

Oefening – op de lijn

Begeleiding en doel:

In deze oefening staan de deelnemers steeds op een lijn bijvoorbeeld van “hoog naar laag”. In één oogopslag zien de deelnemers elkaars “positie” en gaan daarover in gesprek. Je vraagt deelnemers steeds hun positie te verklaren en op elkaar te reageren. Hierdoor hoeft je als begeleider weinig moeite te doen om een goed gesprek op gang te brengen.

Je kunt de oefening inzetten voor verschillende doelen; kennismaken, elkaar beter begrijpen, weerstand pijlen, ideeën uitwisselen, meer vertrouwen krijgen in elkaar, de neuzen dezelfde kant op krijgen en ga zo maar door. Je kunt hem eenmalig inzetten bij een bepaald onderwerp of verandering. Je kunt hem ook inzetten als vast onderdeel van bijvoorbeeld een vergadering of dag- of weekstart. Je kunt dan gaan voor een vast onderwerp “ik heb last van werkdruk” of steeds wisselen waarbij je óók teamleden stellingen of vragen laat aandragen.

Naast individuele posities kun je ook kijken hoe het team als geheel “erin staat”. Door aan de start van een verandertraject of na het maken van afspraken in een vergadering te vragen; “hoeveel vertrouwen hebben jullie erin dat wij dit samen tot een succes brengen?”. Als dit laag blijkt kun je ook het team zélf in gesprek laten gaan over “wat is er nodig om dit te laten slagen?”.

Werkwijze:

- Laat het team ergens staan waar voldoende ruimte is. Leg uit dat je steeds een stelling of vraag noemt en dat zij dan van hoog naar laag mogen gaan staan. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Voor iedereen geldt dat zij “er anders in staan”.
- Begin eerst met één of twee makkelijke onderwerpen die uit te drukken zijn in getallen. Bijvoorbeeld “hoe lang werk je hier al” of “wat was je reistijd vanochtend”. Als er weinig veiligheid is gaan mensen namelijk vaak ergens staan op een kluitje zonder te praten. Je vraagt hen dan te overleggen en écht ten opzichte van elkaar een lijn te vormen door het aantal jaren (of uren in voorbeeld twee) te vergelijken. Hierdoor komt de dynamiek op gang, raken mensen gewend aan de oefening en ontstaat er meer veiligheid.
- Afhankelijk van het doel en onderwerp kies je nu een eigen vraag of stelling. Op de volgende bladzijde zie je verschillende suggesties bij verschillende onderwerpen en doelen. Dit is geen volledige lijst uiteraard. Kies zelf wat het beste past bij het team, het onderwerp en jullie eigen “stijl” van communiceren met elkaar.
- Bedenk vooraf wat je doel is met deze oefening:
 - Kennismaken en veiligheid vergroten: hierbij kun je aan de slag met luchtige onderwerpen waardoor mensen meer over elkaar te weten komen. Bijvoorbeeld “hoe lang werk je hier al?” of “hoe ervaren voel je je?”
 - Inzicht krijgen in elkaars positie: hierbij laat je mensen op een lijn staan én vraag je uit waarom iemand een bepaalde plaats heeft gekozen. Eventueel kun je ook de verschillende kanten op elkaar laten reageren of ze elkaar vragen laten stellen.
 - Weerstand uitvragen: dit is een goede manier om het vertrouwen in elkaar of veranderingen te vergroten. Je normaliseert weerstand en het praten daarover; wrijving geeft glans. Pas als we open staan voor elkaars zorgen en kritische kanttekeningen kunnen we besluiten maken die gedragen worden. Achter weerstand zitten vaak goede punten. Ga er daarom niet tegenin als begeleider van deze oefening maar beweeg juist mee. Ga bijvoorbeeld naast die persoon staan en zeg “ok, goed punt hoor ik hier. Leuk hoor zo’n nieuw registratiesysteem, maar daar hebben we helemaal geen tijd voor. Hoe zien anderen dat?”.

Voorbeeldvragen, onderwerpen en variaties:

- Start van een training:
 - Ik begrijp waarom we vandaag hier zijn
 - Ik heb concrete punten die ik vandaag zou willen leren
 - “Leuk hoor zo’n training, maar kunnen we niet weer gewoon aan het werk gaan?” Door deze vraag te stellen krijg je eventuele weerstand naar boven. Soms zijn mensen druk, moe, gestuurd door hun leidinggevende of zien ze het nut (nog) niet.
- Kennismaking en vertrouwen:
 - Hoe goed ken je de mensen in dit team?
 - Ik ben me bewust van mijn valkuilen (Laat mensen hun valkuil toelichten. Eventuele verdieping: “uit welke kwaliteit komt jouw valkuil voort?”)
- Samenwerking en sfeer
 - Ik voel me gewaardeerd binnen dit team/werk/afdeling
 - Ik heb grote invloed op de sfeer in de groep
 - Ik voel me verantwoordelijk voor de sfeer in de groep
 - Door goede besluitvorming maken wij afspraken waar iedereen zich aan wil houden
- Feedback
 - Ik vind het belangrijk om het over dit onderwerp te hebben
 - Het woord feedback roept negatieve gedachten en gevoelens bij me op
 - Door feedback te ontvangen voel ik mij meer vertrouwd in het werk
 - Als ik me ergens aan stoort dan bespreek ik het met die persoon
 - Ik geef geregeld complimenten
 - Ik vraag regelmatig zélf om feedback aan anderen
- Roddelen
 - Er wordt geroddeld binnen dit team
 - Ik roddel zelf
 - Ik kan goed bepalen wanneer “even sparren” overgaat in roddelen
 - Ik weet hoe ik constructief kan reageren op geroddeld door collega’s
- Klagen
 - Ik klaag regelmatig. (Variatie: maak een lijn van “ja heerlijk tot nee storend”. Door uitvergroten en humor verlaag je de drempel om er eerlijk voor uit te komen)
 - Mensen gaan vaak pas klagen wanneer zij geen invloed ervaren. (Maak een lijn van eens tot oneens. Vraag uit of ze dit herkennen. Wat zegt dit over klagende collega’s. Zijn er collega’s die tips hebben om meer invloed te krijgen i.p.v. klagen?)
- Vergaderen
 - Aan de start: ik heb zin in deze vergadering
 - Start: het is me duidelijk wat het resultaat van deze vergadering moet zijn
 - Einde: ik heb vertrouwen in de besluiten die we hebben genomen
 - Einde: het is me goed gelukt mijn mening te geven tijdens dit overleg
- Werkdruk
 - Ik heb het gevoel dat ik alles onder controle heb
 - Ik ben tevreden over mijn werk-privé balans
 - Ik heb voldoende energie om goed én gezond mijn werk te kunnen doen deze week/maand. (Je kunt direct in gesprek over oplossingen bij voldoende tijd. Bij weinig tijd houd je het kort maar weten jullie samen in ieder geval van elkaar wie er wat extra hulp kan gebruiken. Controleer de week erop of de positie is verbeterd.)

Heb je vragen of wil je jouw opzet even doorspreken? Je mag me altijd even bellen of mailen.