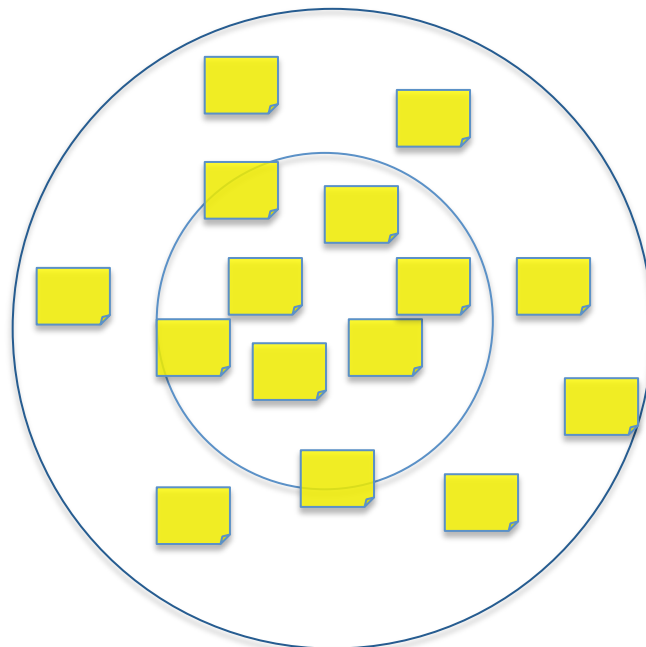


Inleiding

Bij een implementatietraject in onze organisatie hebben we in het voorjaar van 2012 voor het eerst gebruik gemaakt van de oplossingsgerichte cirkeltechniek. Dit is een flexibele, oplossingsgerichte techniek die vergelijkbaar is met de schaalvraag in die zin dat ook de cirkeltechniek een platform biedt om te weten waar je (met z'n allen) staat in een proces. Deze techniek is veelzijdig en bruikbaar bij coaching, zelfcoaching, planning, beoordelen en ontwikkelen, implementatie, enz. Wij waren met zijn allen verrast door het positieve en hoopvolle effect dat het gebruik hiervan had.

Een beschrijving



We hadden al een uitgebreid gesprek gevoerd over de implementatie van een nieuwe werkmethode. Er werden veel facetten genoemd en eenieder had vanuit zijn eigen kennis, ideeën en vooral vanuit zijn eigen perspectief zijn opvattingen geuit. In trajecten van deze aard gebeurde in het verleden steeds hetzelfde: De teamleden die het meest konden overtuigen, bepaalden de richting; anderen gingen achterover zitten om vervolgens twee maanden later te constateren dat er fricties waren omdat het toch niet van "ons allemaal" was wat we wilden. Dit betekende een vertraging en meer dan eens leidde deze gang van zaken tot het mislukken van het gehele implementatietraject met als resultaat: sommigen hanteerden het nieuw ingevoerde beleid wel en anderen niet, of maar een afgeleide hiervan.

We hadden een Oplossingsgerichte Trainer gevraagd ons als regio-managementteam te ondersteunen bij de implementatie van de nieuwe werkmethode. Ik was benieuwd of er nu iets anders ging gebeuren.

Op een flipover tekende de Oplossingsgerichte Trainer 2 cirkels: een in het midden en een grote cirkel er om heen. Hij vroeg ons ieder voor zich op een stapeltje gele memoplakkers op te schrijven wat er al aanwezig was en wat we al bereikt hadden in het kader van de voorgestane verandering. We kregen ruim de tijd om na te denken en zo veel mogelijk briefjes vol te schrijven. We keken naar elkaar en zagen hoe de een na de ander, na lang denken, toch nóg iets wist te bedenken. Onuitgesproken maakten we er een sport van om toch nog iets op te schrijven van wat er al was of wat we al bereikt hadden. Ik was inmiddels nieuwsgierig geworden naar wat iedereen had opgeschreven; het was zo veel; het leek mij niet te kunnen kloppen. Toen we uiteindelijk klaar waren, plakten wij de memo's op de flipover in de binnenste cirkel; nog even zonder commentaar van de trainer of van elkaar.

Vervolgens gingen we op dezelfde manier aan de slag met de vraag: wat moet er nog bereikt worden. Er was inmiddels een ontspannen sfeer ontstaan. Het enthousiasme groeide; we dachten na; druk schrijvend; soms kijkend naar elkaar. We maakten elkaar bewust een beetje nieuwsgierig met non-verbale gezichtsuitdrukkingen. Het feit dat eenieder zo actief bezig was, gaf ons met elkaar veel energie.

Nadat we ook de buitencirkel beplakt hadden met onze ideeën over wat er nog allemaal moest gebeuren, werden we door de trainer bevraagd en werden de steekwoorden, die hier en daar gebruikt werden, aan elkaar toegelicht.

Het was mooi om te ervaren hoeveel we al hadden. Een greep uit hetgeen opgeschreven werd: "Een gedragen besluit", "De benodigde kennis", "Een projectleider", "De professionaliteit en bereidheid van de medewerkers is groot", "Ervaring met eerdere implementatie van Sociale Netwerk Strategieën", "Een visie ontwikkeld van kijken naar kansen i.p.v. naar belemmeringen", "Een plan op grote lijnen", "Gezamenlijkheid in het RegioMT op dit punt", enz. enz.

Door dit zichtbaar en concreet te maken, werden we enthousiast en groeide het vertrouwen dat het ons met elkaar ging lukken om de nieuwe werkmethode effectief te implementeren.

De memo's in de buitencirkel werden gebundeld en gerubriceerd. Er werd een verdeling gemaakt naar werkgroepen. Iedere werkgroep nam een rubriek voor zijn rekening en ging hiermee aan de slag. Drie weken later kwamen we weer bij elkaar en werden de memo's in de buitencirkel wederom bekeken in relatie tot hetgeen de werkgroepen bedacht en inmiddels uitgewerkt hadden. Drie van de 20 memo's konden op dat moment reeds concreet verplaatst worden van de buiten- naar de binnen-cirkel. Dit gaf hoop en vertrouwen dat we er stap voor stap zouden komen. Een leuk neveneffect was dat de flipover in de vergaderruimte bleef staan waar tussentijds ook andere geledingen van de organisatie bijeenkomsten

hadden. Zij werden nieuwsgierig en wilden graag weten waar dit allemaal mee te maken had. "Hé" , riep een uitvoerend medewerker, "dat kan ik ook zo bij cliënt X een keer doen, die denkt namelijk dat er bij hem nooit iets verandert!"

Dankzij deze ogenschijnlijk simpele techniek kregen wij zicht op hetgeen nog moest gebeuren. Vanuit het besef en het concrete zicht op wat er al was, kregen wij er vertrouwen in dat het ging lukken. Soms moest er nog eventjes een memo terug gehangen worden in de buitencirkel, maar uiteindelijk is het gelukt om een reëel implementatieplan te maken. Momenteel zijn we druk doende met de uitvoering. Vol geloof en vertrouwen dat het gaat lukken. De eerste twee fasen zijn inmiddels achter de rug. Hoe krachtig kan simpel zijn!

26 oktober 2012

Math Boesten

Math Boesten (1957) werkt als teamleider bij Bureau Jeugdzorg te Sittard en biedt daarnaast mediation, coaching en training vanuit zijn eigen bureau *Math Boesten Communicatie & Conflictantering*