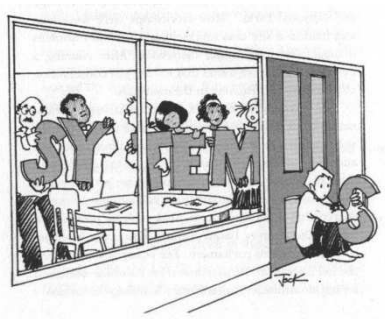
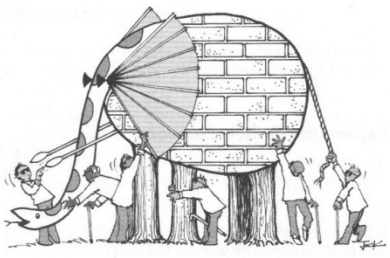
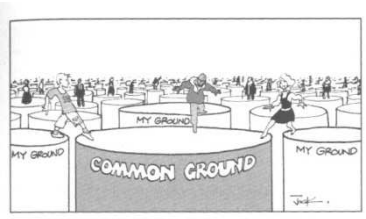
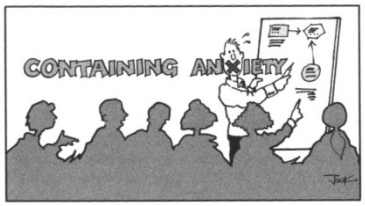
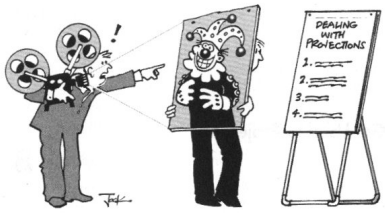
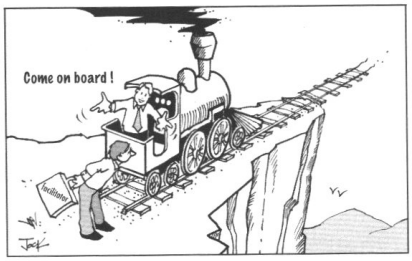
De 10 principes van zinvolle bijeenkomsten

Bron: ***Don't Just Do Something, Stand There****: Ten Prinicples for Leading Meetings That Matter* ***(Marvin Weisbord & Sandra Janoff*** *2007; cartoons van Jock Macneish)*

Nr.	Principe	Toepassing
1	**Nodig het hele systeem uit** 	• Creëer eigenaarschap door betrokkenen zelf hun organisatie te laten analyseren en verbeteren • Behandel iedereen als expert van het eigen systeem en niet alleen de elite (management, externen) • Nodig personen uit op basis van de volgende criteria: o A = authority o R = resources o E = expertise o I = informatie o N = need
2	**Controleer wat je kunt en laat de rest los** 	• Creëer een situatie waarin deelnemers zichzelf managen • Vergeet dat je het gedrag van deelnemers kunt veranderen • Stuur maximaal in de ontwerpfase: o Bepaal je rol (wel/ geen inhoud naast proces) o Bepaal het doel o Controleer ARE-IN o Gebruik subgroepen voor differentiatie/ integratie o Laat iedere groep aan het geheel rapporteren o Zorg voor genoeg tijd o Zorg voor gezonde condities • Stuur minimaal tijdens de bijeenkomst o Let op 'fight or flight' gedrag o Stop gedrag dat iemand isoleert o Zorg voor een opstelling die bij het doel hoort o Zorg voor afspraken over tijd
3	**Onderzoek de hele olifant** 	• Alles is met alles verbonden • Een onderwerp onderzoeken in isolement levert weinig op • Zorg voor een agenda met een brede horizon • Onder deze conditie, kunnen deelnemers hun visie inbrengen en behouden ze hun onafhankelijkheid • Hierdoor neemt hun angst af om afwijkend te zijn af • Methoden hiervoor zijn: o Go-rounds met talking sticks o Time Lines o Mind maps o Group Flowcharts • Dit leidt tot een complexer en realistischer beeld bij iedere deelnemer dan waarmee hij aankwam • Zodra iedereen *op dezelfde pagina is* en een totaaloverzicht heeft, is het pas zinvol om besluiten te nemen en acties te plannen

Nr.	Principe	Toepassing
4	**Laat deelnemers zichzelf managen** 	• Deelnemers verwachten dat een (conferentie-) leider het meeste werk doet • Deel de verantwoordelijkheid vanuit de volgende attitude: o Accepteer mensen zoals ze zijn o Mensen hebben het recht om niet alles te zeggen o Doe minder zodat anderen meer kunnen doen o Stimuleer zelfmanagement o Ken je irritaties en hou je in o Stimuleer dialoog
5	**Vind *common ground*** 	• Focus op de overeenkomsten ipv de verschillen • Creëer *common ground* door: o Niet te snel problemen op te gaan lossen o Conflicten te expliciteren en dan te laten o De aandacht te richten op de toekomst • Gebruik *common ground* dialoog technieken
6	**Beheers de kunst van subgroepen maken** 	• Creëer de condities waaronder iedereen onafhankelijk is en geen last heeft van groepsdruk • Bij ingewikkelde onderwerpen ontstaat snel de sfeer van ‘goede versus slechte meningen’ • Dit leidt tot spanning en dat vinden we eng • Beweeg naar de spanning toe en zorg dat de verschillen uitgedrukt worden • Creëer subgroepen voor elk gezichtspunt zodat elke visie er mag zijn en de groep aan de taak blijft werken • Subgroep technieken: o Bij kritiek, vraag *wie is het hier mee eens?* o Creëer twee groepen en laat de A’s naar de B’s luisteren en omgekeerd o Let op een teken van integratie o Laat iedereen van positie veranderen
7	**Maak je angst tot vriend** 	• Je wordt een betere begeleider als je tolerantie van chaos, dubbelzinnigheid en spanning toeneemt • Als een bijeenkomst vastloopt, geen paniek • Iedereen verwacht dat jij als begeleider de zaak oplost • Hoe kun je deze angst te lijf? o Gebruik de vier kamers van verandering o Adem door o Controleer je negatieve voorspelling o Check je interne dialoog o Experimenteer met stilte o Zorg voor beweging o Stel het voor de hand liggende vast o Vraag de groep wat te doen o Wen aan kritiek of andere onaangename zaken o Denk aan het doel o

Nr.	Principe	Toepassing
8	**Raak gewend aan projecties** 	• Deelnemers projecteren van alles op begeleiders • Hoe bewuster je van jezelf bent (leuke en minder leuke eigenschappen) hoe makkelijker je hier mee om kunt gaan • Wanneer je je ongemakkelijk voelt door de groep is de kans groot dat je iets tegen komt dat je niet in jezelf accepteert • Probeer je dit ongemak eigen te maken • Bijvoorbeeld: o Ik erger me aan de onverschilligheid van de groep o *Wordt*: Ik erger me aan mijn eigen onverschilligheid
9	**Wees een *betrouwbare* autoriteit** 	• Herken afhankelijk gedrag *(je bent een geweldige begeleider*) • Herken opstandig gedrag *(je bent een waardeloze begeleider)* • Dit gedrag wordt opgeroepen door je rol en niet door je persoonlijkheid • Tips voor autoriteits dynamica: o Antwoord kort op afhankelijkheid o Creëer een subgroep voor opstandigen o Bij een directe aanval: *wie vindt dit nog meer?*
10	**Leer om nee te zeggen** 	• Zeg nee tegen een vraag wanneer de condities voor succes niet aanwezig zijn bijvoorbeeld als de principes niet worden gevolgd • Geef aan wat wel mogelijk is en hoe dit aangepakt kan worden • Beloof niet teveel

Meer informatie over het organiseren en leiden van zinvolle, interactieve bijeenkomsten:

www.futuresearch.net : workshops van Marvin Weisbord en Sandra Janoff (Engelstalig)

www.largescaleinterventions.com : principes en uitgangspunten, trainingen en workshops (Nederlands of Engels)

www.evanvanderfluit.nl : ervaring en diensten Eva van der Fluit

www.tonnievanderzouwen.nl : ervaring en diensten Tonnie van der Zouwen