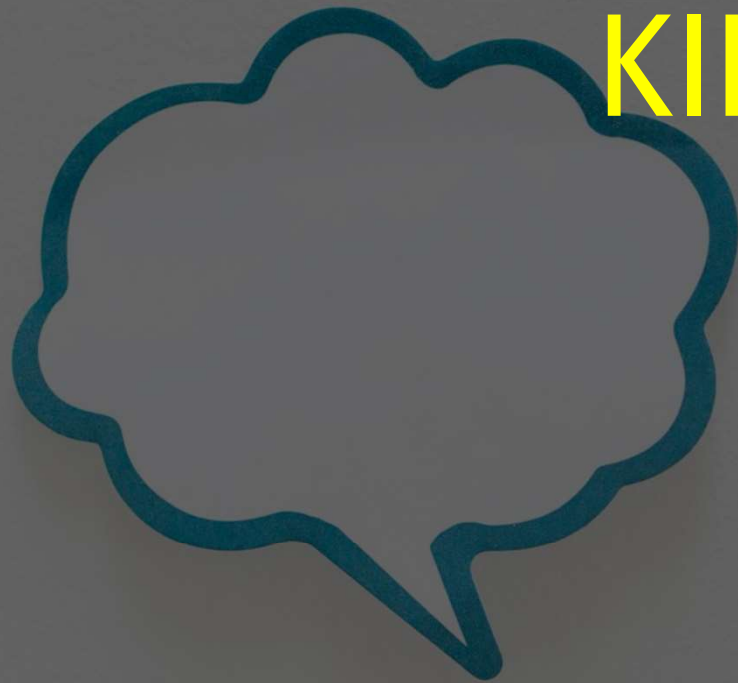
- ▶ De cirkel van invloed heeft betrekking op dingen waar we wel invloed op kunnen uitoefenen.
- ▶ Je eigen plannen en doelen, je omgang met collega's, directeurs, je kijk op iets, de tijd die je in belangrijke zaken steekt, je eigen ontwikkeling ...
- ▶ De cirkel van invloed is wat kleiner, de cirkel van betrokkenheid wat groter (logisch)
- ▶ Wat zit er momenteel in jouw cirkel van invloed?



IK IN HET SOCIALE WEEFSEL 1, 2,..

WAAR HEB JE WEL INVLOED OP? OP JE BONDGENOTEN.

(WE HEBBEN ALLEMAAL WAARDERING NODIG (IPV AFWIJZING ... GENEGEERD WORDEN,
NIET GEZIEN WORDEN ...
DUS: INZETTEN OP VERSTERKEN VAN RELATIES ...)



KIES JE BONDGENOTEN A

1,2

OPDRACHT:

JE BONDGENOTEN IN JE TEAM ZIJN DIEGENE
DIE JOU ZIEN ZOALS JE ECHT BENT:
IN KRACHT EN KWETSBAARHEID

BIJ WIE KAN JIJ TERECHT ALS HET INGEWIKKELD IS?
VAN WIE ERVAAR JIJ WAARDERING EN STEUN?
WIE ZIJN JOUW TROUWSTE SUPPORTERS?
BIJ WIE KAN JE ECHT JEZELF ZIJN?
MET WIE ZOU JE VAKER CONTACT WILLEN HEBBEN?
WIE WAARDEERT JOU MISSCHIEN MEER DAN JIJ JEZELF WAARDEERT?

WAARAAN ZIE JE DAT? WAT GEBEURT ER PRECIES? WAT DOET DE ANDER? WAT DOE JIJZELF?

KIES JE BONDGENOTEN B

1, 2

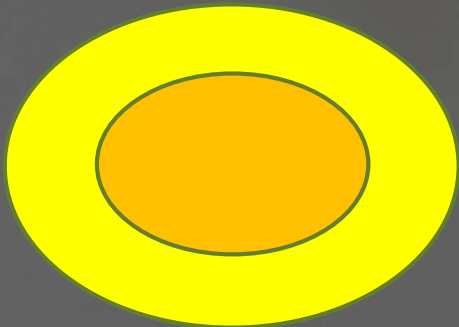
OPDRACHT:

MAAK NU OP BASIS VAN HET ANTWOORD OP VORIGE VRAGEN
EEN KEUZE:

IN DE BINNENCIRKEL (ORANJE) SCHRIJF JE DE NAMEN
VAN DE TROUWSTE BONDGENOTEN

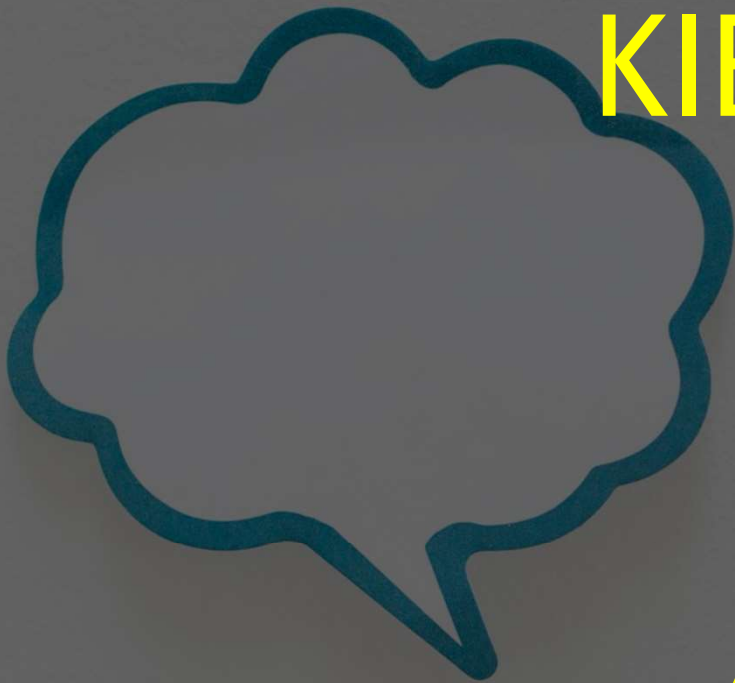
SCHRIJF IN DE BUITENSTE CIRKEL (GEEL) DE MENSEN
DIE JE WEL WAARDEREN MAAR DIE
EERDER NEUTRAAL ZIJN TEGENOVER JOU EN JE VISIE, MENING ...

SCHRIJF BUITEN DE CIRKEL NAMEN VAN MENSEN
DIE JOUW KIJK OP DE DINGEN AFKEUREN,
ONTMOEDIGEN OF ER MET ONBEGRIP OP REAGEREN



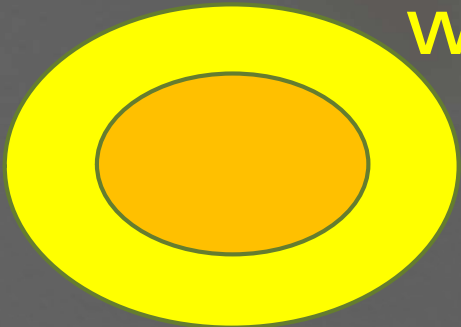
KIES JE BONDGENOTEN B

1, 2



Als je dan zo naar je plaatje kijkt ...
waar ga je dan verder invloed op hebben?

En wat ga je loslaten?





Welkom

- Sterk teamwork:
 - Individuele persoonlijkheid doet er toe (rol opnemen / in balans)
 - **Teamcultuur (communicatie – relatie – leiderschap)**
 - Teamgroei: ik + jij = wij
 - (Intervisie + besluitvorming)



Aspecten in teamwerk

Teamontwikkeling
Teamcultuur
Teamleiderschap
Relatiestijlen



Aspecten in teamwerk

Teamontwikkeling

Teamcultuur
Teamleiderschap
Relatiestijlen

Welkom aan
Katrien



Welkom aan Katrien

- Hoe kijk je naar de situatie?
Denk er kort over na?
Wat gebeurt er met je als je deze info krijgt?



Welkom aan Katrien

- Hoe kijk je naar de situatie?
Denk er kort over na?
Wat gebeurt er met je als je deze info krijgt?
- Laat dat zien aan je plek die je inneemt in deze ruimte:
 - ten aanzien van jezelf en de andere(n),
 - ten aanzien van de groep?
 - ten aanzien van Katrien?

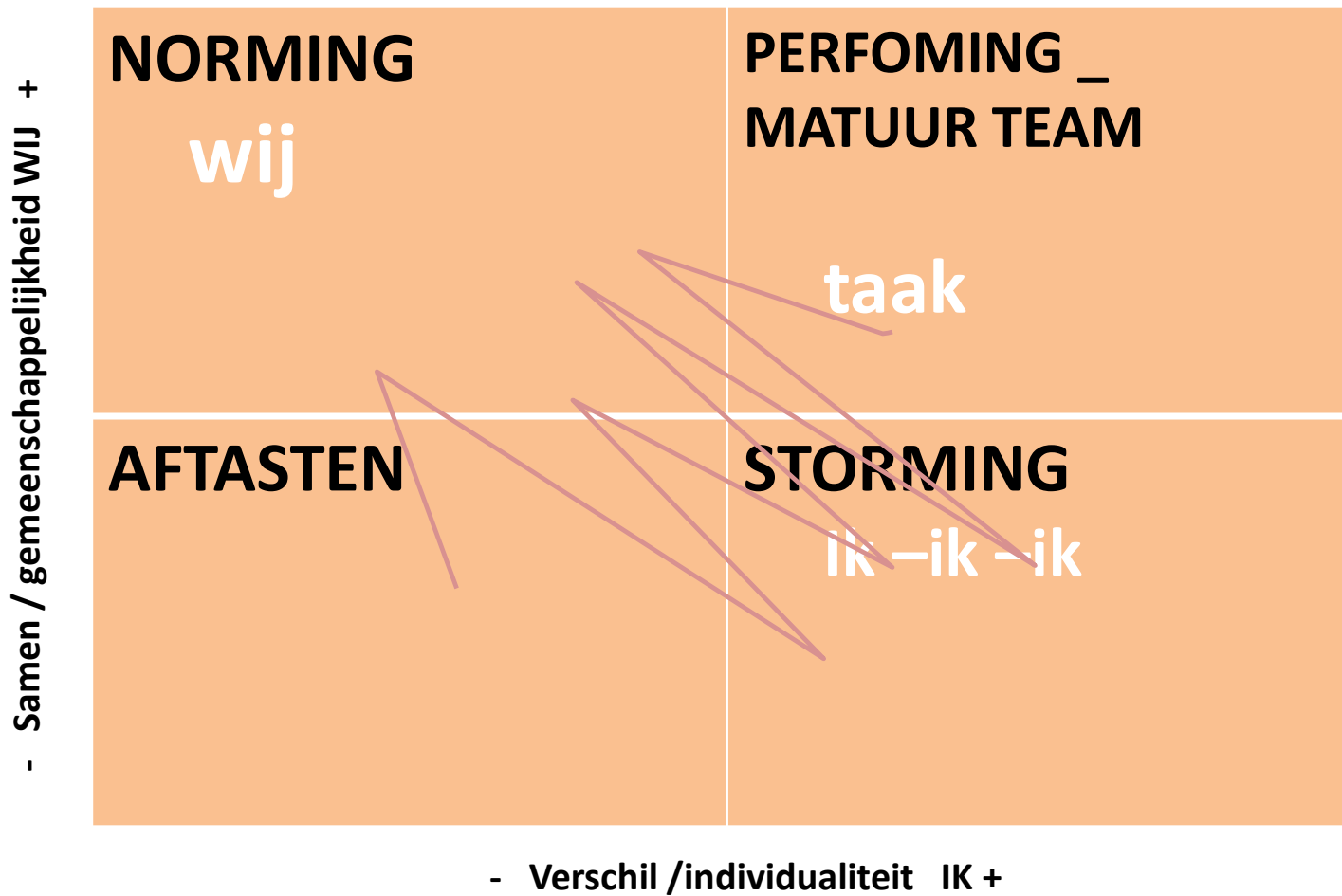


Welkom aan Katrien

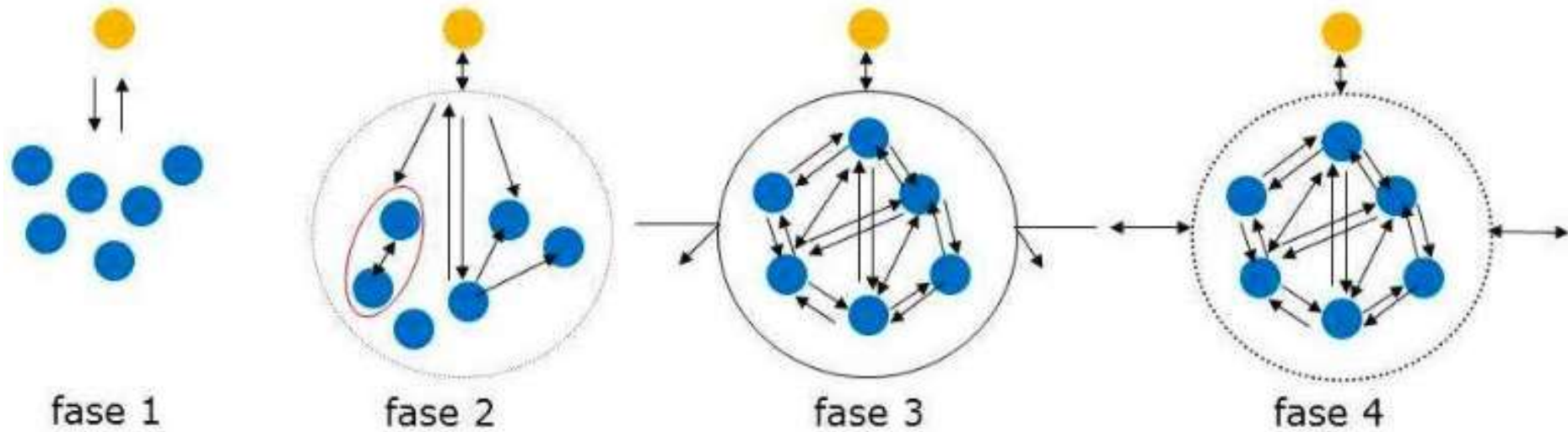
- Hoe kijk je naar de situatie?
Denk er kort over na?
Wat gebeurt er met je als je deze info krijgt?
- Laat dat zien aan je plek die je inneemt in deze ruimte:
 - ten aanzien van jezelf en de andere(n),
 - ten aanzien van de groep?
 - ten aanzien van Katrien?
- Geef toelichting bij je keuze?
Wat speelt er? Wat zegt dat over je? Wat zegt dat over de groep?



TEAMFASES - teamontwikkeling

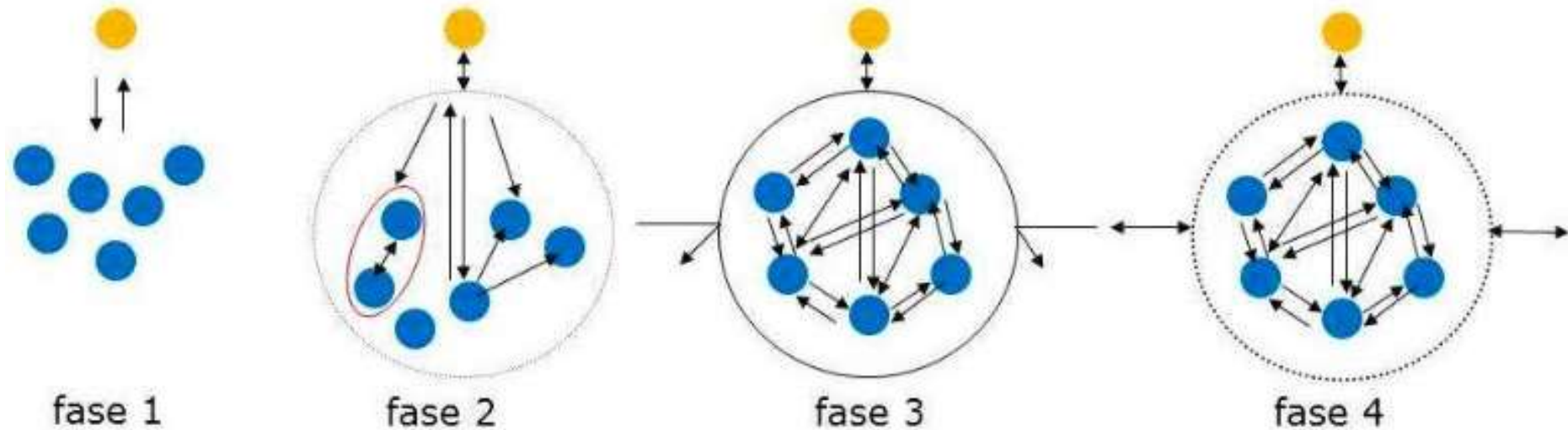


(Tuckman: taakvolwassenheid)



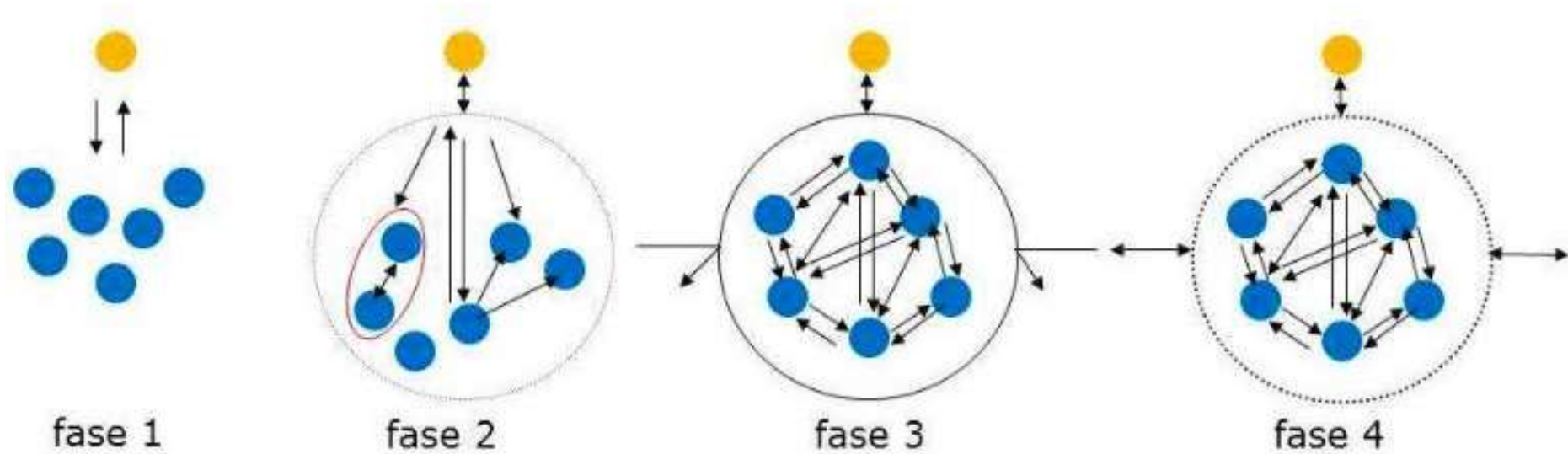
WAT ZEGGEN DE PRENTJES?

(Tuckman: taakvolwassenheid)



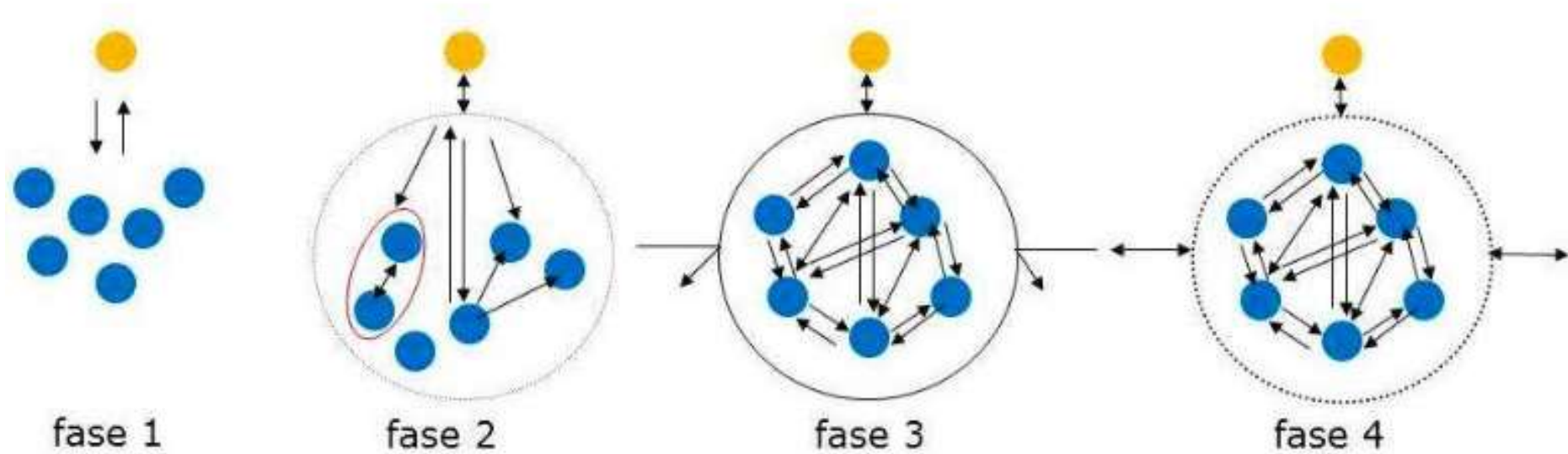
FASE 1:

GEEN HECHTING, AFHANKELIJK VAN DE LEIDER, LUISTEREN NIET, SCHIETEN SNEL IN
SLACHTOFFERROL, KOMEN AFSPRAKEN NIET NA, LEGGEN SCHULD BIJ ANDER



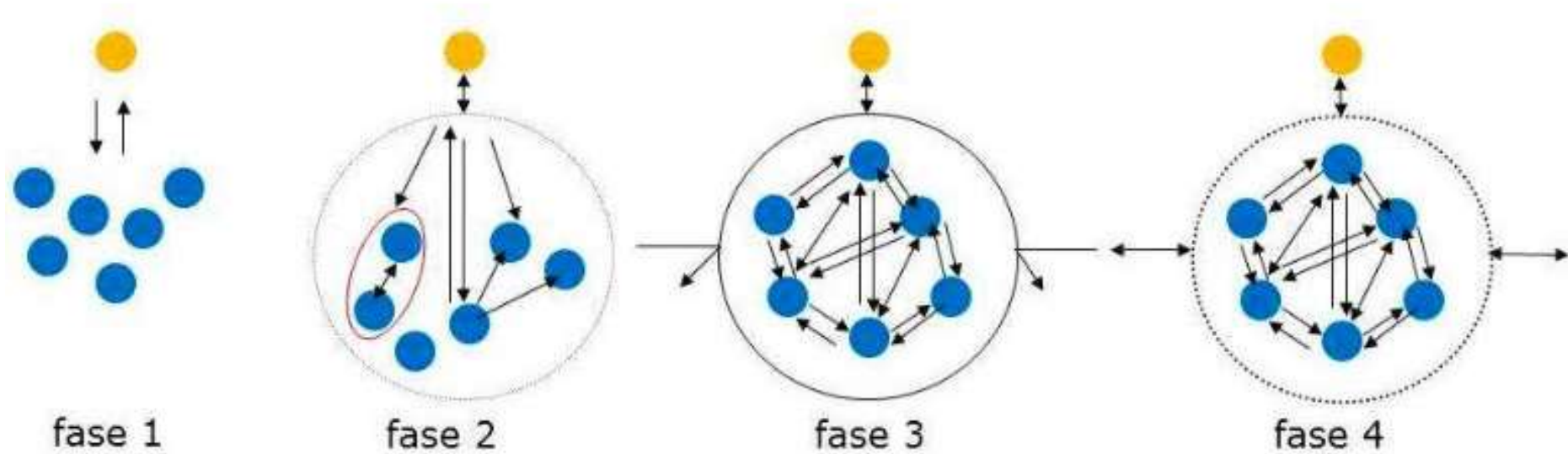
FASE 2:

KUNNEN EN WILLEN WEL OF NIET, SUBGROEPEN ONTSTAAN, CONCURRENTIE, BESCHULDIGEN ELKAAR, OPSTART FEEDBACK IS MOEIZAAM



FASE 3

WIJ, DE LEUKSTE EN DE BESTE. FEEDBACK LOOP AL GOED, ZETTEN ZICH AF TEGEN ANDERE TEAMS, ZIJN BLIJ MET ZICHZELF, DENKEN EN HANDELEN PRO-ACTIEF, ONTWIKKELINGSGERICHT



FASE 4:

RELATIE MET DE OMGEVING, ORGANISATIEGERICHT, BEÏNVLOEDING DOOR BUITEN, STAAN OPEN VOOR NIEUWKOMERS, STAAN OPEN VOOR VERBETERINGEN, REALISEREN SAMEN UITDAGENDE DOELN VOOR HET GEHEEL, ZIJN STRATEGISCH.



In welke fase zit jouw team? Hoe merk je dat?
Waarop heb jij **als teamlid** invloed om stappen verder
te zetten? (+) 1,2

.....



Aspecten in teamwerk

Teamontwikkeling
Teamcultuur
Teamleiderschap
Relatiestijlen

Tips voor de eigen teamcultuur

SCHAALVRAAG +1



Wat herken je als 'is er al'.
Waar wil je meer op inzetten?

Quick wins

- Tips voor waardering en toetsing:
 - A Vermijd het alsmat uitleggen wat er mis gaat.
 - B Zoek actief naar de positieve voorbeelden en successen van het team.
 - C Laat elkaar zéker niet in het ongewisse: geef elkaar eerlijke opbouwende feedback.
- Tips voor variatie en stabiliteit:
 - A Neem tijd om elkaar te leren kennen: competenties, ambities, eigenaardigheden.
 - B Zoek bewust naar mensen in je team die een beetje anders zijn.
 - C Probeer onnodige stressfactoren zoveel mogelijk uit te bannen of te parkeren.
- Tips veiligheid en uitdaging:
 - A Behandel elkaar en elkaars ideeën met respect.
 - B Wees verdacht op demotiverende uitspraken: Nee, dat kan tóch niet!
 - C Stel elkaar af en toe de vraag of het ook anders gezien of gedaan kan worden.
- Tips voor openheid en behoedzaamheid:
 - A Zoek regelmatig contact met de omgeving en sta open voor suggesties.
 - B Geef jezelf en elkaar ruimte om eens iets anders te proberen: durf los te laten.
 - C Stel samen vast wat je grenzen zijn en wat je per se niet wilt opgeven.
- Tips voor speelruimte en grenzen:
 - A Weet wat je beperkingen zijn en richt je op je cirkel van invloed.
 - B Durf als individu een deel van je werkdomein over te dragen aan het team.
 - C Zoek met elkaar houvast in een inspirerend toekomstbeeld.



Aspecten in teamwerk

Teamontwikkeling
Teamcultuur

Teamleiderschap

Relatiestijlen

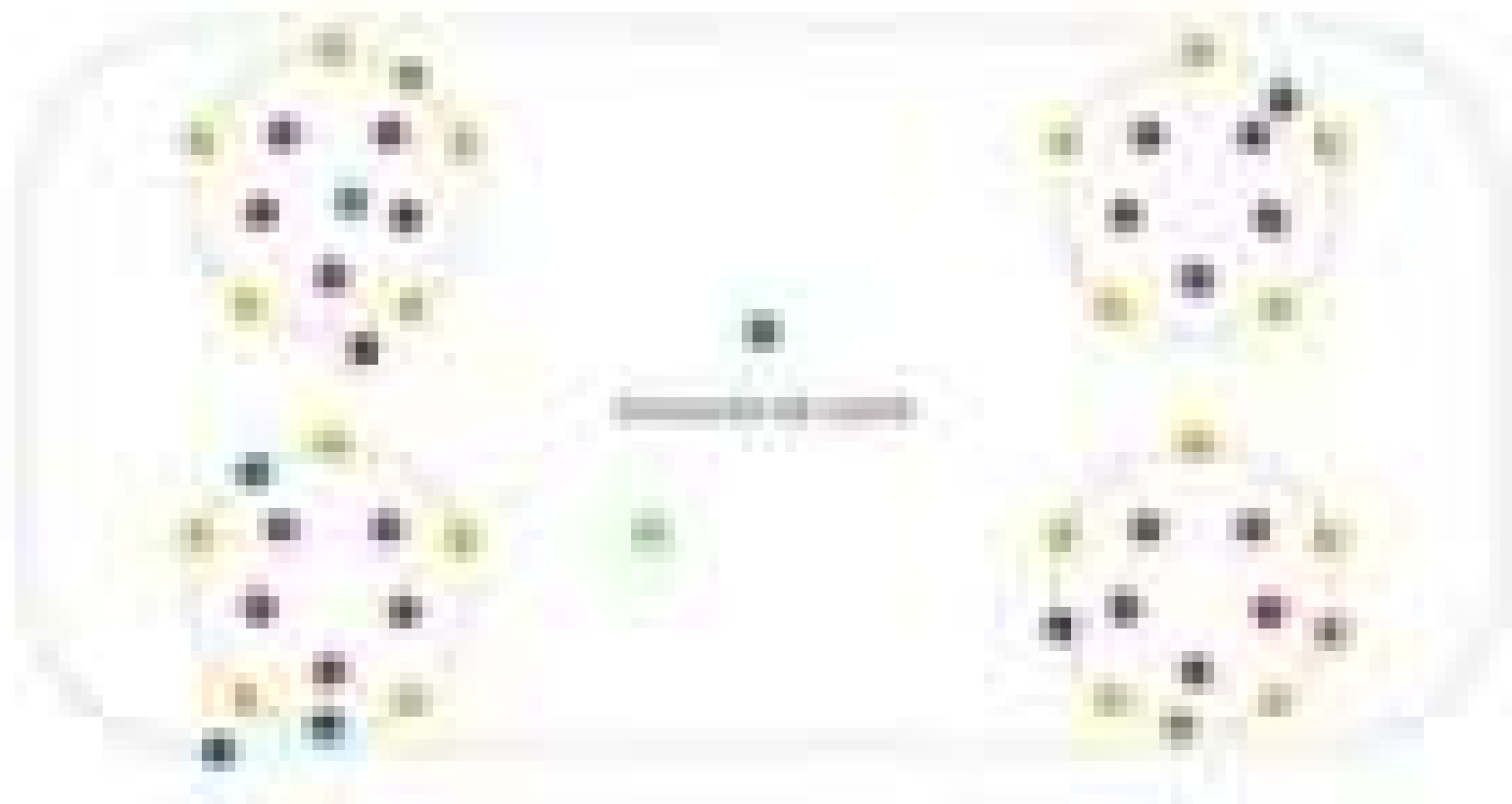
Waarom versterken
van teamwork

Vanuit ORGANISATIE-
oogpunt

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with curved glass facades. The buildings are set against a bright blue sky with scattered white clouds. The perspective makes the buildings appear to converge towards the top of the frame. The glass reflects the sky and surrounding environment.

Organisaties
-in-verandering





1. The first tier of the cake is decorated with white frosting and pink flowers. 2. The second tier is decorated with white frosting and yellow flowers. 3. The third tier is decorated with white frosting and blue flowers. 4. The fourth tier is decorated with white frosting and purple flowers. 5. The cake is topped with a white frosting and a large pink flower. 6. The cake is surrounded by a white frosting and a large pink flower. 7. The cake is surrounded by a white frosting and a large pink flower. 8. The cake is surrounded by a white frosting and a large pink flower. 9. The cake is surrounded by a white frosting and a large pink flower. 10. The cake is surrounded by a white frosting and a large pink flower.

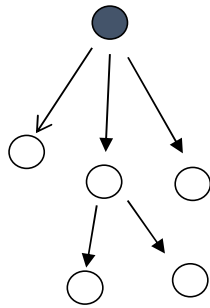
“

Leiderschap is het proces van invloed uitoefenen op mensen om gedeelde doelen te bereiken.

- Yukl, 2015

Wat is jouw leiderschapsdefinitie

Stable, safe context



The leader is the boss

Leadership = power

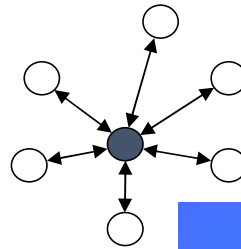
Loyalty is key

“I know it better.”



Transformational change

(80's onwards)



The leader influences

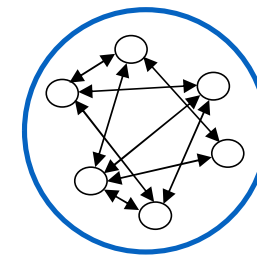
Leadership = getting others on board

“I take you into consideration.”

“It’s important that you develop yourself & that you are involved”

Complex, interdependent challenges

(00's onwards)



Result

Everybody is a leader

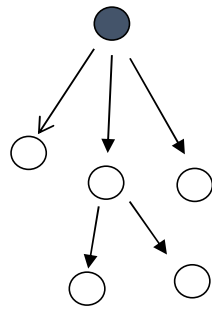
Leadership = taking on a role

“We each can have an impact in our own way”



Wat is jouw leiderschapsdefinitie

Stable, safe context



The leader is the boss

Leadership = power

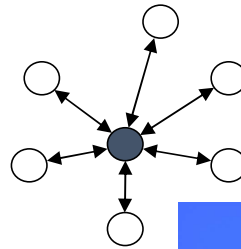
Loyalty is key

"I know it better."



Transformational change

(80's onwards)



The leader influences

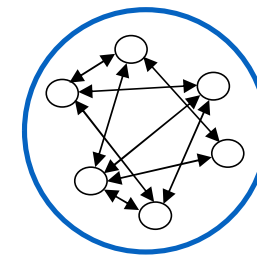
1,2,+ hoe kijk jij naar deze theorie? Wat is er al? Wat moet groeien? Waar geloof jij in? ...

"I take you into consideration."

"It's important that you develop yourself & that you are involved"

Complex, interdependent challenges

(00's onwards)



Result

Everybody is a leader

"We each can have an impact in our own way"





Aspecten in teamwerk

Teamontwikkeling

Teamcultuur

Teamrollen

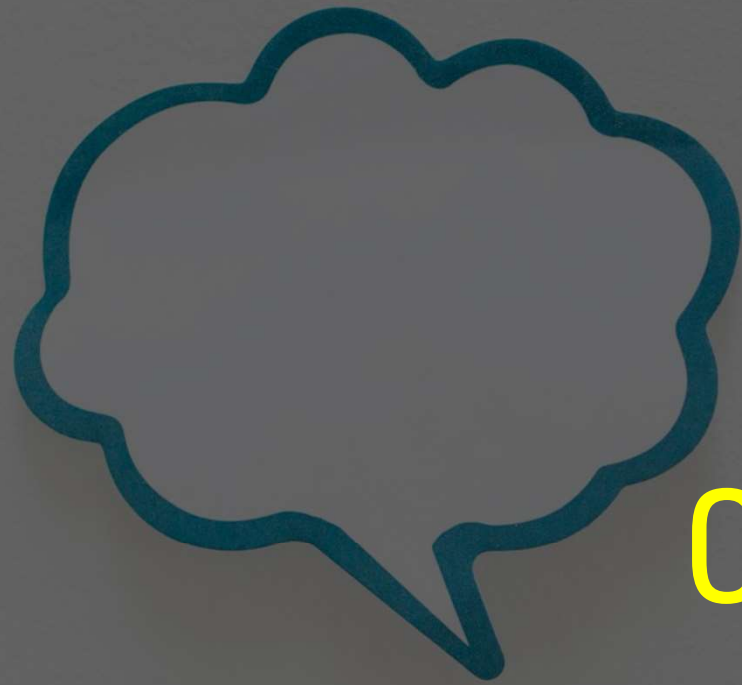
Relatiestijlen



MIJN BELANG,
HAAR/ZIJN BELANG
ORGANISATIEBELANG

1, 2

JE KRIJGT EEN OPDRACHT VAN RONNY
VOER DEZE UIT ZONDER TE SPREKEN



MIJN BELANG,
HAAR/ZIJN BELANG
ORGANISATIEBELANG

1, 2

DEZELFDE OPDRACHT
VOER DEZE UIT. JE MAG NU WEL SPREKEN.



MIJN BELANG, HAAR/ZIJN BELANG ORGANISATIEBELANG

1,2

JE KREEG EEN OPDRACHT VAN RONNY
OM DEZE UIT TE VOEREN
WAT IS JOUW, JULLIE ANALYSE?
WAT GEBEURDE ER MET JOU? MET DE ANDEREN? MET DE GROEP?

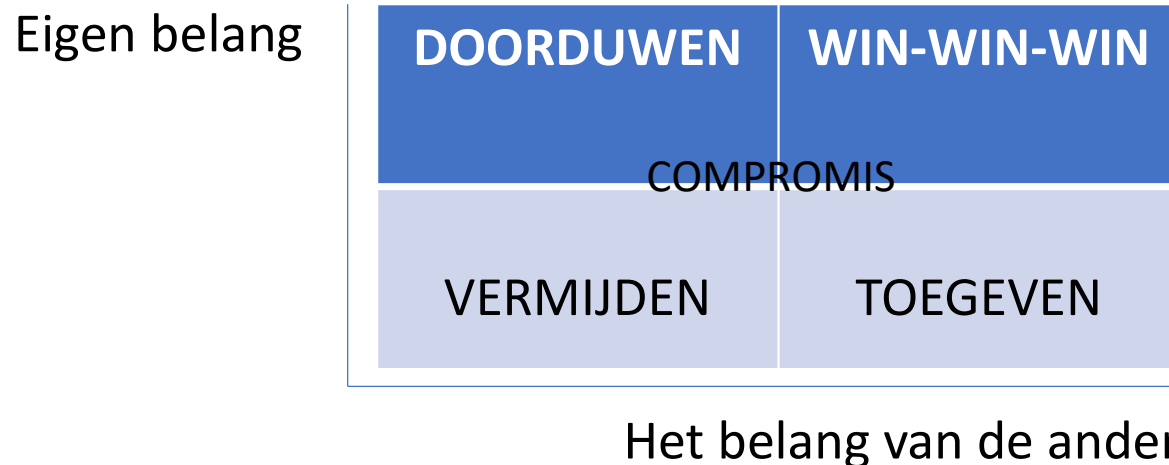
Stemt jullie analyse overeen met de conflicthanteringsstijlen

Eigen belang



Het belang van de ander

Stemt jullie analyse overeen met de conflicthanteringsstijlen 1, 2



Zoek eens naar verschillende situaties waar 'het eigen belang' of net het 'belang van de andere' speelde?

En als je naar je teamleden kijkt in één van die situaties, welke stijl overheerst?

Wie of Wat in jouw organisatie helpt om een andere stijl te gebruiken?

Wat kan jij volgende keer doen om situaties te helpen richting win-win?


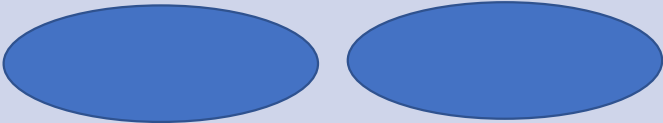

1,2,+



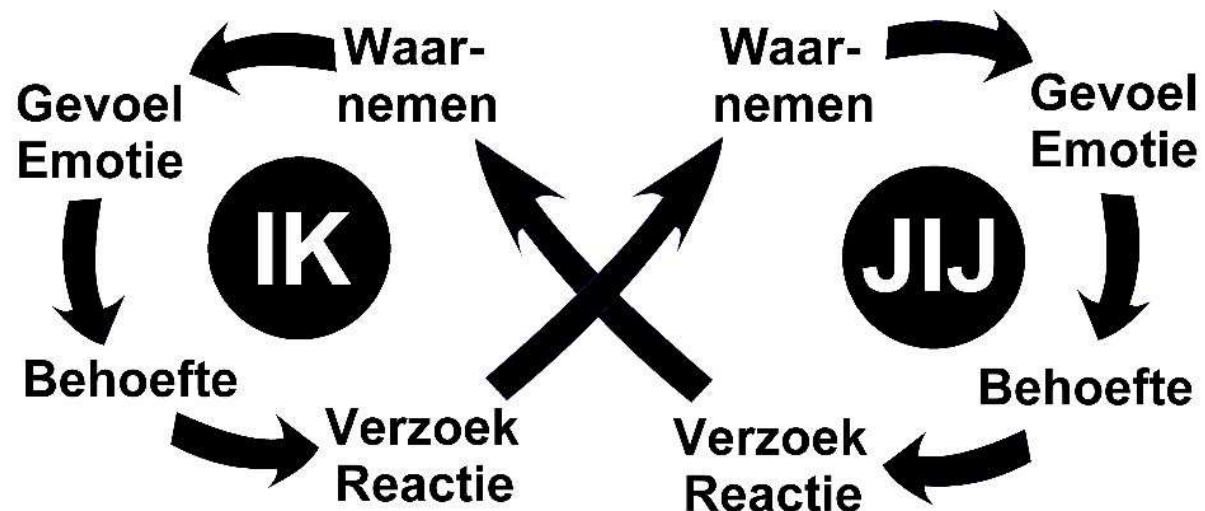
Aspecten in teamwerk

Teamontwikkeling
Teamcultuur
Teamrollen

Relatiestijlen²

SUBASSERTIEF	ASSERTIEF	AGRESSIEF
IK NIET OK - JIJ OK	IK OK - JIJ OK	IK OK - JIJ NIET OK
VLUCHTEN	OPKOMEN VOOR JEZELF	VECHTEN
		
<p>Geen ruimte durven innemen Jezelf geen territorium innemen Conflict met jezelf/ frustratie</p>	<p>Ruimte durven innemen, met respect voor de gevoelens van jezelf en de ander Innerlijke rust</p>	<p>Teveel ruimte innemen, geen rekening houden met de gevoelens van de ander, de ander willen bepalen. Conflict met de omgeving</p>

Verbindend communiceren 3 PROCESSEN



DRIE PROCESSEN

ZELFEMPATHIE

EERLIJK SPREKEN

(binnenkant verwoorden op een verbindende manier)

EMPATHIE

DRIE PROCESSEN

Zelfempathie

Waarneming

Wat neem ik waar?

Gevoel

Hoe voel ik me hierbij?
Waarom heb ik dat gevoel?

Gevoel als signaal dat
bepaalde behoefte wel/niet
vervuld is.

Behoefte

Welke behoefte ligt ten
grondslag aan mijn gevoel?

Behoefte \neq strategie of
concrete oplossing

Verzoek

Wat is er nodig om
tegenmoet te komen aan
mijn behoefte?

Verzoek aan mezelf
Verzoek aan andere(n)

Verzoek \neq eis
Verzoek biedt mogelijkheid
tot keuze.

DRIE PROCESSEN

Eerlijk Spreken

Binnenkant verwoorden op een verbindende manier

Waarneming

Zeg wat je waarneemt.

Objectief ... let dus op met interpretaties en oordelen

Gevoel

Zeg/toon wat je hierbij voelt.

Vermijd verwijtende gevoelstaal: b.v.
- je doet me verdriet,
- ik voel me aangevallen

Beter: ik ben ...
(ook positieve gevoelens)

Behoefte

Zeg zonder verwijt welke behoefte je hierbij hebt.

Mijn behoefte aan ... b.v. ...
erkenning, participatie, harmonie,
onafhankelijkheid, verbinding, erbij
horen, nabijheid, veiligheid, rust, ...
vervuld/nietvervuld is

Verzoek

Vraag aan de ander om tegemoet te komen aan jouw behoefte.

Vraag (eventueel) hoe het is om dit te horen.

DRIE PROCESSEN

EMPATHIE

Waarneming

Vraag wat de ander heeft waargenomen.

Gevoel

Peil naar de gevoelens van de ander.

De ander zijn gevoelens
(belang van eigenaarschap)

Behoeftte

Peil naar de achterliggende behoefte van de ander

De ander zijn behoefte
(belang van eigenaarschap)

Verzoek

Bevraag wat de ander wil dat er gebeurt en dat in de lijn ligt van het vervullen van zijn behoeften

Het gaat dus over wat de ander als oplossingswegen ziet
(belang van eigenaarschap)

Giraftaal

- Groot hart:
actief en goed luisteren-
- Lange nek:
'in de verte' – duurzaam
- Zuur: 'stekelige' woorden/gedachten
kunnen verteren
- Giraf taal naar JEZELF & naar ANDEREN



Jakhalstaal



Ronny.vanderspikken@bsides.be

- Oordelen over jezelf en over de ander
 - Vergelijken
 - Analyseren
 - Jezelf & anderen op de rooster leggen
 - Angst voor tekort
 - Veralgemenen
- Veroordelen-Verwijten-Vergelijken-Verantwoordelijkheid ontkennen-Verdienen

Eigen
onderzoek:
Antwoord op
volgende
vragen.

- **Jakhalsoren** naar buiten: welke oordelen/gedachten had/heb je over de ander?
En hoe uit zich dat?
- **Jakhalsoren** naar binnen: welke oordelen/gedachten kwamen/komen er bij jou naar boven over jezelf?
En hoe uit zich dat?

- **Giraffe-oren** naar binnen: welke gevoelens en behoeften had/heb je zelf?
- **Giraffe-oren** naar buiten: welke gevoelens en behoeften kon/kan je horen bij de ander?

Deel je verhaal en de antwoorden op jouw vragen.

Terugblik

- Wat hebben wij geleerd vandaag:
 - Individuele persoonlijkheid doet er toe (rol opnemen / in balans)
 - Teamcultuur (communicatie – relatie – leiderschap)
 - Teamgroei: ik + jij = wij
 - **(Intervisie + besluitvorming)**



Evaluatie

