

Workshop aanspreken, feedback en conflicthantering

We verspillen veel menselijk kapitaal als medewerkers onvoldoende worden gefaciliteerd bij hun (persoonlijke) ontwikkeling en er onvoldoende leiding wordt gegeven aan organisatie en medewerkers. Worden medewerkers voldoende uitgedaagd en hun kwaliteiten en talenten voldoende aangeboord? Krijgen medewerkers wel voldoende verantwoordelijkheid en worden ze daar dan ook op aangesproken? Worden de medewerkers uitgenodigd om verantwoording af te leggen? Wordt feedback geven en ontvangen gezien als het investeren in elkaars ontwikkeling? Lossen medewerkers conflicten snel en effectief op?

De workshop aanspreken, feedback en conflicthantering is modulair van opzet, is vraaggestuurd en praktijkgericht. De volgende vier stappen worden achtereenvolgend in de training doorlopen:

Stap 1. Gewenste cultuur en aansturing.....

'Als we de cultuur willen behouden, moeten we haar blijven scheppen (Johan Huizinga)'. In deze stap wordt duidelijk gemaakt wat de gewenste cultuur en aansturing van de organisatie is. En ook wat de belangrijkste waarden zijn van de organisatie als het gaat om 'hoe we om gaan met elkaar' en 'welke stijl van leidinggeven we hanteren'. Passen deze waarden bij de waarden van haar medewerkers? Pas als dit voor een ieder duidelijk is, kunnen we gaan bouwen aan de gewenste cultuur en aansturing en/of deze verder onderhouden. Voorbeeldgedrag is hierbij het belangrijkste beïnvloedingsinstrument!

Stap 2. Aanspreken en feedback.....

'Feedback geven is een kunst, feedback krijgen is een gunst'. Onderzoek wijst uit dat organisaties waar het gebruikelijk is elkaar aan te spreken, beter presteren. Elkaar aanspreken loont dus voor de ontwikkeling van de medewerkers en de organisatie. Toch is elkaar aanspreken of feedback geven en ontvangen niet gemakkelijk. Als we feedback krijgen, denken we maar al te gauw dat de ander ons niet aardig vindt en ons niet ziet zitten. In deze stap laten we zien dat het bij het geven van een goede feedback gaat om het gedrag van de ander en niet om de persoon. Met het goed geven en ontvangen van feedback zijn we in staat om goed en veilig te leren van elkaar. *'Feedback is een investering van de ander in jou!'*

Stap 3. Conflicthantering.....

'Wees niet bang voor conflicten. Soms botsen zelfs sterren. Dat is hoe nieuwe werelden ontstaan'. Conflicten komen overal voor en worden vaak als vervelend en negatief ervaren. Maar een goed aangepakt conflict leidt juist vaak tot een **positieve uitkomst**. Bijvoorbeeld de oplossing voor een slepend probleem dat heel lang heeft gewoekerd en tot veel spanning en stress heeft geleid. Het kan juist ook leiden tot een betere of diepere band tussen mensen. Een belangrijk gegeven hierbij, is de manier waarop je zelf omgaat met conflicten. Evenzo is het goed om te beseffen dat degene met wie je een conflict hebt, misschien een andere stijl van omgaan met conflicten heeft dan jij. Er bestaat niet zoiets als één goede **conflicthanteringsstijl**. In deze stap laten we zien dat een bepaalde stijl in de ene situatie goed kan uitpakken en in de andere juist niet. Het gaat om het hanteren van de juiste stijl in de juiste situatie.

Stap 4. Ervaren is begrijpen!

'Ik hoor en ik vergeet. Ik zie en ik onthoud. Ik doe en ik begrijp (Confucius)'. Het principe van ervarend leren staat centraal in de aanpak van de workshop. Het gaat dus om doen en ervaren. In aansluiting op de eigen ervaringen wordt door middel van rollenspelen met acteurs de theorie versterkt. Er wordt gewerkt vanuit in de praktijk aangereikte situaties, die in de training opnieuw vorm en inhoud krijgen. Op deze manier ervaren de deelnemers direct resultaat voor zichzelf.

Teamleren

Leren met én in een team/groep vanuit de eigen organisatie vinden wij een belangrijke voorwaarde voor duurzame ontwikkeling van jezelf en van de organisatie. In de training is coaching van het team of de groep dan ook een belangrijk onderdeel. Het team of de groep dient een veilige omgeving te zijn waar de deelnemers elkaar ondersteunen en uitdagen in hun ontwikkeling en de eigen verantwoordelijkheid van zowel de medewerker als het team groeit.

Duur en opbouw van de workshop

De workshop bestaat uit twee dagdelen. De twee dagdelen kunnen aansluitend aan elkaar worden gegeven of met een tussenpose van bijvoorbeeld een week. In het eerste dagdeel staan we stil bij de gewenste cultuur en aansturing van de organisatie, creëren we een veilige leeromgeving en behandelen we de theorie over aanspreken, feedback en conflicthantering. In het tweede dagdeel gaan we met twee acteurs daadwerkelijk aan de slag met de aangereikte theorie en kan iedereen hiermee oefenen.



Over MORAAL DARE2DO

'Wij laten mensen ervaren dat zij sterker worden als zij zelf de leiding nemen'

Visie

Het belangrijkste kapitaal van organisaties zijn de mensen die er werken. Wij van MORAAL DARE2DO geloven sterk in je talenten en het potentieel dat in jou aanwezig is. Als dit op de juiste manier wordt aangesproken ben je gelukkiger, loyaler en ondernemender. Je voelt je verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling en voor de organisatieresultaten.

Missie

We laten je ervaren hoe je sterker kunt worden door je eigen leider te zijn. We helpen mensen hun eigen potentieel te ontdekken en optimaal in te zetten, zodat zij goed tot hun recht komen. Hun kennis en creativiteit beter benutten. Zich op de juiste plek weten en de organisatie versterken. Je ontwikkelt en versterkt jouw eigen leiderschap. En alleen als dat duurzaam is, dan heb je echt iets geleerd.

Het nieuwe leren

Leren is voor ons niet het toepassen van tips en trucs of het zomaar volgen van een methodiek of onze adviezen. Het gaat erom dat jij blijvend toegang krijgt tot een groter persoonlijk potentieel. Een groter potentieel dat leidt tot een vergroot eigen vermogen om antwoord te geven op de uitdagingen van deze tijd. Want deze tijd vraagt om goed en inspirerend leiderschap. Niet alleen aan de top, maar in de breedte van organisaties. Persoonlijk leiderschap dat voortkomt uit authenticiteit kan doeltreffend worden ingezet in samenwerking. Om met elkaar te komen tot vernieuwing en verbetering van producten en diensten, zodat de doelstellingen van de organisatie gerealiseerd kunnen worden.