

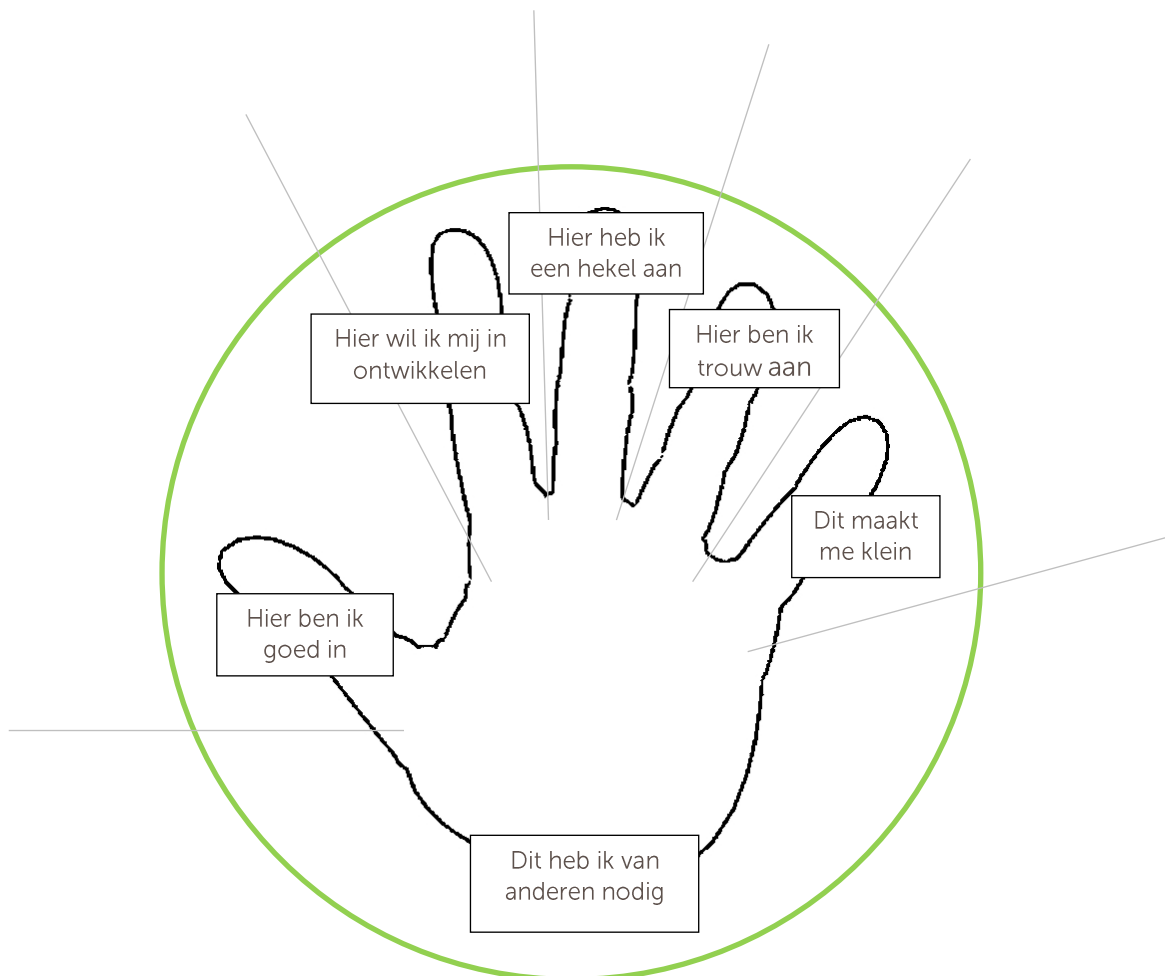
Oefening: Hoe zie jij jezelf en hoe zien anderen jou?

Doel

Iets van jezelf laten zien (je talent, je ontwikkelfocus, waar je een hekel aan hebt, wat voor jou een belangrijke waarde is en wat je klein of kwetsbaar maakt). Horen van anderen hoe zij jou ervaren en welke ontwikkelfocus ze jou toewensen.

Instructie

- Vraag je teamleden hun hand op een A4 papier over te trekken.
- Ieder individu schrijft bij elke vinger van zijn/haar hand (en in de handpalm) een antwoord op de 6 vragen die je in en om de hand ziet staan.
- Als je klaar bent, maak dan groepjes van 3 mensen waarvan zij nieuwsgierig zijn hoe ze elkaar ervaren. Je kunt dit ook (tot ongeveer 8 personen in het hele team doen, maar zorg dan wel dat je de tijd per persoon in de gaten houdt- max 15 min per persoon).
- Ga in dat groepje per persoon professioneel roddelen:
 - Eén persoon gaat met de rug naar de anderen toe zitten. De groep bespreekt hoe zij zijn/haar hand zouden invullen.
 - Als alles gezegd is, draait de persoon zich om en reflecteert op het gesprek:
 - Dit herken ik; hier was ik door verrast; dit heeft me geraakt.



Achtergrond

Professioneel roddelen

Het fenomeen Professioneel Roddelen is geboren in de psychiatrie. In de jaren 60 en 70 van de vorige eeuw werd er gezocht naar manieren om mensen meer informatie te verschaffen over relationele interactie en beelden die mensen van elkaar hadden. Zo observeerden studenten therapiegroepen live mee, waarna zij over de groep in gesprek gingen terwijl de patiënten meeluisterde. Zo kregen zij toegang tot informatie die anders was dan die ze direct zouden krijgen als ze ernaar zouden vragen.

Later is deze werkvorm onderdeel geworden van de intervisie methodiek die nu veel gebruikt wordt om professionals van en met elkaar te laten leren.

De kracht van deze manier van werken zit hem in de ruimte die mensen voelen om over iemand te praten. Hij of zij heeft geen oogcontact (zit met de rug naar je toe) en doet niet mee in het gesprek waardoor mensen de vrijheid ervaren om te praten en te exploreren. Voortbouwen op elkaars ideeën helpt om nieuwe inzichten te creëren die er eerder niet waren (zowel bij de hoofdpersoon als in de hele groep).

De hand

Deze werkvorm heb ik ooit eens gehoord van Thomas de Vries van Outing Holland. Een mooie manier om teamleden met op een divers aantal onderwerpen met elkaar in gesprek te laten gaan over persoonlijke ontwikkeling.

De combinatie

Mijn collega Jaco van der Schoor heeft deze beide werkvormen aan elkaar gekoppeld in een ontwikkeltraject voor een grote gemeente, over het leren voeren van "het goede gesprek". Het versterken van de onderlinge verbinding, wat deze werkvorm doet, heeft een positief effect op de feedback en intensiteit van de gesprekken die daarna volgen.

Tot slot: Nog een tip voor meer impact

Als ik deze werkvorm begeleid neem ik vaak ook zelf deel aan het gesprek. Ik gooi er dan soms (met zorgvuldigheid) scherpe hypotheses in, om het gesprek te prikkelen:

"Anton komt op mij inderdaad heel vriendelijk over; ik ken hem niet goed, maar ik kan me voorstellen dat hij er vooral voor anderen is en niet zo heel goed voor zichzelf zorgt. Ik kan er natuurlijk helemaal naast zitten, en dan horen we zowel van hem, maar ik vraag me af of hij zichzelf niet teveel wegcijfert."

Veel plezier met het inzetten van deze werkvorm!

Thijs Rijnbergen
Mensen in Bedrijf

thijs@menseninbedrijf.nl | 06 22683736