

Vorbereiding Langzaam Luisteren

Vraagstuk vanuit de medewerker:

Wat wil je onderzoeken en hoe ziet je vissenkom in elkaar?

Wat houdt je bezig over je werk, waar lig je wakker van of wat grijpt je naar de strot? Iedereen gaat verschillend om met werkverstoringen, de beleving is verschillend en hoe we daarvan leren is verschillend. Dat maakt onderzoek interessant en waardevol, zeker in de dialoog tussen medewerker en direct leidinggevende.

Dat wat je nu weet over jezelf in de context van je vraagstuk, dat wat je tot nu toe hebt geleerd over jezelf en dat wat je tot nu toe hebt gedaan, is kennelijk onvoldoende geweest. Het gevolg is dat je vast zit, in de knoop zit of je bent verdwaald. In elk geval zou je het graag anders hebben.



Je ambities zijn waarschijnlijk groter dan waar je nu staat, je wilt graag tot inzichten komen zodat het je beter zal gaan. Je wil verbetering, je wil ontwikkeling, je wil leren hoe het anders kan.

Om het anders te gaan doen, is het handig eerst te weten wat je wil bereiken en vervolgens wat je al gedaan hebt om daar te komen. Met een vragenlijst op maat krijg je een beeld van wat je tot nu gedaan hebt, hoe je dat gedaan hebt en waarom je dat gedaan hebt. Jij staat centraal in je eigen vraagstuk, het gaat om jouw ambities en jouw handelen.

De vragenlijst komt overeen met je leervoorkeuren. Vanuit de leerscan, worden vragen gesteld die passen bij jouw leervoorkeuren:

- kunst afkijken;
- participeren;
- kennis verwerven;
- oefenen;
- ontdekken.

Vanuit elke leervoorkeur krijg je vragen, hoeveel hangt af van jouw score met de leerscan. Als oefenen een sterke leervoorkeur is, krijg je hier meer vragen over.

De vragen en de antwoorden gaan een beeld geven van hoe jij in je vraagstuk staat. Je ambities en je handelen ga je benoemen vanuit je eigen perspectief. Om dit te benadrukken wordt de vissenkomp als metafoor gebruikt. Buiten je vissenkomp ligt jouw vraagstuk. Jij zwemt met je ambities en je leervoorkeuren in een vissenkomp en je doet waarnemingen door het glas.

Het waarnemen vanuit je vissenkomp geeft een persoonlijke vervorming, het zijn jouw waarnemingen en ervaringen. De vervorming heeft te maken met wat je wil bereiken en wat je belangrijk vindt. Kort gezegd: je intrinsieke motivatie.



www.shutterstock.com · 18802462

Vanuit welk perspectief krijg je feedback van je direct leidinggevende? Hij doet vanuit zijn visie waarnemingen van jouw context en je gedrag. Voor jou is het interessant om zijn ervaringen en ambities te weten zodat je kunt nagaan of je eigen beeld daarmee overeenkomt. Wat wil hij onderzoeken en hoe ziet zijn visie in elkaar?



www.shutterstock.com · 614092

Het doel van de voorbereiding op het gesprek is bewustwording van het vraagstuk vanuit de eigen visie en die van de ander. Het gesprek kan daarmee zo open mogelijk aangegaan worden. Het gesprek is geen conversatie of debat. Het gaat niet om uitwisselen van bekende informatie en het gaat niet om het overtuigen met argumenten. Het gaat om in dialoog de intrinsieke motivatie te onderzoeken in relatie tot het vraagstuk.

Het gewenste resultaat is dat zowel medewerker als diens direct leidinggevende in staat zijn uit hun visie te springen en tot nieuwe inzichten kunnen komen over zichzelf en de ander. De voorbereiding op het gesprek is nodig om los te komen van de eigen visie zodat in de dialoog gesprongen kan worden. Door onderzoekende vragen te stellen over de intrinsieke motivatie zal blijken dat er een zee aan vrije ruimte is met nieuwe inzichten.

Vragenlijst voorbereiding medewerker

Wat houdt je bezig over je werk, waar lig je wakker van of wat grijpt je naar de strot? Iedereen gaat verschillend om met werkverstoringen, de beleving is verschillend en hoe we daarvan leren is verschillend. Dat maakt onderzoek interessant en waardevol, zeker in de dialoog tussen medewerker en direct leidinggevende.

Hieronder staat een vragenlijst in drie delen. In deel I geef je informatie over de context van je vraagstuk. In deel II zijn vragen geselecteerd die passen bij je leervoorkeuren. Deel III geeft je de mogelijkheid om overige relevante informatie te geven. Wanneer I, II en III zijn beantwoord, kan het geheel worden verstuurd naar het e-mailadres van je direct leidinggevende. Deze krijgt jouw vragen en antwoorden te zien zodat hij daarop kan reageren via vragen die passen bij zijn leervoorkeuren. Zijn antwoorden worden naar jou teruggestuurd zodat jullie beiden de voorbereiding voor het gesprek kunnen afronden.

De vragen zijn bedoeld om je aan het denken te zetten over hoe jij in je vraagstuk staat. Neem de tijd die je nodig hebt om langzaam te luisteren naar de vragen.

I Beschrijf je vraagstuk, dilemma of problematiek door antwoorden te geven op:

- 1 Vertel kort wat er feitelijk gebeurd is of geef aan wat het patroon van meerdere gebeurtenissen is.
- 2 Wat was jouw rol en welke bijdrage had je?
- 3 Wat betekent dit alles voor jou persoonlijk?
- 4 Welke vragen wil je onderzoeken?

II Gebruik de onderstaande vragen in de context van jouw vraagstuk, dilemma of problematiek. De antwoorden geven een beeld van je ambities en ervaringen.

Kunst afkijken

[plaatje kleur leervoorkeur]

De kernwoorden voor de leervoorkeur kunst afkijken zijn:

- observeren en imiteren, wat werkt?, meeliften, onder druk, complexiteit, resultaatgericht, van ervaringsdeskundigen.

Typische werkvormen voor kunst afkijken zijn:

- bedrijfsbezoek, meelopen, demonstratie.

Leren door kunst afkijken is effectief voor:

- cultuuroverdracht, soft-skills, probleem oplossen

(Toelichting leervoorkeuren, Twynstra Gudde)

1 “Leren wordt vaak geassocieerd met rust en veiligheid. Kunst afkijken floreert echter onder spanning. Voor de lerenden van deze metafoor is de dagelijkse praktijk de beste leeromgeving: die is hectisch, vrij onvoorspelbaar en constant in beweging.” (*Ruijters, 2006, p. 207*)

A Welke omstandigheden zijn voor jou belangrijk als je op korte termijn met oplossingen moet komen?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

2 “Ze horen dan ook graag een goed verhaal over een ‘best-practice’ en hebben respect voor inhoudelijke expertise.” (*Ruijters, 2006, p. 207*)

A Welke praktijkervaring van jouw direct leidinggevende is voor jou van belang?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

3 “Haakt af bij lange verhalen of gesprekken.” (*Ruijters, 2006, p. 208*)

A Wat is bij jou het effect als iets te langdradig wordt?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

4 “Ze leren het liefst in de echte wereld (in plaats van de leerwereld) waar ze worden uitgedaagd om in een grote complexiteit dingen voor elkaar te krijgen.” (*Ruijters, 2006, p. 208*)

A Wat is voor jou het belangrijkste om te leren van een bedrijfsbezoek?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

5 “Haakt af bij een nadruk op reflectie en bij veel verdieping (meer kennis en achtergronden dan strikt nodig is voor het oplossen van een probleem).” (Ruijters, 2006, p. 208)

A Wat doe je om te voorkomen dat je snel verveeld raakt?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

6 “Herkent zich in de resultaatgerichtheid van het kennis verwerven, maar is eerder op zoek naar wat werkt, dan hoe het in elkaar zit.” (Ruijters, 2006, p. 208)

A Welke succesvolle oplossingen vanuit andere werksituaties hebben je aan het denken gezet?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

Participeren

[plaatje kleur leervoorkeur]

De kernwoorden voor een participerende leervoorkeur zijn:

- samen, gelijkwaardig, dialoog, met anderen, elkaar vertrouwen, diversiteit, perspectieven, samen betekenis zoeken.

Typische participerende werkvormen zijn:

- intervisie, werkgroepen, case bespreking.

Participerend leren is effectief voor:

- collectiviteit en collectieve groei, leren samenwerken en divergent denken, er is niet een waarheid.

(Toelichting leervoorkeuren, Twynstra Gudde)

1 “Mensen die juist samen met anderen goed tot leren komen, hebben het ‘sparren’ nodig om eigen ideeën helder te krijgen en het aan te scherpen. Je wordt gedwongen om iets onder

woorden te brengen. Bovendien word je gevoed door reacties en ideeën van anderen.” (Ruijters, 2006, p. 209)

A Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden om van elkaar te leren?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

2 “Begeleiding kan interessant zijn, vooral in de vorm van een teamcoach die enigszins stuurt op de samenwerking. Maar onderling taken verdelen of een wisselend voorzitterschap is ook een goed alternatief.” (Ruijters, 2006, p. 209)

A Wat verwacht je van jouw direct leidinggevende over het sturen van groepsprocessen?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

3 “Heeft moeite met ongelijkheid in teams (mensen die geen verantwoordelijkheid nemen of zich onttrekken aan het team).” (Ruijters, 2006, p. 209)

A Wat is bij jou het effect als men zich onttrekt aan het team?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

4 “Organiseer het gesprek en draag zorg voor gesprekshygiene (voorkom de ‘pingpongwedstrijd’ – iedereen zegt wat, maar het bouwt niet op).” (Ruijters, 2006, p. 209)

A Waar moet intervisie aan voldoen zodat je leert van anderen?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

5 “Blokkeert als er te weinig tijd is om van gedachten te wisselen”. (Ruijters, 2006, p. 209)

A Wat heb je nodig om voldoende tijd te kunnen nemen om na te denken?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

6 “Soms kan het botsen met mensen die kennis verwerven of kunst afkijken, omdat er te weinig tijd wordt genomen om een band op te bouwen, en er uit het oogpunt van efficiency snel wordt gekozen voor taak verdelen.” (Ruijters, 2006, p. 210)

- A Wanneer is jouw voorbereiding voldoende grondig zodat fouten voorkomen kunnen worden?
- B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

Kennis verwerven

[plaatje kleur leervoorkeur]

De kernwoorden voor de leervoorkeur kennis verwerven zijn:

- objectieve kennis, van deskundigen, doelgerichtheid, willen weten, feiten en theorie.

Typische werkvormen voor kennis verwerven zijn:

- bronnenonderzoek, studie, kennis overdracht, documentaire.

Kennis verwerwend leren is effectief voor:

- kennisintensieve trajecten.

(Toelichting leervoorkeuren, Twynstra Gudde)

1 “Zij verdiepen zich graag in vakkennis en zijn thuis te vinden met een boek op de bank. Kennis speelt dus een belangrijke rol.”
(*Ruijters, 2006, p. 210*)

A Welke kennisbronnen zijn voor jouw belangrijk?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

2 “De begeleider dient inhoudelijk een expert te zijn.”
(*Ruijters, 2006, p. 211*)

A Welke expertise verwacht je van jouw direct leidinggevende?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

3 “Heeft vaak een allergie voor onwetendheid, onnadenkendheid.”
(*Ruijters, 2006, p. 211*)

A Wat maakt dat je onwetendheid of te weinig kennis van zaken vervelend vindt?

- B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.
- 4 “Er is tijd en rust nodig om kennis te verwerven, bouw bijvoorbeeld voorbereidingstijd rond opdrachten in.” (*Ruijters, 2006, p. 211*)
- A Wanneer weet je dat je voldoende hebt gezocht naar de waarheid?
- B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.
-
- 5 “Deze lerenden weten wat ze willen weten; ze richten hun leren op het bereiken van een concreet eindresultaat in heldere tussenstappen.” (*Ruijters, 2006, p. 210*)
- A Wat is voor jou belangrijk om met heldere tussenstappen tot een concreet eindresultaat te komen?
- B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.
- 6 “Kan moeite hebben met te grote procesorientatie (praten over hoe in plaats van wat).” (*Ruijters, 2006, p. 211*)
- A Hoe ga je om met medewerkers die meer met het proces bezig zijn dan met het resultaat?
- B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

Oefenen

[plaatje kleur leervoorkeur]

De kernwoorden voor een oefenende leervoorkeur zijn:

- herhaling, veiligheid, reëel maar niet realistisch, van fouten leren, onder begeleiding.

Typische oefen werkvormen zijn:

- rollenspel, spelsimulatie, stage en supervisie.

Oefenend leren is effectief voor:

- ontwikkelen van expertise, experimenteren met nieuw gedrag en nieuwe vaardigheden, het leren leren.

(Toelichting leervoorkeuren, Twynstra Gudde)

1 “Bovendien moet er voldoende rust zijn om te reflecteren. Leren kan dus het best in een rustige, veilige, niet te complexe, maar wel realistische omgeving waar men kan experimenteren, vragen kan stellen en tijd krijgt om over iets na te denken.” (Ruijters, 2006, p. 211)

A Welke omstandigheden zijn belangrijk om tijd en ruimte beschikbaar te hebben om te oefenen?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

2 “Belangrijk is dat er iemand is die het leren kan begeleiden, situaties kan vereenvoudigen, op dingen kan wijzen of juist iets kan aanreiken dat je weer een stap verder brengt.” (Ruijters, 2006, p. 211)

A Welke didactische ondersteuning en sturing verwacht je van jouw direct leidinggevende?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

3 “Gebrek aan gevoel van bekwaamheid heeft sterke negatieve invloed op het leren.” (Ruijters, 2006, p. 212)

A Wanneer voel jij je voldoende bekwaam voor een werkopdracht?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

4 “Vormen als rollenspellen en gaming passen vaak goed omdat de oefensituaties gemanipuleerd kan worden (even terug in de tijd gaan, vereenvoudigen, stapsgewijs opbouwen en dergelijke).” (Ruijters, 2006, p. 213)

A Wat is voor jou het belangrijkste bij een training of een workshop?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

5 “Heeft het leren van fouten vaak hoog in het vaandel staan, en wil van daaruit tijd en ruimte voor reflectie en feedback.” (Ruijters, 2006, p. 212)

A Wanneer weet je dat je voldoende de tijd hebt gehad voor bespiegelingen zodat je niet te lang blijft hangen?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

6 “Vaak ontstaat er een zekere resonantie met mensen die graag participeren, omdat beiden sturen op de onderlinge verhoudingen, met name veiligheid en vertrouwen.” (Ruijters, 2006, p. 212)

- A Welke veiligheid of welk vertrouwen is voor jou van belang?
- B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

Ontdekken

[plaatje kleur leervoorkeur]

De kernwoorden voor een ontdekkende leervoorkeur zijn:

- in het diepe springen, nieuwsgierigheid, toeval, creativiteit, zelfsturing, inspiratie.

Typische ontdekkende werkvormen zijn:

- werkstukken, brainstorm, open space, verhalen vertellen.

Ontdekkend leren is effectief voor:

- creativiteit en vernieuwing, persoonlijke groei.

(Toelichting leervoorkeuren, Twynstra Gudde)

- 1 *“Houdt niet van structurering rond wat er moet worden geleerd. Vindt het vaak zelfs niet prettig als vooraf bekend is wat er geleerd moet worden.” (Ruijters, 2006, p. 214)*
 - A Waar moet voor jou het werk aan voldoen zodat je ontdekkend kunt leren?
 - B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hiermee rekening hebt gehouden.
 - 2 *“Een begeleider voor het leerproces heeft de ontdekker niet nodig, maar een inspirerend begeleider wordt serieus genomen.” (Ruijters, 2006, p. 213)*
 - A Op welke punten verwacht je inspirerende begeleiding van jouw direct leidinggevende?
 - B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je dit duidelijk hebt gemaakt.
-
- 3 *“Leren doe je niet alleen tijdens je opleiding, leren doe je continu. Niet leren bestaat niet. Dit bewustzijn maakt dat veel mensen leren uit de*

dagelijkse gang van zaken en de onverwachte gebeurtenissen die zich voordoen.” (Ruijters, 2006, p. 213)

A Wat is voor jou van belang om in de werksituatie nieuwe en interessante problemen tegen te komen?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

4 *“De ontdekker leert in uitdagende situaties en wordt door interesse gedreven.” (Ruijters, 2006, p. 213)*

A Wat heb je nodig om te voorkomen dat je te veel interessant vindt?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hiervoor gezorgd hebt.

5 *“Leren in een officiële leersituatie (zoals een opleiding of een workshop) is vaak te beperkend, te voorgestructureerd. Een grote mate van vrijheid is belangrijk. Deze lerenden zoeken graag hun eigen weg, Dat hoeft niet noodzakelijkerwijs de meest efficiënte weg te zijn, als het maar de meest interessante is.” (Ruijters, 2006, p. 213)*

A Hoe kun je ervoor zorgen dat jouw werksituatie voldoende interessante leeractiviteiten blijft bieden?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

6 *“Ze kunnen in eerste instantie wel eens chaotisch overkomen. Fouten horen erbij en houden je alert.” (Ruijters, 2006, p. 213)*

A Hoe ga je om met fouten zodat je alert blijft?

B Kijk naar je vraagstuk en geef aan in welke mate je hier rekening mee hebt gehouden.

III Wat wil je verder nog toevoegen?