

Baal je van improductief vergaderen en dat niet alles uitgesproken wordt?

Ga voor effectief én verbindend samenwerken!

Ga aan de hand van 5 concrete stappen direct aan de slag



Iedereen heeft met samenwerking en vergaderen te maken. Het is vaak vervelend, saai en improductief. Er speelt van alles onder de tafel, ergernissen die niet geuit worden, etcetera...

Het resultaat van improductief vergaderen?

De besluitvorming is niet effectief en er is geen onderlinge verbinding.

- Niet iedereen voelt zich gehoord, er is een sfeer van 'praters' en 'zwijgers.'
- Niemand is echt blij met de besluiten, het is vlees noch vis.
- De besluiten zijn te vaag, wat hadden we eigenlijk afgesproken?
- Er wordt geen feedback uitgewisseld, uit angst om de ander te kwetsen of de samenwerking te verstoren. Of er wordt wel feedback gegeven, maar dat leidt dan tot conflicten, boosheid en verdriet.

5 STAPPEN

Ik ga je praktische stappen geven om tot een effectieve en verbindende samenwerking te komen. Ik laat je kennismaken met **een aanpak die ervoor zorgt dat jullie effectief vergaderen én verbonden zijn met elkaar!**

- Want wat zou het mooi zijn als iedereen zich gehoord voelt.
- Iedereen de ruimte voelt om zijn mening in te brengen. In besluitvorming, maar ook in het feedback geven, elkaar aanspreken, etc.
- En dat het niet ten koste gaat van de effectiviteit, maar juist bijdraagt aan de effectiviteit!
- Zo ontstaat een **ideale situatie**: iedereen wordt gehoord én we zijn effectief.

Zo wordt jullie samenwerking leuker én krachtiger.

Het eigen maken gaat je tijd kosten, maar al snel merk je dat het overall minder tijd kost doordat je slaagt effectiever te vergaderen.

Duurzame besluiten, tevreden teamleden. Geen gezeik, maar samen.



Mijn naam is Adrian Roest (1982). Ik ben getrouwd met Willeke en vader van drie jongens.

Jaren heb ik gezocht hoe ik mezelf kan zijn én in verbinding kan zijn met de ander. Ik praat graag, reageer snel... en was dan snel te sterk aanwezig voor mijn teamgenoten. Maar als ik zweeg, hen de ruimte gaf, vergat ik mezelf, baalde ik. In beide situaties voelde ik me niet echt gehoord. De tips die ik jou ga geven hebben voor mij alles veranderd: ik kan mezelf zijn én de ander horen. Zonder effectiviteit te verliezen. Ik hou ervan!

1. Vergeet jezelf (even) en luister naar de ander

**“Luisteren is het begin van effectiviteit en verbinding.
Luisteren naar de ander en luisteren naar jezelf.”**

Ons luisteren naar de ander is meestal ‘om te reageren’: wat vind ik hiervan, heb ik dit ook wel eens meegemaakt, dit slaat nergens op, etc.. De uitdaging en oplossing is luisteren ‘om te horen’: wat zegt de ander eigenlijk, waarom vindt hij wat hij zegt, wat is zijn wens?

Mijn ervaring is dat luisteren om te horen een kunst is, razend moeilijk. Let maar eens op, zomaar ben je bezig met wat het met je doet, wat je ervan vindt. En voor je het weet heb je ingebroken in het verhaal van de ander. Of heb je je teruggetrokken in je eigen wereld.

‘Luisteren om te horen’ heeft nog een mooie bijkomstigheid: er wordt dus ook zo naar jou geluisterd. En dat is bijzonder. Misschien zelfs wel wennen. Stilte, rust, ruimte voor jou en wat jij wil zeggen.

That’s where the magic happens!

Luisteren om te horen en echt gehoord worden zijn de sleutels tot meer effectiviteit en verbinding in je team en tijdens vergaderingen.



Resultaat

Iedereen wordt gehoord, we luisteren naar elkaar. Luisteren om te horen i.p.v. luisteren om te reageren.



2. Weg met de minderheid!

Ons land is een democratie: de meerderheid beslist.

Dat heeft veel mooie aspecten. Een groot nadeel is echter dat er dan ook een minderheid is. En die minderheid moet maar slikken wat er besloten wordt. Hier gaat het in teams vaak mis, want vaak zijn het dezelfde personen die veel invloed hebben, zorgen dat het besluit hun kant op valt. Daar zit ook vaak de frustratie bij de minderheid, die zich niet gehoord voelt, die geen zin heeft om uitvoer te geven aan het besluit, etcetera.

Ons land staat ook bekend om het polderen: eindeloos praten om toch maar bij elkaar in de buurt te komen. Wat we dan overhouden is consensus: een beetje voor iedereen. Iedereen akkoord, niemand echt blij.

Het kan ook anders: ga werken met consent!

CONSENT

Consent wil zeggen dat een besluit genomen wordt als niemand van de aanwezigen een overwegend, beargumenteerd bezwaar heeft *tegen* het nemen van het besluit. En als je dan een bezwaar hebt, heb je de verantwoordelijkheid om een nieuw besluit te formuleren. Door te luisteren naar elkaar, verrijkt te worden door de inzichten van de teamleden, kom je samen tot het beste besluit.

Lijkt het een illusie? Het kan. Geloof me, velen gingen je voor en werden er blij van. Het kan!



Resultaat

Afspraken zijn helder en uitvoerbaar voor iedereen

3. Bespreek niet *alles* met *z'n allen*

Ik zie agenda's vol met punten waarvan het niet nodig (b)lijkt om het met z'n allen te bespreken.

Beslis samen (met consent) wie het mandaat krijgt om het punt uit te voeren. We geven die persoon dan het vertrouwen dat hij het werk goed kan doen. Zodra we het vertrouwen niet meer hebben, vragen hebben bij de keuzes die de persoon maakt, kan dat op de agenda en kunnen we het mandaat heroverwegen. Dus scan jullie agenda en overweeg welke punten prima onder te brengen zijn in mandaten. Doe het gelijk, dat geeft direct tijdsinstroom.

Mooie bijkomstigheid: het geven van vertrouwen voedt de motivatie van betreffende collega om het zorgvuldig te doen.

Vertrouwen brengt groei, persoonlijk én voor het team!



Resultaat

Domeinen (waar jullie over kunnen beslissen) en mandaten (wie voert de taak uit) zijn helder en zo is dus duidelijk wat wel/niet besproken moet worden met het hele team



4. Zorg niet voor de ander, zorg voor samen

"Als we er samen voor zorgen dat iedereen goed voor zichzelf zorgt, wordt er goed voor iedereen gezorgd. Beter dan als iedereen alleen goed voor zichzelf zou zorgen."

Wanneer jullie kiezen om met deze aanpak te werken, heeft dus iedereen de ruimte om zijn eigen inbreng te hebben. En iedereen heeft ook de ruimte om een bezwaar te hebben bij een voorstel en een nieuw voorstel te doen. We hoeven dus niet meer voor de ander te denken, op te komen voor het belang van de ander. Natuurlijk, in de besluitvorming zoeken we het besluit waar iedereen consent mee kan gaan. Daarin houden we rekening met elkaar.

Je hoeft dus niet (meer) de verantwoordelijkheid van de ander te dragen!



Resultaat

Ieder teamlid neemt verantwoordelijkheid voor zichzelf én de samenwerking



5. Hou vol, geef niet op

Veranderen kost tijd.

Anders vergaderen kost tijd.

Het is altijd wennen om dingen anders te doen.

Een laag dieper gaat dit over veiligheid: kan ik mijn oude stijl loslaten en vertrouwen dat het nieuwe echt beter is... kan ik echt mijn mond openen zonder dat er over me heen gewalst wordt...

De belangrijkste vraag voor jou en je team is: zou je willen dat het mogelijk is om effectief te zijn én in goede verbinding te staan met elkaar?

Stel je voor dat het echt kan, effectief én verbindend? Dat wil je toch?

Zorg dan dat het gaat gebeuren! Geef niet op als het niet gelijk lukt, als het moeilijk blijkt, als het lang duurt.

Als je volhoudt, zal het vanzelf vertrouwd en veilig worden. Vaak al sneller dan je verwacht, ga je dingen uitspreken die heel lang niet uitgesproken waren: moeiten komen op tafel, ergernissen worden gedeeld. De methode biedt veiligheid om echt te zeggen wat je vindt, ook als het gaat over je collega.



Resultaat

Feedback kan uitgewisseld worden, alles kan uitgesproken worden

De volgende stappen

Bekijk mijn gratis trainingsvideo

In deze training van 27 minuten laat ik je zien hoe je in jouw team **direct aan de slag** kunt met deze nieuwe aanpak.



Na het zien van de trainingsvideo:

- Herken jij de valkuilen waar jij en je team onbewust in trappen tijdens vergaderingen
- Ken jij de procesregels die ervoor zorgen dat werken/vergaderen weer leuk wordt!
- Begrijp jij waarom deze aanpak een vaardigheid is en geen trucje
- En kun jij de brug slaan tussen theorie en praktijk

[BEKIJK DE TRAININGSVIDEO](#)

Plan een strategiegesprek in

Ben jij ervan overtuigd dat de vergaderingen met jouw team effectiever kunnen? Maar weet je nog niet welke oplossing passend is binnen jullie organisatie? Plan dan een vrijblijvend strategiegesprek met mij in. Ik stel je een aantal vragen over jouw team(s) en jij maakt kennis met mij en de vaardigheden die ik train/coach. Het doel van het gesprek is om te kijken of mijn methode effectief is voor jullie team.

Zijn we een fit? Dan doe ik je een passend aanbod.

Zijn we geen fit of blijkt uit het gesprek dat jullie team hier nog niet klaar voor is? Dan zal ik je andere opties aandragen of je doorverwijzen naar een andere partij.

Ik beloof je dat je altijd een stap verder komt door dit gesprek.

[PLAN EEN STRATEGIEGESPREK](#)

*Ik heb wekelijks een aantal plekken in mijn agenda gereserveerd voor deze gesprekken