



*“Kennis is geen macht.
Alleen toegepaste kennis
is macht!”*

Voorbereiding 2^e trainingsdag

Beste allemaal,

We hebben vandaag met elkaar gesproken en geoefend met iets wat we 24 uur per dag hebben: ons gedrag en daarmee onze bijdrage aan een effectieve samenwerking, omgaan met verandering en tegenstelling. En nu weer aan de slag in de praktijk op de werkvloer bij Gemeente Rotterdam.

Zoals gezien “voorbereiding = 90% van ons succes”. Ik vraag je het volgende voor te bereiden voor de volgende trainingsdag:

1. Noteer op een apart blad papier de 3 vragen of opmerkingen (weerstanden) waar je in de praktijk tegenaan loopt en waar je moeite mee hebt om mee om te gaan. Breng dit blad mee naar de training.
2. Bereid een praktijkverslag voor van maximaal 3 minuten over 3 verschillende onderwerpen. Het doel van het praktijkverslag is je collega's te laten leren van je ervaringen. De onderwerpen:
 1.
 2.
 3. “Het gedrag dat je ziet, heb je zelf veroorzaakt!”

Structuur:

- a. Welke nieuwe visies heb ik in de praktijk gebracht?
- b. Welke actie heb ik hiervoor genomen?
- c. Wat heb ik anders gedaan dan anders?
- d. Welke resultaten en voordelen heb ik behaald?
- e. Welke acties adviseer ik mijn collega's ook te nemen?

Werk dit verslag schriftelijk uit en neem 10 kopieën mee naar de training.

3. Lezen alle bladen

Veel plezier bij het toepassen in de praktijk en ik kijk uit naar je concrete resultaten aan het begin van de volgende dag!

Jan & Tamara



BIND-t



Hulp bij huiswerkopdracht “het praktijkverslag”

Het doel van het praktijkverslag is tweeledig:

- 1) Jouw opgedane leerinzichten te ervaren in de praktijk. Wat levert anders doen voor resultaat op?
- 2) Je collega's in de training informeren over de aanpak en resultaten van jouw praktijkervaring en hun de kans geven van jouw ervaring te leren.

Hoe doe je dit:

Je kiest drie leerinzichten opgedaan in de training uit. Bijvoorbeeld de volgende drie:

- Concreetheid eisen van mezelf en van anderen, om zo de verwachting goed af te stemmen.
- Mijn overtuiging (filter) bepaalt mijn gedrag. Mijn manier van denken heeft invloed op hoe ik me gedraag. Door anders te kijken naar de ander, laat ik ook ander gedrag zien.
- Tijdens gesprekken met anderen ook vragen hoe zij denken over het onderwerp. Bijvoorbeeld: Wat verwacht je van mij in onze samenwerking? Wat vindt je goed gaan in onze samenwerking?

Advies:

Doe dit binnen vier dagen na deze trainingsdag. Noteer jouw belangrijkste drie leerinzichten en pas deze zo vaak mogelijk toe (neem 1 risico per dag!) En maak een korte aantekening van je opgedane ervaring.

Voor de volgende trainingsdag vat je jouw ervaringen die je hebt opgedaan door het toepassen van jouw drie leerinzichten samen en hiervan maak je een verslag. Neem voor al je collega's een exemplaar mee.

De structuur die je hierbij helpt is om per leerinzicht het volgende aan te geven:

- Wat is het doel wat ik wil(de) bereiken met mijn leerinzicht?
- Hoe het ik mijn leerinzicht toegepast?
- Wat heb ik ermee bereikt?
- Wat is mijn concrete tip (aansporing) voor mijn collega's?

Een voorbeeld van uitwerking is:

Doel leerinzicht	Hoe toegepast?	Wat bereikt?	Concrete tip
Helder krijgen wat de verwachting van de gesprekspartner is, zodat ik mijn werk volgens verwachting kan doen.	Gevraagd aan mijn manager en mijn collega “Wanneer wil je het rapport uitgewerkt terug hebben?” en “Wie wil ook een kopie ontvangen?”	Door concreet te vragen naar wat mijn manager verwacht van de taak, weet ik nu precies wat de verwachting is. Dit levert me veel rust op en ik kan ook doorvragen als ik het niet volledig begrijp. Dit vergroot de kwaliteit van mijn werk en ik voorkom dat ik meer doe, wat meer tijd kost, dan wat gevraagd wordt.	Durf de vraag te stellen aan je manager of aan je collega: Wat verwacht je? Dit levert je waardevolle informatie op. Dit geeft rust, geeft je tijd en je kan het nu in 1 keer goed doen. Dit in plaats van het 3 keer over te doen. Mijn tip aan jullie: neem 1 risico per dag en vraag naar de verwachting van de ander, gewoon doen!

