

Vaardigheden vergroten in de Onderstroom

Voor managers, teamcoaches en leidinggevend

“Alles wat je aandacht geeft, groeit.” - Cora Smit

Veel managers worden vandaag de dag opgeleid met een groot accent op kennis. De impliciete aanname die ze daarbij maken is dat een ander doet wat zij uitleggen of voordoen. Een lineaire manier van redeneren, zogezegd. Wanneer dat vervolgens niet gebeurt en medewerkers tonen ook nog eens hun emoties, en stellen veel vragen of vertonen zelfs weerstand, wordt het duidelijk dat de manager niet langer kan terugvallen op zijn kennis.

Veel verandertrajecten hebben onvoldoende aandacht geschonken aan de zogenaamde ‘Onderstroom’. Hieronder wordt verstaan de emoties en de gevoelens van mensen. Deze onderstroom staat lijnrecht tegenover de zogenaamde Bovenstroom die de inhoud centraal stelt en waarbij het gaat om begrippen als: cognitie, kennis, lineairiteit en planning.

Het een is niet beter dan de ander: beide stromen zijn noodzakelijk, daarnaast versterken ze elkaar. Managers die de verantwoordelijkheid op zich willen nemen om een actieve rol te spelen bij het doorvoeren van veranderingen voor hun afdeling, doen er goed aan om zich niet alleen te concentreren op inhoudelijke kennis maar vooral op communicatieve vaardigheden. Juist diè vaardigheden die zo kenmerkend zijn voor de omgang van de onderstroom, kunnen het gevoel en de emoties van medewerkers bespreekbaar maken. Daarnaast zal de manager in staat moeten zijn de verbinding te leggen tussen de inhoudelijkheid van de bovenstroom en de gevoelens van de onderstroom.

Doelgroep: Managers, leidinggevend van een unit of afdeling, teamcoaches, projectleiders en andere betrokkenen die op de een of andere manier verantwoordelijk zijn een voor een team

Resultaat:

1. Zodanig gesprekken kunnen voeren dat de ander in staat is zijn eigen perspectief te beter te begrijpen aan de hand van vragen en stimuleren
2. Het onderscheid kunnen maken in de toepassing tussen een rationeel en empathisch gesprek
3. In staat zijn tot het geven van kritische en corrigerende feedback zonder dat de relatie wordt verstoord.

.

Duur: 2 dagen (liefst achtereen)

Dag 1:

- Inzicht in ‘blokkerende communicatie’
- Waarnemen zonder oordelen
- Eigen gevoelens uiten en herkennen en durven eigen kwetsbaarheid te tonen
- Omgaan met negatieve boodschappen
- Het ombuigen van de dramadriehoek naar een constructieve driehoek

Dag 2:

- Het verschil tussen rationeel en empathisch luisteren
- Luisteren naar de gevoelens en behoeften van de ander
- Vragen die niet gesteld mogen worden, omgaan met lastige situaties
- Geven van corrigerende feedback
- Uiten van boosheid

Werkwijze:

Deze training wordt gekenmerkt door een hoog 'doe-gehalte'. De deelnemers krijgen de gelegenheid om hun situatie te oefenen met een acteur. Allerlei type situaties worden geoefend waarbij de acteur optreedt als 'levend oefenmateriaal'. Deze reageert slechts op het gedrag van de deelnemer en maakt duidelijk dat het gedrag (van de acteur) een reactie is van het gedrag van de deelnemer. Korte situaties worden geoefend, besproken en wordt samen vastgesteld welke volgende stappen genomen kunnen worden.

Groepsgrootte: maximaal 6 deelnemers

Locatie en data:

In overleg met u wordt een locatie en de data voor de training vastgesteld.

de Roode Advies & Consultancy

Schoener 10

1991 XC Velsbroek

(T) 023 - 538 51 87

(M) 06 - 479 50 732

info@pderoode.com

www.pderoode.com