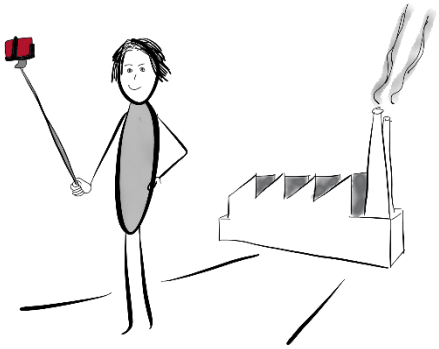
Maak een selfie

1. *Begrijp het patroon*
2. *Doorbreek het patroon*



Binnen het organisatiesysteem heb jij als leidinggevende een rol. Dat is in eerste instantie niet zo leuk, want als je het op die manier bekijkt, ben jij zelf ook onderdeel van het probleem. Dat kan confronterend zijn: het is natuurlijk veel prettiger als het aan de ander ligt. Maar je hebt daarmee ook de sleutel voor de oplossing in handen: omdat je onderdeel bent van het probleem, kun je ook onderdeel zijn van de oplossing. Maak een selfie: beschrijf jouw aandeel in de vicieuze cirkel die je met medewerkers doorloopt.

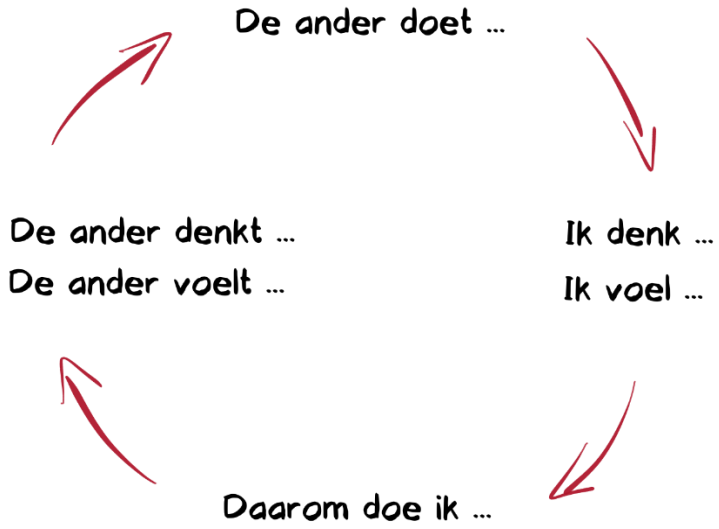
We maken vaak geen foto van onszelf, we kijken veel liever naar de anderen. En als we wel een foto maken, zouden we die liever een beetje willen fotoshoppen. Maar daarmee houd je jezelf voor de gek. Foto's met een groothoeklens op Funda zorgen voor teleurstelling en tijdverspilling van potentiële kopers. Jij zorgt voor teleurstelling en tijdverspilling van jou en je medewerkers, als je jouw eigen rol in het organisatiesysteem probeert te verbloemen.

Wees dus genadeloos eerlijk.

1. Begrijp het patroon:

Stap 1 Kies een situatie waarin jij je stoort aan een ander. Een situatie die je vaker meemaakt en waarbij je wilt ontdekken hoe dat komt en wat je eraan kunt doen. Als het een situatie is met een groep, kies dan één persoon die deze groep representeert.

Stap 2 Beschrijf in de cirkel het gedrag dat de ander vertoont waaraan jij je stoort.



Stap 3 Omschrijf wat jij denkt door dat gedrag en wat je daarbij voelt.

Stap 4 Vul het gedrag dat jij vertoont als reactie op de ander in.

Stap 5 Probeer als het ware te transformeren in de ander: zie, voel en denk zoals die ander zou doen. Stel je vanuit dat perspectief voor dat gebeurt wat je net hebt opgeschreven: Wat denk je vanuit dat perspectief? En wat voel je?

Stap 6 Kun je het gedrag van de ander verklaren vanuit die gedachte en dat perspectief?

2. Doorbreek het patroon:

Stap 1 Neem uit de cirkel 'begrijp het patroon' het volgende over: 'De ander doet…', 'Ik denk…', 'Ik voel…'.

Stap 2 Onderzoek jouw eigen reactie: is wat je als gedachte hebt opgeschreven, helemaal waar? Kun je dat met zekerheid zeggen? Zijn er tegenargumenten te verzinnen?

Stap 3 Is er een nieuwe gedachte die je naast de oorspronkelijke gedachte kunt zetten?

Stap 4 Komt het gevoel dat je hebt opgeschreven volledig door deze situatie? Of triggert het

gedrag van de ander iets bij jou dat eigenlijk losstaat van de ander? Als het gevoel ergens anders vandaan komt, beschrijf deze koppeling dan.

Stap 5 Is er een nieuw gevoel dat je naast de oorspronkelijke gedachte en het oorspronkelijke gevoel kunt zetten?

Stap 6 Beeld je in dat de ander hetzelfde gedrag vertoont en dat je naast je bestaande gedachten en gevoelens ook je nieuwe gedachten en gevoelens hebt. Hoe zou je dan reageren? Wat zou je doen?

Stap 7 Verplaats je weer in de ander: zie, denk en voel zoals die ander zou doen en stel je voor dat jij je nieuwe gedrag laat zien. Wat zou de ander dan denken en voelen?

Stap 8 Vanuit dat gevoel en die gedachte: hoe zou die ander reageren?

De kans is groot dat je door je eigen gedrag aan te passen een nieuwe reactie bij de ander uitlokt. En de kans is heel groot dat dit gedrag veel beter past bij het gedrag dat jij bij de ander wilt zien.

Wil je meer van dit soort oefeningen, inspiratie video's en artikelen?

Mijn naam is Martine Veeger en ik deel heel graag mijn kennis en ervaring over het creëren van eigenaarschap bij medewerkers.

Als deze oefening naar meer smaakt, vul dan via deze link je e-mailadres in. Je ontvangt dan elke week een mailtje met daarin linkjes naar de laatste video's en artikelen over eigenaarschap.
Je kunt je altijd uitschrijven en ik ga zorgvuldig met je gegevens om.