

MCL LeiderschapsLAB

Het nieuwe paradigma voor prestatie in het kort:

- Gedrag van ons mensen (wat we doen, zien, beslissen of zeggen) is verbonden met hoe de wereld op ons overkomt (onze kijk op de wereld of referentiekader).
- Hoe de wereld op ons overkomt vindt voornamelijk plaats onder het niveau van bewustzijn.
- Hoe de wereld op ons overkomt vind plaats in taal (in de breedste zin).
- Wat we zien, doen, beslissen kortom al onze acties zijn gecorreleerd aan ons referentiekader dat in taal (uitgesproken en onuitgesproken conversaties) is geconstrueerd.
- Zie hier de kracht van context en taal: Tel het aantal “passes the white team makes” zet het referentiekader/context en dat bepaalt wat we waarnemen en dus onze acties bepaald.
Doe de test: <http://www.youtube.com/watch?v=Ahg6qcgoy4>
- Zonder het opruimen van de oude (onuitgesproken) conversaties uit het verleden die het huidige referentiekader bepalen, leeft de organisatie in de geprogrammeerde toekomst modus. De resultaten (het gedrag) in de toekomst zullen hoogstwaarschijnlijk en bijna zeker een versie zijn van het verleden.
- Deze bevindingen zijn consistent met de laatste Neuro-wetenschappelijke onderzoeken. Zie ook onderstaande quote van onderstaande cognitieve wetenschapper:

Language and the Occurring

“Do the languages we speak shape the way we see the world, the way we think, and the way we live our lives...?”

For a long time, the idea that language might shape thought was considered at best untestable and more often simply wrong...

What we have learned is that people who speak different languages do indeed think differently and that even flukes of grammar can profoundly affect how we see the world.

Language is a uniquely human gift, central to our experience of

being human. Appreciating its role in constructing our mental lives brings us one step closer to understanding the very nature of humanity.”

Lera Boroditsky, Stanford University cognitive scientist

We zien, vanuit het nieuwe paradigma uw organisatie als een netwerk van conversaties. Dit biedt de gelegenheid om ongreepbare zaken als cultuur, onuitgesproken conversaties gebrek aan alignment en integriteit krachtig te transformeren. Het nieuwe paradigma gaat er van uit dat gedrag de buitenkant is van datgene wat gedrag veroorzaakt. Onze interventie vindt plaats aan de bron van gedrag en geeft de deelnemers inzicht en toegang tot wat er voor zorgt dat we doen wat we doen en zeggen wat we zeggen.

Dit leiderschapsprogramma heeft tot doel een fundamentele verschuiving teweeg te brengen in wat mensen zien als mogelijk op hun werk (en voor de zorg in Nederland). Deelnemers zijn in staat hun referentiekaders gegeven door hun opleiding, cultuur etc. uit het verleden te herkennen. Men is in staat uit ingesleten gedrag, oude patronen, gewoontes en nog niet onderzochte aannames te stappen en deze in te ruilen voor nieuwe perspectieven die het mogelijk maken om op een nieuwe manier te kijken naar - en te relateren aan – de toekomst van het werk.

SILK werkt met mensen om een klimaat te creëren van vertrouwen, innovatie, en eigenaarschap. SILK verschaft hierbij een “klinische” manier van het gebruik van taal om met precisie en zonder bagage uit het verleden te communiceren. Een nieuwe manier om dingen aan te pakken. Die zorgt er voor dat mensen uit zich zelf in actie komen en initiatief nemen om dingen “van doen” te maken en tegelijkertijd een enorme verbetering teweeg brengt van het werkklimaat en vervulling op het werk.

Onze klanten rapporteren dat deelnemers van toegewijde harde werkers veranderen in mensen die eigenaarschap nemen voor de toekomst en succes van de organisatie.

PROGRAMMAOVERZICHT:

DAG 1 09-19 uur

- Introductie van het programma, overzicht van de business case en de strategische doelen van de klant.
- Overzicht van het programma, inclusief richtlijnen voor een effectieve deelname.
- Het identificeren van fundamentele, maar nog niet onderscheiden “concerns” die bepalen hoe mensen denken en communiceren op het werk.
- De aard en het gebruik van taal en de impact hiervan op het leven en de wereld van een werkend mens.
- Onderzoek: wat bepaalt de cultuur van een organisatie en hoe bepaalt die cultuur de acties en ervaringen van mensen op hun werk.
- Herkennen van de kracht van het verleden en hoe deze de toekomst beïnvloedt en vormt.
- Onderscheid leren maken tussen de feiten en iemands interpretatie en zien wat dat mogelijk maakt.
- De bron van een effectieve actie ontdekken.

VERWACHTE UITKOMSTEN VAN DEZE SESSIE:

De deelnemers leren dat de manier waarop ze communiceren en met elkaar omgaan op het werk, hun klachten, interpretaties en oordelen over het werk en over anderen op het werk voor het grootste deel onproductief en niet vervullend zijn. Men begint te zien wat niet-productief gedrag - zowel persoonlijk als voor de organisatie - kost. Men begint te zien dat toegang tot werkbaarheid, effectiviteit en vervulling op het werk mogelijk zijn. Deze dag verschaft het fundament dat de deelnemers voor het werk in de komende dagen nodig hebben.

DAG 2 9-19 uur

- Het ontdekken van de aard van de klachten die vaak de mate van iemands vermogen om te functioneren op het werk bepaalt. Het onderscheiden van “racket” (onproductieve klachten of oordelen) en de relatie met de productiviteit op het werk en leiderschap.
- Groepen/teams binnen het werk zullen hun “rackets” met andere groepen/teams op het werk en met de organisatie ontdekken, zodat de groepen/teams nieuwe ruimte voor effectieve actie krijgen.
- Het onderscheiden van authentieke (oprechte) communicatie en integriteit, op zo’n manier dat er een ander prestatieniveau en niveau van zelfexpressie mogelijk is.
- Het verschaffen van toegang tot een nieuwe manier van “zijn” en verbonden zijn met anderen op het werk die verder gaat dan “succesformules” uit het verleden.

VERWACHTE UITKOMSTEN VAN DEZE SESSIE.

De deelnemers leren wat de kosten en baten zijn van hun “rackets” en “succesformules” op het werk. Ze zien dat dit niet een persoonsgebonden fenomeen is, maar dat zowel individuen als groepen op de werkvloer dit non-productieve gedrag ontwikkelen om te overleven, te voorkomen voor schut te staan en om hun gelijk te halen. Maar dat er behoorlijke kosten voor zowel de organisatie als de persoon hieraan verbonden zijn. Aan het einde van deze sessie ervaren de deelnemers de vrijheid om te werken zonder de belemmeringen uit het verleden.

DAG 3 9-16 uur

- Begrijpen dat we ons verzetten tegen veranderen, zodat we veel effectiever veranderingen kunnen bewerkstelligen.
- Het blijven verschaffen van toegang tot nieuwe manieren van zijn op het werk die de niet-productieve manieren van zijn overstijgen.
- Het leren bedenken/creëren van nieuwe mogelijkheden die werkelijk iemands kijk op het werk totaal verandert.
- De betekenis van toekomst gebaseerde taal en “gecommitteerd spreken en luisteren” onderscheiden en deze betekenis gebruiken om in projecten buitengewone resultaten te produceren.
- Het vertalen van deze buitengewone resultaten in team “accountability” en teamverantwoordelijkheid: groepen/ teams gaan weer bij elkaar zitten om hun verworven inzichten en nieuwe mogelijkheden te verklaren en nieuwe “commitments” te genereren.

VERWACHTE UITKOMSTEN VAN DEZE SESSIE:

Het vertalen en het implementeren van de vaardigheden en distincties in het werk van alle dag. Verder worden er nieuwe “commitments” gegenereerd t.a.v. waar mensen op uit zijn en verantwoordelijk voor zijn binnen de organisatie. Deelnemers verklaren zich verantwoordelijk voor specifieke resultaten als een oprechte uiting van deze nieuwe “commitments”. De deelnemers zullen in de kleinere groepen een eerste aanzet gedaan hebben tot het afgeven van verklaringen en “commitments” om (bedrijfs-)resultaten te verkrijgen; dit is mogelijk gemaakt door de vrijheid die ze ervaren hebben door nieuwe inzichten in hun niet-productieve manier van werken. Elk team en elke sub-groep zal haar werk aan de grotere groep gepresenteerd hebben. Ze leren de beginselen om anderen te inspireren in hun projecten, om tegenslagen om te zetten in doorbraken en om nieuwe mogelijkheden te realiseren.

Vervolgssessie MCL lab

13.00-17.30

De deelnemers per ZE beoordelen met elkaar hoever zij zijn met hun “commitments” om te werken aan de afgesproken (bedrijfs-)resultaten. Wat gaat goed en waar is nog ondersteuning in nodig?

Meer informatie programma:

<http://som.gmu.edu/executiveeducation/upcoming/leadership-inventing-future/>

http://geiselmed.dartmouth.edu/who_we_are/creating_leaders/new_model.pdf (artikel over creating leaders (ons werk) in healthcare door de dekaan van de darthmouth medical school 92e gerankte medische opleiding in usa)

http://geiselmed.dartmouth.edu/who_we_are/creating_leaders/

<http://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=42359> (deze link en de file graag downloaden, in artikel staat ook test resultaten van de aanpak in de appendix ,Zie testresultaten)