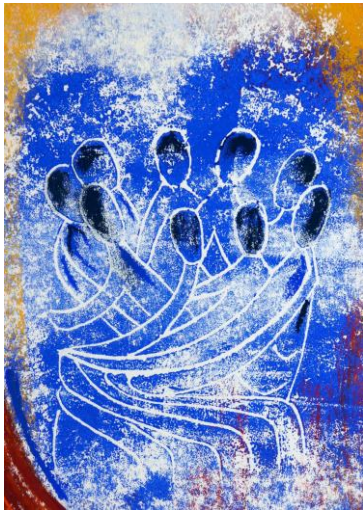


Leernetwerk Dialoog & Interventie

Meer impact met minder energie



Eenheid in verscheidenheid / Joke van der Krogt / 1996

Je bent een ervaren manager, projectleider of adviseur.

Je opereert in complexe situaties met tegenstelling, conflict en stagnatie. Je vindt het juist dan een uitdaging om betrokkenen te inspireren tot constructieve voortgang en gedragen resultaten. Daarbij worstel je vaak met de vraag hoe het beste te interveniëren. Je weet immers dat bij complexiteit de vertrouwde routines zelden werken.

Je leert het meest van mensen die even aandachtig bij je stilstaan en je een spiegel voorhouden. Helaas, in de hectiek van alledag komt het daar vaak niet van.

Als dit zo is, nodigen we je graag uit om deel te nemen aan ons 'Leernetwerk Dialoog & Interventie' (www.learningnetwork.net).

Daarmee geef je jouw ontwikkeling en groei een flinke impuls, zodat je:

- meer ontspannen en doelgericht intervenieert in de krachtenvelden waarin je opereert;
- beter in dialoog blijft, zeker in lastige situaties en bij conflict;
- beter door hebt waar je jezelf ondermijnt
- meer vanuit je kracht functioneert en nieuwe stappen zet

Kortom, zo krijg je meer impact met minder energie.

In een bijlage geven we je een 'kijkje in de keuken' van een eerder leernetwerk

Diversiteit aan deelnemers

Het leernetwerk, dat wij initiëren en faciliteren, biedt je een diversiteit aan deelnemers. Zij worstelen met dezelfde vragen rond het interveniëren in complexe situaties, maar vaak in een heel andere omgeving. We organiseerden tot nu toe zes leernetwerken. Daaraan namen mensen deel uit de wereld van de reorganisatie rijksdienst, informatica, wetenschapsontwikkeling, ruimtelijke ordening, ontwikkelingssamenwerking, fysieke infrastructuur, theater, onderwijs, havenontwikkeling, kunst, gezondheidszorg, belastingen, duurzame energievoorziening en organisatieadvies. Zowel leidinggevenden als (interne) adviseurs, zowel in loondienst als zelfstandig ondernemend. Die diversiteit ervaren de deelnemers steeds weer als een belangrijke factor voor het succes van het leernetwerk.

Wij zijn....



Charles de Monchy (ir. S.C.A. de Monchy):

“Na 10 jaar werken in watermanagement voor klein boeren in Ecuador en Mozambique, ben ik sinds 1993 zelfstandig facilitator en coach voor programmaleiders. Iedere dag ervaar ik de kracht van dialoog en ik help graag deze te verdiepen. Ik volgde een opleiding in Gestaltmethodiek. Naast het begeleiden van leernetwerken faciliteer ik plansessies en geef ik trainingen op het gebied van interactieve planvorming en faciliteren.”



Jeroen van der Zijde (dr. J. van der Zijde):

“Ik ben organisatieadviseur, trainer en coach (www.vanderzijde.net). Tevens geassocieerd partner van Van de Bunt Adviseurs (www.vandebunt.nl). Mijn fascinatie is om in complexe situaties mensen te inspireren om in hun kracht te staan en constructief met onderlinge verschillen om te gaan. Ik promoveerde op een dissertatie over het ‘Managen van complexe projecten in politieke context’ (Eburon, 1998).”

Onze belangrijkste inspiratiebronnen zijn: Martin Buber (dialoog), Salamo Friedlaender (leven in polariteiten), Fritz Perls (gestaltmethodiek), Robert Kegan & Lisa Lahey (immuniteit voor verandering), Bert Hellinger (opstellingen), en natuurlijk onze eigen gevarieerde ervaringen met dialoog en interventie.

Deelnemers na afloop

- “Jeroen en Charles leren je de dialoog te vinden”
- “Het is heel fijn en waardevol om stil te staan en te oefenen met deze twee interventie-specialisten.”
- “Jullie begeleiding heb ik ervaren als invoelend, confronterend en integer. Bij mij zijn een aantal deuren opengegaan.”
- “Het leernetwerk voelt als ‘vrij’: ik ga er heen met plezier en kom terug met ruimte.”
- “De diversiteit van onze groep voelt iedere keer weer als een verrijking.”
- “Het verschil tussen vastzitten en vooruitgaan is heel groot!”
- “Het leernetwerk gaat uiteindelijk over dingen met aandacht en liefde doen.”

Het leernetwerk

Het leernetwerk bestaat uit een groep van ongeveer 8 deelnemers.

We organiseren 6 bijeenkomsten van één dag: van 10.00 uur tot 20.00 uur, inclusief lunch en diner. De bijeenkomsten vinden eenmaal per maand plaats.

Tijdens iedere bijeenkomst:

- brengen één of twee deelnemers een praktijkcasus in, die diepgaand wordt behandeld;
- werken alle deelnemers aan hun persoonlijke vaardigheden op het gebied van interventies, dialoog en het hanteren van de eigen dynamiek;
- wordt steeds gereflecteerd op de ervaringen met het geleerde in de praktijk.

Datum, locatie en kosten

We beginnen op **woensdag 25 juni 2014**. Tijdens de startbijeenkomst bepalen we gezamenlijk de data van de overige 5 bijeenkomsten. De bijeenkomsten vinden plaats in Utrecht, op een rustige locatie bij het Domplein. De kosten bedragen € 2.950,- (exclusief BTW en inclusief accommodatiekosten).

Meedoen?

We maken graag een afspraak voor een vrijblijvend oriëntatiegesprek. Je kunt je natuurlijk ook direct opgeven bij:

Jeroen van der Zijde: jeroen@vanderzijde.net, 06-55377782;

Charles de Monchy: charles@demonchy.nl, 06-54714804.

Twee deelnemers uit vorige leernetwerken geven graag een referentie:

Tjitske Vervoort-Stoelinga, zelfstandig adviseur voor kwaliteitsvraagstukken in de gezondheidszorg: 06-36067610;

Henk Molenaar, directeur van WOTRO Science for Global Development, onderdeel van NWO: 070-3440552.

Een 'kijkje in de keuken' van een eerder leernetwerk

Het zit Willem hoog dat zijn twee mede-leidinggevenden, wiens baas hij is, vrijwel gelijktijdig hebben aangekondigd dat zij vertrekken. Ze lichtten hem pas in over hun nieuwe baan toen alles al definitief was. Hij voelt zich overvallen - *"Ik was de enige die van niks wist"* - en had meer vertrouwen verwacht. Bovendien: *"Zij hadden kunnen weten dat ik hen zou helpen om verder te komen."* Toen Willem aan zijn collega vroeg waarom hij hem niet eerder had ingelicht, kreeg hij als antwoord: *"Omdat iedereen mij adviseerde dat niet te doen."*

Willem vraagt aan de groep: *"Adviseer je iemand niets tegen zijn leidinggevende te zeggen over zijn of haar vertrek, voordat alles in kannen en kruiken is?"* Pikant detail is dat één van de twee collega's ook deelneemt aan het leernetwerk, maar die dag niet aanwezig is. Hij had de groep inderdaad over zijn voornemen geïnformeerd, maar Willem niet.

De feedback van de groep was onder meer:

- *"Er staat voor je collega's waarschijnlijk wat meer op het spel dan voor jou."*
- *"Je wilt niet wéten wat er gebeurt als men je wél informeert. Dan maak je je heel druk en je kunt er toch niets aan doen."* Denise vertelt een anekdote over paniekerige telefoontjes van een medewerker die haar vakantie verstierden.
- *"Het siert je dat het je raakt."*
- *"De hiërarchische verhouding, die er nu eenmaal is, maakt het ongemakkelijk om tegen je collega te zeggen: Ik wil dat jij mij vertrouwt!"*
- *"En, Willem, kan je nu zélf eigenlijk nog wel weg?"*

Willem: *"Ja, dát is mijn grootste probleem! Ik kán nu niet eens weg omdat er nu niemand meer is die op mijn stoel wil zitten!"* Hij gaat onder bulderend gelach van de groep op de lege stoel naast hem zitten. Als iedereen is bedaard, vragen we Willem of hij antwoord heeft op zijn vraag. Willem: *"Nee, maar dat is niet zo belangrijk. Ik zit er niet meer mee."*

De volgende sessie meldt Denise dat zij heeft besloten een andere baan te gaan zoeken. Na enige aarzeling heeft ze haar baas meteen geïnformeerd. Dat was even spannend, maar hij gaat haar helpen om verder te komen!

De eerste commentaren laten zien dat er meer kanten aan de zaak zitten. Als iemand Willem's betrokkenheid erkent en waardeert, neemt het gesprek een andere wending. De tegenstelling waar Willem mee te maken heeft - hij is de baas, maar wil ook vertrouwenspersoon zijn - wordt mooi verwoord. Als iemand vraagt of hij zelf nog wel weg kan, slaat de vonk over en volgt een ontlading.

Het samenspel van de deelnemers in deze dialoog levert in korte tijd een meervoudig perspectief op de situatie. De spanning lost op en er ontstaat ruimte voor nieuwe mogelijkheden, die Willem zelf en een tijdje later Denise daadwerkelijk benutten.