

Roos van Leary  
(Leary)



Als je doet wat je altijd deed,  
krijg je wat je altijd kreeg.



Verploegen & Vossenberg  
training coaching intervisie

[www.2maalv.nl](http://www.2maalv.nl)

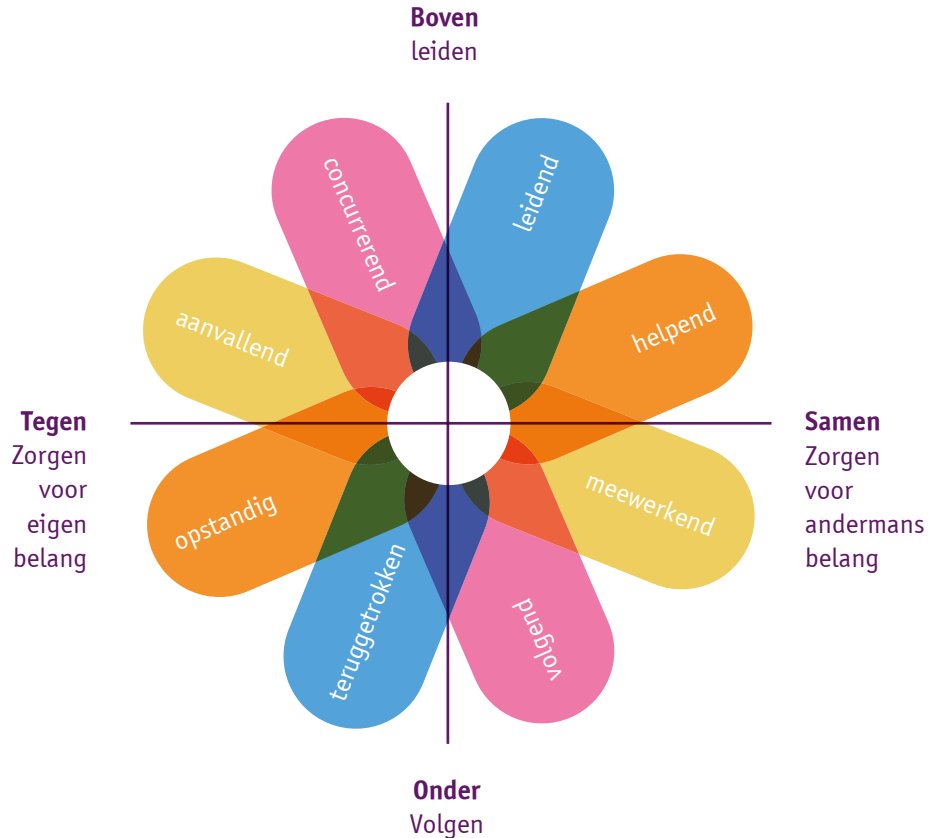
*Albert Einstein*

## Roos van Leary (Leary)

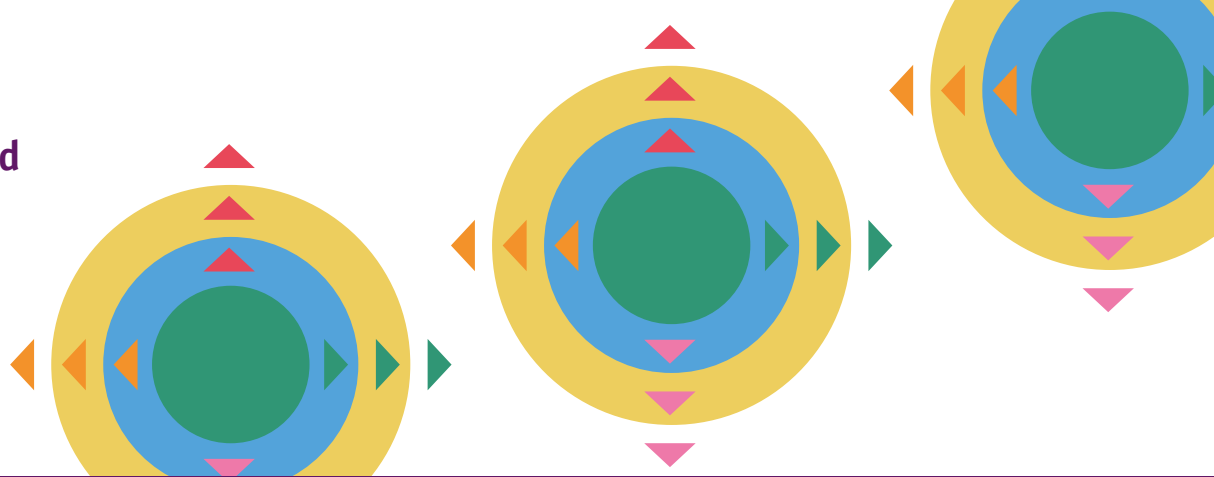
Bepaald gedrag roept een bepaalde reactie op. Vanuit dit gegeven is gedrag te voorspellen en te beïnvloeden.

De vier hoofdtypen van gedrag roepen elkaar op.

Boven	●	—	●	Onder
Onder	●	—	●	Boven
Samen	●	—	●	Samen
Tegen	●	—	●	Tegen



## Cirkel van invloed (Covey)



Geef mij de moed te veranderen wat ik kan en moet veranderen, het inzicht om te accepteren wat ik niet kan veranderen, en de wijsheid om het verschil te zien.

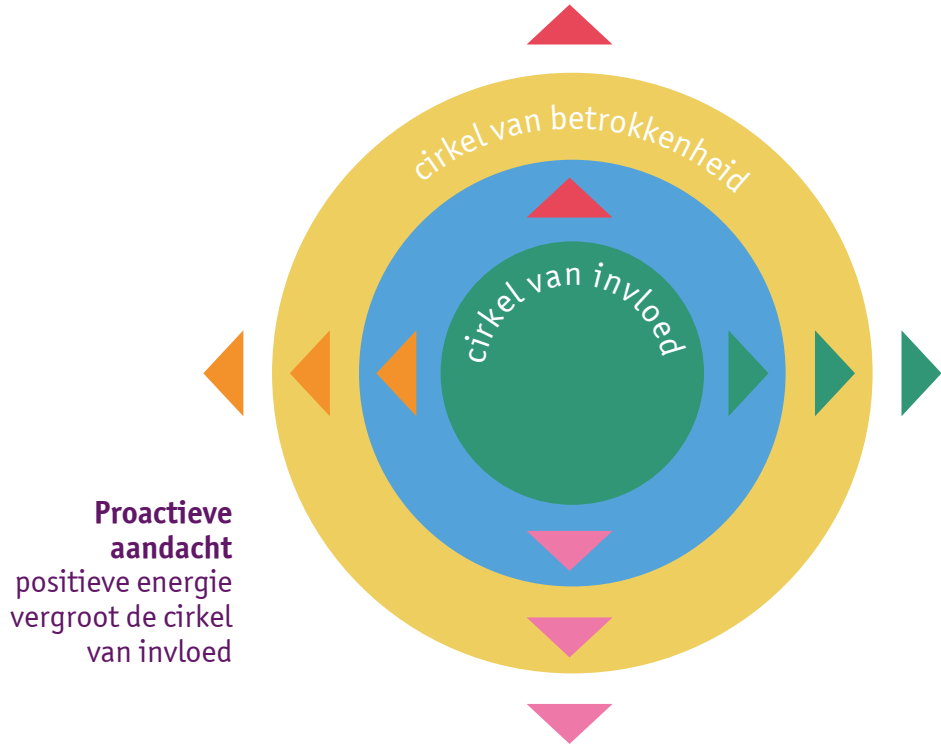
## Cirkel van invloed (Covey)

### Overwinning op jezelf:

- 1 Wees proactief, je hebt de leiding over je leven;
- 2 Begin met het einde voor ogen, bedenk wat je wilt bereiken;
- 3 Begin bij het begin, voer het stap voor stap uit.

### Overwinningen op je omgeving:

- 4 Denk in termen van win/win;
- 5 Probeer eerst de ander te begrijpen om vervolgens begrepen te worden;
- 6 Werk synergetisch,  $1+1=3$ ;
- 7 Houd de zaag scherp;
- 8 Ken jezelf en inspireer anderen.



## De 3 posities



Wees eens nieuwsgierig  
in plaats van de ander  
iets kwalijk te nemen.



maal

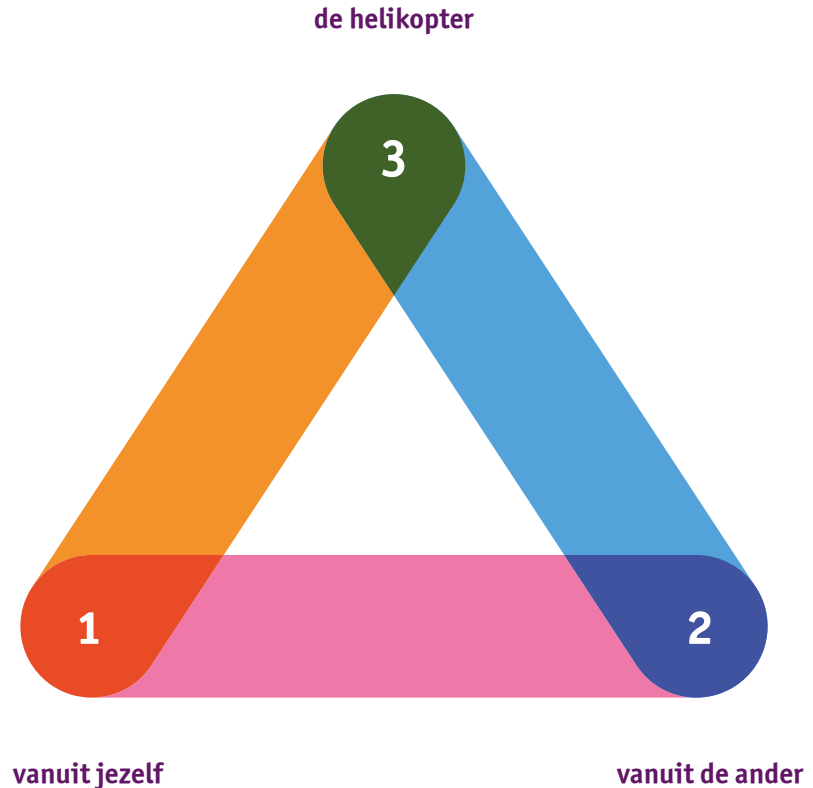
Verploegen & Vossenberg  
training coaching intervisie

[www.2maalv.nl](http://www.2maalv.nl)

## De 3 posities

Bekijk een situatie eens bewust vanuit verschillende invalshoeken:

- 1 Je krijgt informatie over jezelf (hoe kom je over);
- 2 Je krijgt informatie over de ander (hoe kijkt die er tegenaan);
- 3 Je krijgt inzicht in de gehele situatie (hoe reageren jullie op elkaar).



## Teamrollen (Belbin)



Als het niet kan zoals  
het moet dan moet  
het zoals het kan.

# Teamrollen (Belbin)

## Doen

<b>Bedrijfsman</b>	<b>Brononderzoeker</b>
Harde werker	Extravert
Realistisch	Enthousiast
Gestructureerd	Ruimdenkend
Praktisch	Avontuurlijk
Organisator	Netwerker
Nuchter	Communicatief
Efficiënt	Joviaal
Star	Nonchalant

## Willen

<b>Vormer</b>	<b>Voorzitter</b>
Gedreven	Kalm
Wilskrachtig	Oog voor talent
Prestatiegericht	Ruimdenkend
Ondernemer	Procedureel
Pionier	Tolerant
Moedig	Nieuwsgierig
Stellig	Doelgericht
Ongeduldig	Manipulatief

## Denken

<b>Plant</b>	<b>Monitor</b>
Fantasierijk	Analyserend
Creatief	Fantasierijk
Origineel	Bedachtzaam
Vernieuwend	Kritisch
Solistisch	Nuchter
Verstrooid	Strategisch
Dagdromer	Afstandelijk

## Voelen

<b>Zorgdrager</b>	<b>Groepswerker</b>
Consciëntieus	Sociaal
Detailist	Mild
(Over)bezorgd	Diplomatiek
Risico analist	Gevoelig
Afmaker	Verbinder
Stressgevoelig	Conflictvermijdend



### Specialist

Stil  
Solistisch  
Standvastig  
Vakman  
Specifiek deskundig



## Principieel onderhandelen (De Harvard-methode)



Als je enige gereedschap een  
hamer is, ziet elk probleem  
eruit als een spijker.

*Abraham Maslow*

## Principieel onderhandelen (De Harvard-methode)

### De Harvard methode heeft 4 spelregels:

- 1 Over Mensen: scheid de mensen van het probleem;
- 2 Over Belangen: concentreer je op belangen, niet op posities;
- 3 Over Keuzes: creëer allerlei mogelijkheden voordat je een besluit neemt;
- 4 Over Criteria: sta erop dat het resultaat gebaseerd is op een objectieve norm.



## Creatiespiraal (Knoope)



Een bij weegt 0,5 gram en heeft een vleugeloppervlak van  $1,1 \text{ cm}^2$ . Volgens de wetten van de aërodynamica kan ze niet vliegen. Gelukkig weet ze dit niet. Dus vliegt ze!

## Creatiespiraal (Knoope)



## BOB-model



Visie zonder actie is een  
dagdroom. Actie zonder  
visie is een nachtmerrie.



Verploegen & Vossenberg  
*training coaching intervisie*

[www.2maalv.nl](http://www.2maalv.nl)

## BOB-model

### Beeldvorming

Is er voldoende informatie?  
Wat zijn de feiten?  
Wat zijn de mogelijkheden?  
Wat zijn de consequenties?  
Zijn er alternatieven?

### Oordeelsvorming

Bekijk de zaken kritisch.  
Weeg voor- en tegenargumenten af.  
Bepaal je mening.

### Besluitvorming

Bepaal de besluitvormingsmethode.  
Bijv. meerderheid van stemmen  
of bij consensus.  
Maak een definitieve keuze.

## Beeldvorming Oordeelsvorming Besluitvorming



## Logische niveaus (Bateson/Dilts)



Problemen kunnen niet worden  
opgelost binnen hetzelfde kader  
waarin ze gecreëerd zijn.

## Logische niveaus (Bateson/Dilts)

### Logische niveaus

Iedereen leeft tegelijkertijd op de zes niveaus: bewust, maar vooral onbewust.

Voorbeeld: als je de overtuiging hebt 'ik word niet gewaardeerd' zal dit zijn weerslag hebben op je capaciteiten en je gedrag. Een verandering op ieder niveau werkt door naar de onderliggende niveaus.



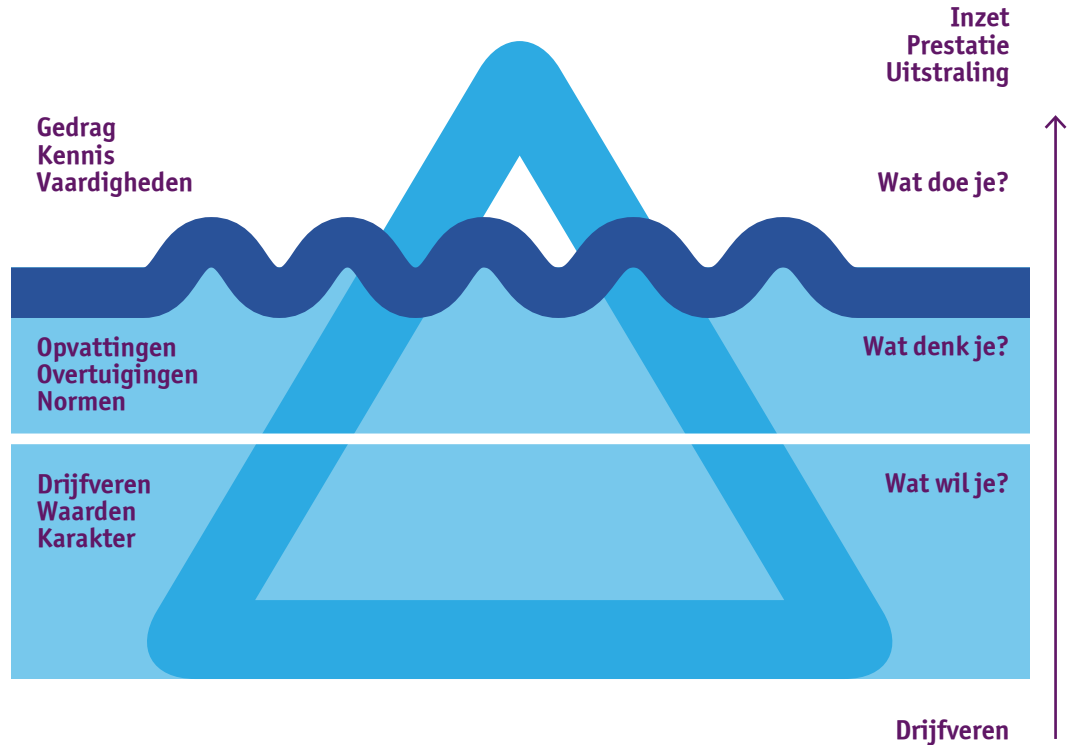


**Ijsberg**  
(Mc Clelland)

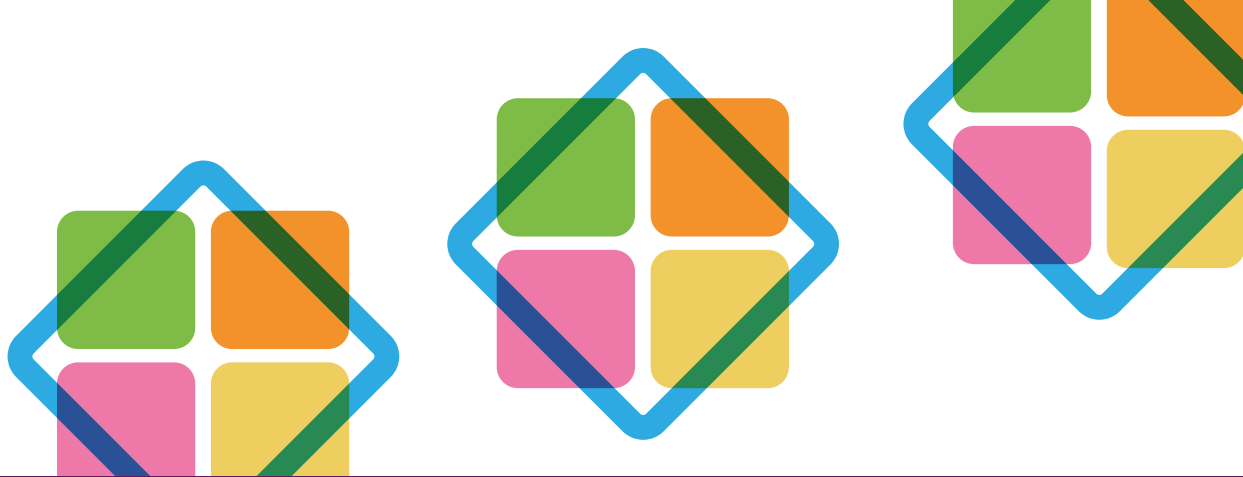


Door anderen te analyseren  
drukken we in wezen onze eigen  
behoeften en waarden uit.

# Ijsberg (Mc Clelland)



**Joharivenster**  
(Joseph Luyf/  
Harry Ingham)



Sommige mensen zullen  
nooit iets leren omdat  
ze alles te snel begrijpen.

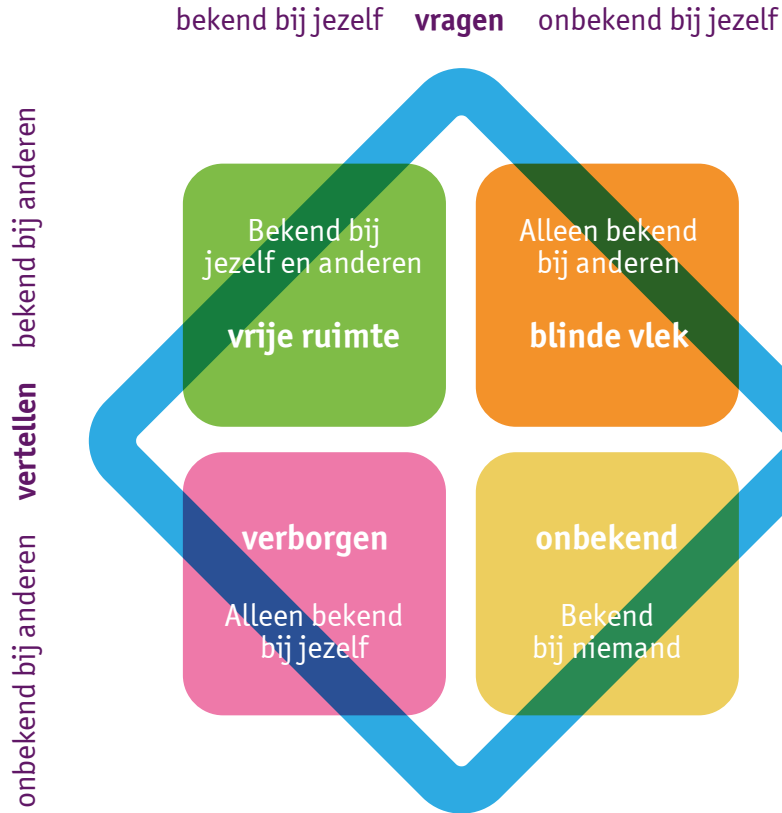
*Alexander Pope*



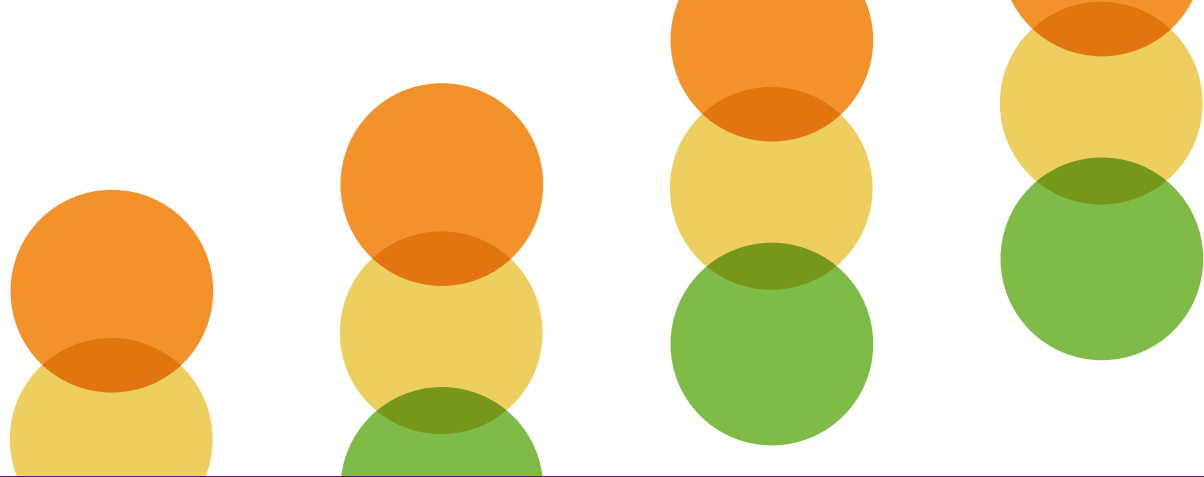
Verploegen & Vossenberg  
training coaching intervisie

[www.2maalv.nl](http://www.2maalv.nl)

**Joharivenster**  
(Joseph Luyf/  
Harry Ingham)



## PIP-model



Als je wilt leiden, dan  
moet je eerst volgen.

## PIP-model

- Proces
- Inhoud
- Procedure

Deze drie dienen in balans te zijn.

Het proces en de procedure zijn op orde, wil je dieper op de inhoud in gaan.

Zorg voor een helicopterview, dan hou je overzicht.

Mensen 'vechten' conflicten vaak op inhoudsniveau uit, terwijl het proces en de procedure niet op orde zijn.

### Proces (Hoe)

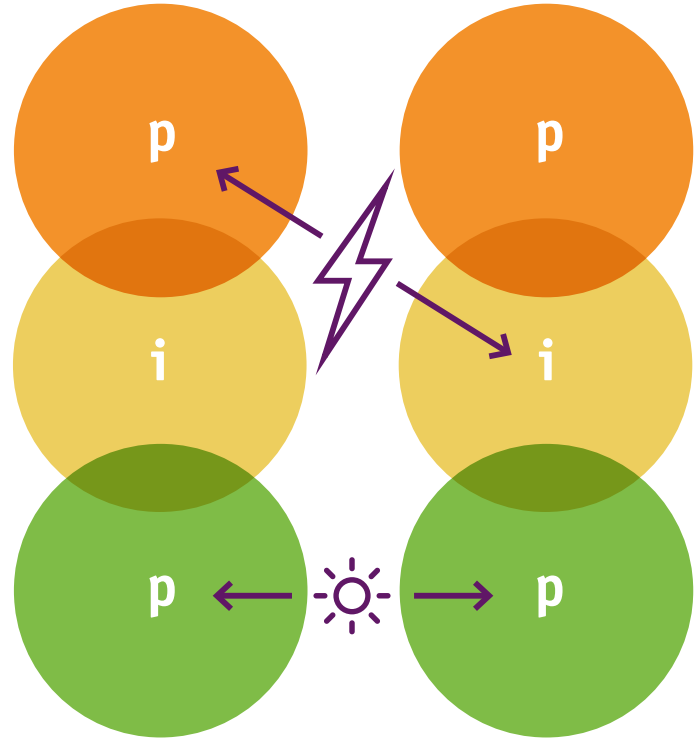
- Omgangsvormen
- Verhoudingen
- Sfeer
- Energie
- Emotie

### Inhoud (Wat)

- Argumenten
- Feiten
- Kennis
- Standpunten

### Procedure (Structuur)

- Voorzitter
- Notulen
- Afspraken
- Agenda
- Tijd



## Feedback



Als je iets goeds ziet geef dan  
een compliment, als je iets fouts  
ziet vraag dan of je kunt helpen.

## Feedback

**Negatieve feedback:**  
Kritiek.

**Positieve feedback:**  
Wens of compliment.



### Geven

- Juiste moment
- Beschrijf concreet gedrag
- Doseer je feedback
- Vertel wat het jou doet
- Doe suggestie voor verbetering
- Vraag om reactie
- Maak concrete afspraken

### Ontvangen

- Luister
- Ga na of je de ander goed begrijpt
- Vraag door
- Accepteer de feedback ook als je het niet eens bent
- Laat eerlijk zien wat het je doet
- Bepaal zelf of je je gedrag wil veranderen



## Kernkwadrant (Ofman)



Je leert het meest  
van de persoon  
die je irriteert.

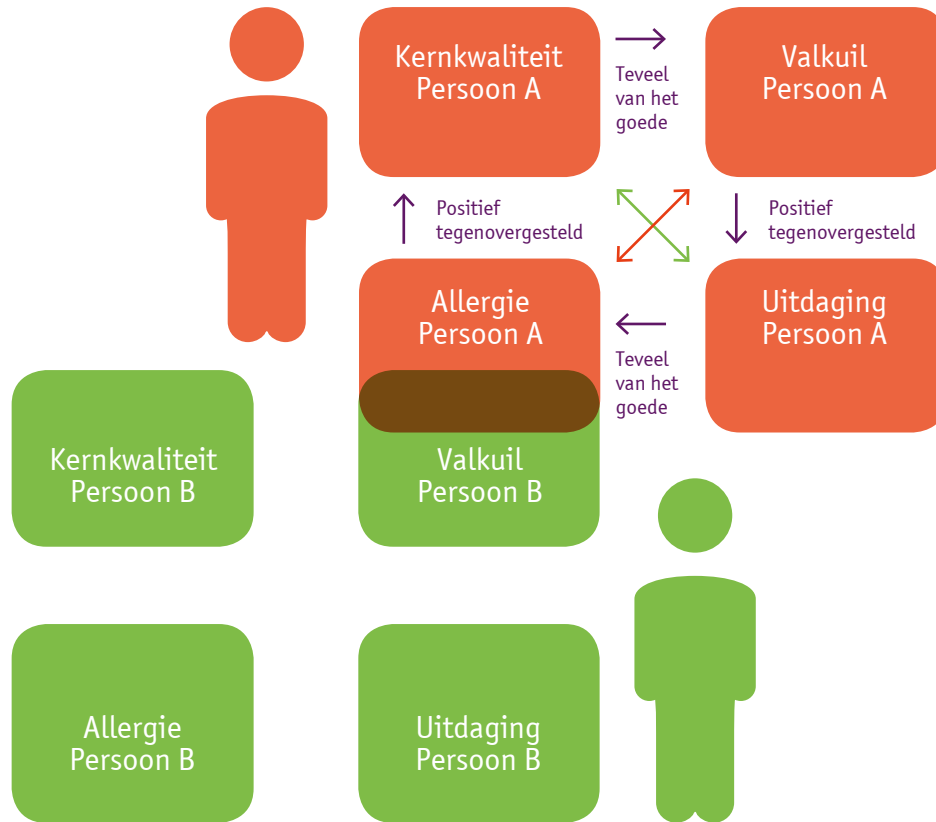


maal

Verploegen & Vossenberg  
training coaching intervisie

[www.2maalv.nl](http://www.2maalv.nl)

# Kernkwadrant (Ofman)



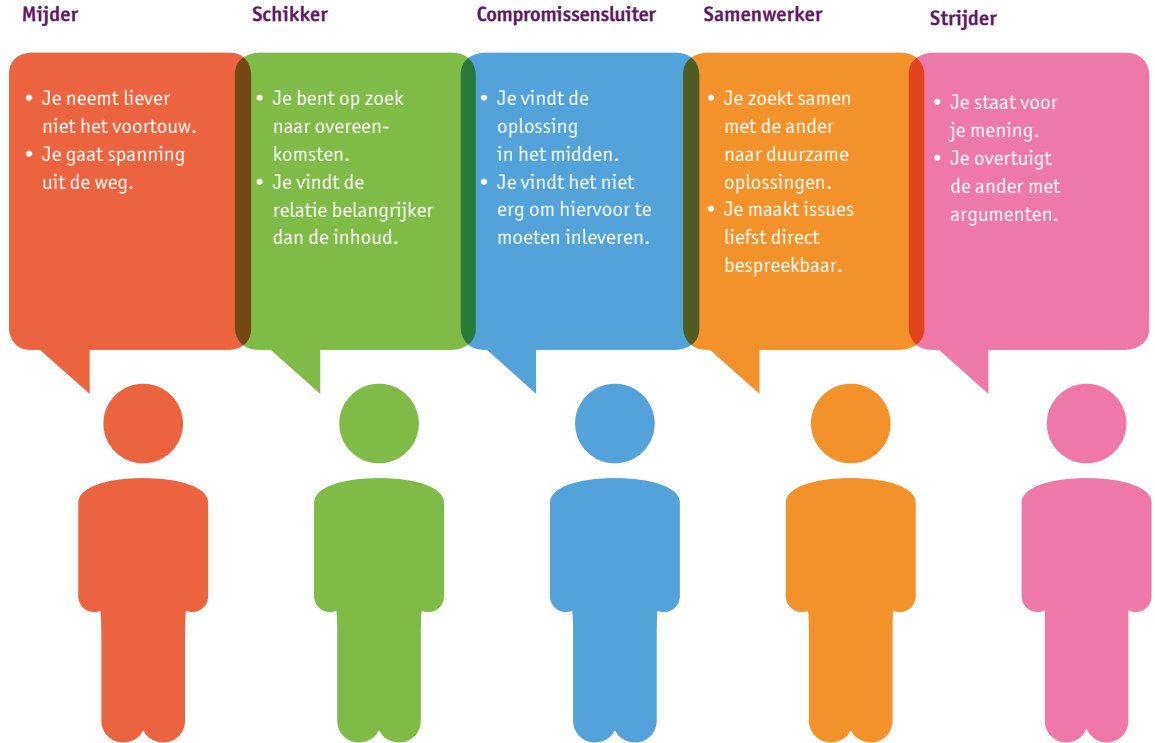
## Conflict- management



Kijk wat werkt en  
doe daar meer van.

# Conflict-management

Conflict-management gaat over de vraag wat je kunt doen om een conflict te herkennen, erkennen en vervolgens hanteerbaar te maken en te houden.



**Intervisie  
en/of collegiale  
consultatie**  
In 6 stappen



Het leven is alleen achterwaarts te  
begrijpen maar moet voorwaarts  
geleefd worden.

# Intervisie en/of collegiale consultatie

## In 6 stappen

### Stap 1: het verhaal (3-5 minuten)

De inbrenger vertelt zijn/haar 'lastige' situatie.

### Stap 2: Vragen stellen (5 minuten)

Mede deelnemers stellen vragen ter informatie.

### Stap 3: De antwoorden (5 minuten)

De inbrenger beantwoordt één voor één de vragen.  
(Geen discussie).

### Stap 4: Het roddelen (5 minuten)

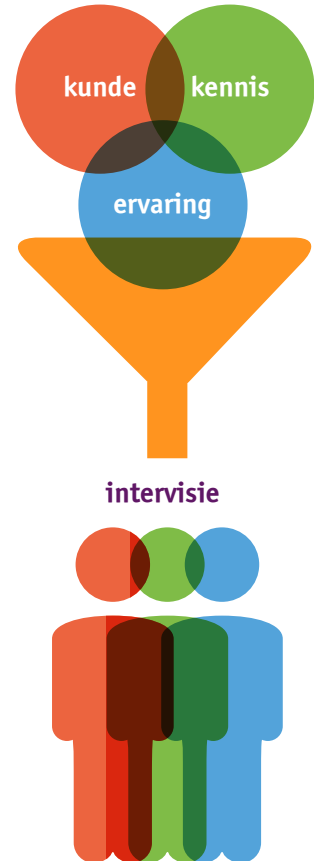
(de inbrenger draait stoel om en ziet de anderen niet).  
Deelnemers geven aan wat volgens hen het probleem van de inbrenger is en geven advies. De inbrenger luistert.

### Stap 5: De oogst (2 minuten)

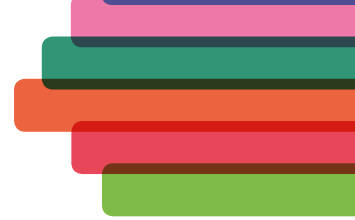
De inbrenger geeft aan wat hij/zij hiermee kan.

### Stap 6: Terugblik (5 minuten)

Uitwisseling wat iedereen eraan heeft gehad?



Creatief denken



Creativiteit is denken  
met een bochtje.



Verploegen & Vossenberg  
training coaching intervisie

[www.2maalv.nl](http://www.2maalv.nl)

*Ed van Leeuwen*

## Creatief denken

### Spelregels:

- Stel je oordeel uit;
- Lift mee op ideeën van anderen;
- Geef extra aandacht aan 'rare' ideeën;
- Iedereen is gelijk.

