

Kort verslag : Relationale Praktijken, onderliggende processen HOT SPOTS (6 mei 2011)

Kwaliteit van relaties is noodzakelijke conditie voor ontstaan en onderhouden van HS :

Relatie is anders/divers voor betrokkenen :

- Ene heeft nood aan face to face, een bepaalde frequentie,...
- Anderen kunnen relatie opbouwen zelfs op afstand

Noodzakelijk voor opbouw en onderhoud van relaties

- Aandacht
- Waarderen van verschillen; werkelijk waarderen niet enkel accepteren
- Bespreekbaar maken van de gevoeligheden;
van de ta(a)ken zowel als de relatie (de manier waarop we met elkaar omgaan)
- 'nestwarmte', geborgenheid, veiligheid: ik mag hier zijn zoals ik ten diepste ben
- Common ground : dient deze geëxpliciteerd te worden? Ja niet noodzakelijk in woorden moet wel tot uiting gebracht worden. In vrijheid samen een resultaat willen bereiken. Deze common ground kan ook pre-verbaal ontstaan (in geval van ellende verenigen mensen zich heel snel tot hot spot)
- Zicht op wie welke talenten, competenties, verantwoordelijkheden,...heeft
- Reflectie over de manier van samenwerken: hoe doen we het samen, werken we samen,...?

HOT SPOT vertrekt vanuit connectie en dan naar gemeenschappelijk doel: in een functioneel team, waar je meestal vertrekt vanuit 'taak', is dit niet zo vanzelfsprekend.

Betrokkene dient zelf de keuze te kunnen maken om te behoren tot een HS, dient ruimte te krijgen, drive te voelen. Verbinding met doel voelen. Vrijheid krijgen maar binnen een "stippelkadertje". Er dient een referentiepunt te zijn. (cfr verhaal Lieve : In een groep poolwandelaars zal de eerste persoon die geen referentiepunt heeft zigzag lopen, de anderen die deze eerste persoon als referentiepunt kunnen gebruiken kunnen wel een gewone rechte lijn lopen)

In een HS meer emotie, meer ziel, niet enkel competenties. In moeilijkere periodes dient de groep in staat te zijn om de moeilijkheden te bespreken en op te lossen.

DUS : meer zoeken naar ontmoetingspunten waardoor je de condities kan creëren die waardierend zijn, een mix geeft toegevoegde waarde. Vb : leiderschapscafe's, story telling, technologie ?, mensen van verschillende disciplines uitnodigen om in werkgroepcontext leeropportunities te exploreren/specifieke problemen onder de loupe te nemen

Overweging van Venus: zou het investeren in de teamwerking van bestaande teams ook niet bijdragen tot een voedingsbodem waarin HS kunnen ontstaan en gedijen?

Het eenvoudige teamconcept van Ron Fry kan hierbij een leidraad zijn:

1) DOEL: waar gaan wij voor als team? niet opgelegd, maar ten gronde met mekaar besproken en afgestemd

2) ROLLEN: wie neemt wat op zich? Hoe ondersteunen we hierbij mekaar ?

3) SYSTEMATIEK: vb welke beslissingsprocessen willen we hanteren? Hoe gaan we met conflicten om?

4) INTERPERSOONLIJKE RELATIES met als sleutelaspecten: naar mekaar luisteren, eigen mening uiten, eigen mening kunnen bijstellen op basis van de inbreng van anderen

Dit model doorloopt 'logisch' de stappen van doel naar interpersoonlijke relaties, maar het kan ook zijn dat connectie (stap 4) eigenlijk de start/voedingsbodem van het proces wordt.

Wat helpend kan zijn om de kans op hotspots te verhogen:

- werken aan relationele competenties; geregeld samen (leren) bespreken hoe we met elkaar bezig zijn,

het 'voeden en zorgen voor teams' dat als prioritair aandachtspunt door de organisatie (de leidinggevenden) wordt beschouwd

- het mengen van mensen uit verschillende afdelingen, teams, organisaties, ... ; daardoor vallen de vanzelfsprekendheden van gewoontes en manieren van doen weg en

wordt het makkelijker om zo'n besprekingen een plaats te geven in de werking

Nog een leuke uitsmijter ivm hotspots:

“ In sameness we connect, in differences we grow...”

Lieve, Reineke, Vinus, Ben, Geert, Veronicque