

LIN concept: voor de **VERNIEUWERS**, *the early birds* een unieke sociaal innoverende duurzame aanpak

LIN- concept: introductie

Het LIN concept is een in de praktijk ontworpen en ontwikkelde aanpak voor duurzame organisatie-ontwikkeling. Het LIN-concept richt zich op het ontwikkelvermogen van medewerkers, een versterkte leercultuur voor organisaties en een verbetering van het persoonlijk, gedeeld, bestuurlijk en strategisch leiderschap.

Het LIN-concept is een integrale aanpak die bestaat uit vier interventieclusters: De methodiek van de aanspreek- en leiderschapscirkel, de begeleiding volgens het 'voordoën, meedoen, zelfdoen'principe, het gebruik van zowel digitale als fysieke hulpmiddelen en de gekozen implementatiestrategie "Beweging vanuit teams".

LIN-concept: waarde propositie

Sociaal

- Positieve impact op de wijze waarop mensen elkaar binnen en buiten organisaties bejegenen
- meer gezien en gehoord voelen, ook klanten
- meer betrokkenheid en participatie

prestaties (meetbaar)

- minder verzuim en meer inzetbaarheid
- minder stress en meer plezier
- meer erkenning en minder miskennen
- minder opleiding, meer ontwikkeling
- meer motivatie, minder frustratie

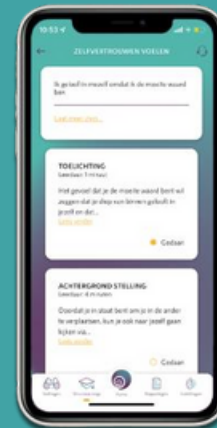
LIN-concept: inhoud

Het Lin concept is opgebouwd uit de volgende bestanddelen die onderdeel uitmaken van de verkoop van het concept

- Methodiek uitgewerkt in hand- en draaiboeken
- Begeleiding uitgewerkt in programma's en opleidingen
- Tools bestaande uit
 - Slow talk kaart spel
 - Slow reflector app
 - Slow time app (in elndfase ontwikkeling)
 - E- books persoonlijk leiderschap (webshop)
 - Udemy online trainingen
 - Fysieke hulpmiddelen
 - Video materiaal, web sites
- Implementatie uitgewerkt in programma's en opleidingen
- Begeleiding, opleiding en nazorg bij overdracht en borging

LIN-concept: contact

Bent u geïnteresseerd in het LIN concept, neem dan contact op met Hans Heijnen, founding partner, bereikbaar via hans@leiderschapinstituut.nl en of 06-46060999



LIN-concept: effecten

De kracht van het leiderschap instituut ligt bij het ontwerpen en ontwikkelen van concepten en deze testen en piloten bij opdrachtgevers. Het Lin concept is af, klaar, bewezen! Nu komt de volgende fase van uitrollen en uitvoeren. Hier ligt niet de focus en kracht van de beide founding partners. Het is nu dan ook het juiste moment om het concept aan te bieden

Het Lin concept is in de praktijk zowel op de individuele clusters als in zijn geheel in de afgelopen jaren ingezet. Het Lin concept wordt op dit moment o.a. bij een middelgrote zorgorganisatie succesvol en integraal uitgerold. De effecten:

- Organisatie
 - Vergroting draagvlak voor verandering
 - Versterking 'executie' kracht door teams
 - Effectiever en meer passend leiderschap (alle lagen)
 - Duurzame verankering van ontwikkelen en veranderen
 - Zichtbaar lager ziekteverzuim en verloop onder medewerkers
- Teams
 - Verbetering van interne verhoudingen en onderlinge relaties
 - Toename betrokkenheid bij organisatieveranderingen
 - Verbetering van interne en externe samenwerking
 - Versnelling in teamontwikkeling en nemen van eigenaarschap
 - Duidelijk meer plezier en hogere inzetbaarheid
- Individueel
 - Fundamenteel meer gehoord en gezien voelen
 - Meer besef, meer begrip en meer met elkaar begaan
 - Meer gebruik maken van capaciteiten en talenten
 - Meer perspectief op wat passend is
 - Meer waardering voor eigen ontwikkeling en die van anderen

Het ontwikkelen volgens het lin concept levert de volgende meetbare thema's die binnen organisaties spelen zoals ziekteverzuim, verloop medewerkers, verkoopprestaties, duurzame inzetbaarheid, efficiency, effectiviteit en implementatie

IN DE BIJLAGE OVERZICHT VAN DE LIN PORTFOLIO

LIN-concept: aanpak

LIN-methodiek: aanspreek cirkel



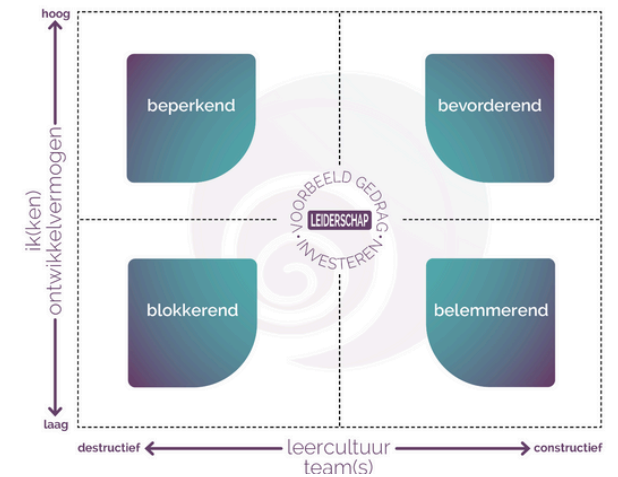
LIN-methodiek: leiderschap cirkel



LIN-begeleiding: voordoen, meedoen, zelfdoen



LIN-implementatie: team beweging



Tijdelijk opdrachtgevers 2024

De belangstelling voor de LIN interventies is altijd aanwezig geweest. Tot 2024 zijn deze uitgevoerd door de Slow organisatie. Onder het kopje tm 2023 is een greep van de opdrachtgevers die 1 of meerdere interventies hebben ingezet. Vanaf 2024 zijn we gestart met het ontwikkelen van het integrale LON concept en zijn we gestart om opdrachtgevers in co-creatie hiervoor te interesseren. Dat proces is na de zomer 2024 van start gegaan. Opdrachtgevers zijn geïnteresseerd en houden het veelal in beraad voor het passende moment. Voor ons een moment om het concept integraal aan te bieden met of zonder begeleiding, met of zonder interventie ondersteuning

2025 Gemaakte afspraken



2024 Gerealiseerd offertes



2024 Gemaakte afspraken



t/m 2023 Greep uit opdrachtgevers



Tijdslijn: historisch perspectief

Hans Heijnen is in 2001 met zijn onderneming gestart en is in de eerste jaren vooral bezig geweest met het ontdekken van ondernemerschap en zijn toegevoegde waarde als bankier, bedrijfskundige en mensen mens. Dit resulteerde in 2009 in het lanceren van zijn boek 'tien stappen op weg naar persoonlijk ondernemerschap'. Vanuit dit fundament heeft hij in de jaren daarna concepten en hulpmiddelen ontworpen die bijdragen aan het vormgeven van persoonlijk leiderschap, het werken aan methodieken en begeleiding van individuele, team en organisatie interventies. In 2024 is Slow, dat staat voor Samen lerend op weg samen gegaan met LIN om tot het voorliggende LIN concept te komen.

2024

t/m **2023**

t/m **2017**

t/m **2009**

Aanspreekcirkel

Onderstroom model

LIN concept

Slow Reflector

Rondje beleving

Leiderschapscirkel

PO Cockpit

Samenwerkingsmodel

Slow Time app

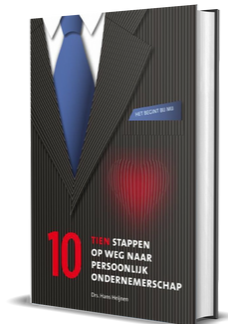
Kaartspel

Promotieonderzoek Radboud (deels)

**Online trainingen
Udemy**

Corona publicatie

**Online trainingen
Studytube**



Opdrachten, spreekbeurten, blogs, trainingen, docentschappen (hbo/uni)

LIN thought leadership uniek , innoverend, persoonlijk, vooruitstrevend

Het is een persoonlijk concept gebaseerd op de eigen ervaringen, praktijk en innerlijke reizen van Hans Heijnen. Het is een slow concept uitgaande dat bij onduidelijkheid, onzekerheid het belangrijk is te vertragen en te versnellen bij duidelijk en vertrouwen. Slow staat voor samen lerend op weg. De kracht van levenslang leren is om dit samen te doen! Het is een uniek concept, ontstaan uit een mix van theoretische inzichten en praktische werking m.b.t. tot gedragsverandering, cultuur bewegingen organisatieontwikkeling vanuit eigenheid, deskundigheid en nieuwsgierigheid van mensen. Het is een sociaal innovatief concept omdat aandacht en beweging in organisaties ontstaat uit het echte contact en duurzame relaties.

uniek

persoonlijk

innoverend

slow

Appatizer 2024:

werksessie: MIJ NIE BELLE

Voor bestuurders; directeuren en MT leden die open staan voor een ander geluid!!!



The universe is not outside of you. Look inside yourself; everything that you want, you already are

Rumi



Homemade futureproof met als fundament kennis, ervaring, wetenschap, praktijk, theorie

Samen ontwikkelen met als fundament vertragen, versnellen verdiepen en verbinden

"Als manager heb ik van dichtbij gezien hoe de LIN sessies onze teams hebben versterkt in hun interactie en onderlinge verhoudingen. De aangereikte innovatieve methodiek van de aanspreekcirkel hebben een transformatie in gang gezet en ook teweeg gebracht, waardoor we niet alleen uitspreken wat ons bezighoudt, maar dit ook direct durven aan te spreken. Het is echt een verbetering in onze samenwerking en het wederzijds respect binnen de teams."

- Christine, manager zorg

Evaluatie sessies



Na een "stress-out" ben ik bij hetLIN terecht gekomen om mij hier uit te helpen. We hebben besproken wat ik meer en minder wil en vanuit hier ben ik begonnen aan het traject. Door de slow reflector zelf in te vullen en dit ook te laten doen door 3 collega's en mijn partner, ben ik tot veel inzichten gekomen. Door hierna de E-Learnings toe te passen op de punten, ben ik er uit gekomen. Nu weet ik mijn grenzen aan te geven en weet ik bij mijn valkuilen vandaan te blijven. Onbewust pas ik dit meer en meer bewust toe.

Nick, teamleider transport

BIJLAGE: inhoud portfolio

0 Analyse en Consultancy

1 Interventie: van uitspreken naar aanspreken

2 Interventie: Stimuleren en borgen leercultuur

3 Interventie: Werken vanuit natuurlijke eigenschappen

4 Interventie: Verdiepen in leiderschap

5 Interventie: "Mij nie belle"

6 Interventie: "Vooruit met de geit"

7 Interventie: "Vroeger was alles beter"

8 Interventie: Ontwerp je eigen ontwikkelroute

9 Ceci n'est pas une pipe
On line proeverij

Lin concept : analyse en consultancy

Het Lin concept is voor organisaties die Leiderschap en interactie zien als de belangrijkste pijlers om zowel urgente en als belangrijke thema's binnen de organisatie, teams en individuen bij de kop te pakken. Een essentieel onderdeel hierbij is inzicht te krijgen in wat er speelt bij de thema's afgestemd op wat er speelt binnen en buiten de organisatie. Zeker bij thema's zoals verlagen ziekteverzuim, verminderen verloop medewerkers., wisselingen bij leidinggevenden en verbeteren prestaties, is dit inzicht van wezenlijk belang om de juiste aanpak en interventies te kiezen

Als Lin consultants maken we graag kennis om een grondige analyse te doen van de huidige situatie in relatie tot de thema's en de gewenste beweging naar een stip op de horizon, de strategie en de waarden waar de organisatie voor staat. Hieruit volgt het advies voor de best passende aanpak en interventies. Hieronder enkele reacties van deelnemers aan een van de interventies bij opdrachtgevers

Consultants



Hans Heijnen

Testemonial team sessies

"Als manager heb ik van dichtbij gezien hoe de LIN sessies onze teams hebben versterkt in hun interactie en onderlinge verhoudingen. De aangereikte innovatieve methodiek van de aanspreekcirkel hebben een transformatie in gang gezet en ook teweeg gebracht, waardoor we niet alleen uitspreken wat ons bezighoudt, maar dit ook direct durven aan te spreken. Het is echt een verbetering in onze samenwerking en het wederzijds respect binnen de teams."

- Christine, manager zorg

Testemonial individuele sessies

Na een "stress-out" ben ik bij hetLIN terecht gekomen om mij hier uit te helpen. We hebben besproken wat ik meer en minder wil en vanuit hier ben ik begonnen aan het traject. Door de slow reflector zelf in te vullen en dit ook te laten doen door 3 collega's en mijn partner, ben ik tot veel inzichten gekomen. Door hierna de E-Learnings toe te passen op de punten, ben ik er uit gekomen. Nu weet ik mijn grenzen aan te geven en weet ik bij mijn valkuilen vandaan te blijven. Onbewust pas ik dit meer en meer bewust toe.

Nick, teamleider transport

Van uitspreken naar aanspreken hoe krijg je elkaar aan de praat?

Het is belangrijk te vertellen wat er bij jou speelt, zodat anderen je begrijpen en zich kunnen inleven. Met dit fundament kun je afspraken maken om elkaar waardierend aan te spreken, te reflecteren en feedback te geven.

In werksessies spreken teams zich uit via de methodiek van de aanspreekcirkel. Ze leren het belang van luisteren zonder vooroordeel en beseffen dat eigen overtuigingen dit kunnen belemmeren. Er is ruimte voor eigen inbreng, emotie, en de uitdaging van anderzijds communiceren. Het team wordt het fundament om duurzame inzetbaarheid te borgen.



Voor wie?

Teams van medewerkers en leidinggevenden.

Tijdsduur?

drie sessies van één dagdeel

“Krijg elkaar aan de praat” draait om moed om je uit te spreken en echt naar elkaar te luisteren.

Zelfmanagement is essentieel voor duurzame inzetbaarheid, waarbij je zelf regisseur over je werk en leven bent. Het is belangrijk je uit te spreken over wat bij jou speelt, zodat anderen je beter begrijpen en zich in kunnen leven. Dit fundament stelt je in staat om met elkaar afspraken te maken elkaar daarop waardierend aan te spreken, te reflecteren en feedback te geven.

‘Krijg elkaar aan de praat’ draait om moed en het overwinnen van angst en overtuigingen om je uit te spreken. Aanspreken vraagt ook begrip en eerlijkheid naar jezelf en anderen, en het overwinnen van angst om iemand te kwetsen of buitengesloten te worden.

De werksessies ‘van uitspreken naar aanspreken’ bestaan uit 4 sessies van elk een dagdeel, idealiter om de 2 á 3 weken, met een borging- en overdracht sessie na enige maanden. In de eerste sessie worden zelfmanagement en duurzame inzetbaarheid verkend en wordt de aanspreekcirkel geïntroduceerd. In de tweede sessie wordt een eerste aanzet gemaakt om (gedrag) bewegingen binnen het team in beeld te brengen. In de derde sessie wordt verder geoefend en verdiept op thema's uit de eerste twee sessies.

De visualisatie die de beweging weergeeft wordt uitgewerkt. In de vierde sessie, de borging- en overdrachtssessie, begeleiden een interne ontwikkelbegeleider en een LIN-begeleider samen de sessie, met focus op intervisie en supervisie en overdracht naar het team.

Het doel van de werksessies is dat teams zich uitspreken en elkaar aanspreken via de methodiek van de aanspreekcirkel. Deelnemers leren het belang van luisteren zonder vooroordeel en beseffen dat eigen overtuigingen dit kunnen belemmeren. De sessies bieden ruimte voor eigen inbreng, emotie, en de uitdaging van anderzijds communiceren. Het resultaat is een beweging van het team als fundament om duurzame inzetbaarheid te borgen.

Herkenbaar? Dan past deze reeks werksessies bij jullie!

Om de echte interactie en het persoonlijke karakter te waarborgen worden deze werksessies door twee Lin ontwikkelbegeleiders uitgevoerd. Dit met uitzondering van de vierde sessie die door één Lin begeleider en een interne ontwikkelbegeleider wordt uitgevoerd. Hierbij past een groepsgrootte van maximaal 15 deelnemers. De specifieke invulling is altijd maatwerk, passend en afgestemd op de situatie binnen jullie team en of organisatie.



Stimuleren en borgen leercultuur ontwikkelen is borgen en borgen is ontwikkelen.

Stimuleren van de leercultuur gaat over elkaar aanmoedigen om aandacht te hebben om samen te leren en te ontwikkelen in de werkomgeving. Borgen gaat over het realiseren van een blijvend leer-en ontwikkel-effect. Hierbij is gedrag geïnternaliseerd en is de visie op leren en ontwikkelen verankerd binnen alle lagen van de organisatie.

De belangrijkste graadmeter voor het succesvol borgen van een constructieve leercultuur is het voorbeeldgedrag in combinatie met het commitment in woord en daad van alle leidinggevers.

“Het is een cultuur die ruimte biedt voor plezier en onderlinge steun”.

Ontwerp van werk: duurzaam inzetbaar zijn heeft het meest blijvende effect in een teamomgeving met een constructieve leercultuur, waarin kennis delen, leren van fouten, feedback geven en reflecteren centraal staan, waardoor je werktaken goed kunt blijven uitvoeren. Om goed te kunnen blijven doen is cultuur randvoorwaarde. Het is een cultuur die ruimte biedt voor plezier en onderlinge steun. Cultuur omvat individuele gedragingen, waarden, normen, patronen en overtuigingen die in de loop van de tijd een onderstroom in de organisatie vormen. Deze onderstroom wordt gevoed door cultuurdragers zoals coördinatoren, teamleiders, managers en informele leiders.

De werksessie richt zich op de rol van teamleiders, managers en coördinatoren bij het stimuleren en borgen van een constructieve leercultuur, gebaseerd op leren en ontwikkelen in relatie tot duurzame inzetbaarheid. Dit wordt bereikt door optimaal gebruik te maken van het ontwikkelvermogen van zorgprofessionals en medewerkers, en het voorbeeldgedrag van leiders.

De werksessies 'stimuleren en borgen leercultuur' zijn verdeeld over drie sessies van twee dagdelen, verspreid over een maand, met een borging- en overdrachtssessie na zes maanden.

Voor wie?

Teams leidinggevers, HR, MT

Tijdsduur?

Drie sessies van twee dagdelen

In de eerste sessie worden de begrippen leercultuur en duurzame inzetbaarheid verkend, en de huidige leercultuur binnen teams beoordeeld. De tweede sessie behandelt de rol van deelnemers als vaandeldragers van een constructieve leercultuur, waarbij ze omgaan met dilemma's, reflexen en valkuilen. De derde sessie richt zich op het borgen en verduurzamen van een constructieve leercultuur, en het opstellen van een ontwikkelroute om daar verder te komen en te blijven.

Het doel van de werksessies is om deelnemers inzicht te geven in het belang van een constructieve leercultuur voor duurzame inzetbaarheid en te leren omgaan, in gesprek te gaan over valkuilen, reflexen en dilemma's. Het eindresultaat is een ontwikkelroute om de leercultuur verder te versterken en duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Herkenbaar? Dan past deze reeks werksessies bij jullie!

Om de echte interactie en het persoonlijke karakter te waarborgen worden deze sessies door twee Lin ontwikkelbegeleiders uitgevoerd. Hierbij past een groepsgrootte van maximaal 15 deelnemers. De specifieke invulling is altijd maatwerk, passend en afgestemd op de situatie binnen jullie team en of organisatie.

Werken vanuit natuurlijke eigenschappen over evenwicht in het geven en krijgen van energie.



Als je doet wat je van nature goed kunt en leuk vindt, geeft dat energie. Je natuurlijke rol is wat bij je past, waar je passie ligt, vanuit wie je echt bent. Dan maak je keuzes die bij je passen, en je energie geven.

In deze werksessie wordt voor medewerkers inzichtelijk gemaakt wat de natuurlijke eigenschappen in relatie tot het werk zijn en in hoeverre dit energie kost of oplevert. Dit helpt eventuele disbalans te herstellen op de korte en lange termijn, wat je duurzame inzetbaarheid ten goede komt.

Voor wie?

Individueel: medewerkers, leidinggevenden
Teams: medewerkers, leidinggevenden

Duur?

individueel: coachgesprek (2 uur)
Teams: één dagdeel

“Je natuurlijke rol is wat bij je past, waar je passie ligt, vanuit wie je echt bent”.

Door op een natuurlijke manier naar je takenpakket te kijken ga je doen wat je van nature goed kunt en leuk vindt en dat geeft energie. Je natuurlijke rol is wat bij je past, waar je passie ligt, vanuit wie je echt bent. Als je niet doet wat bij je past, kun je moe worden. Het is als een lek in je energietank. Als je leert wat jouw natuurlijke eigenschappen zijn en deze in kunt zetten in je werk, voorkom je onnodig energieverlies en overbelasting. Keuzes maken die bij je passen, geeft je meer energie.

Duurzaam inzetbaar zijn begint met ervoor zorgen dat je vandaag en morgen inzetbaar bent. Het uitgangspunt is dat de energie die je erin stopt er gemiddeld genomen ook weer terug krijgt. Dit is als circulair 'hergebruik' energiegebruik van jezelf. Energie die je geeft, is dan gelijk aan de energie die je krijgt: je gaat lang mee!

In deze werksessie (twee dagdelen, aaneengesloten of in twee sessies) 'werken vanuit natuurlijke eigenschappen' ligt de focus minder op het werk zelf (werkdruk, plezier, positieve gezondheid, jobcrafting en taakverruiming) maar vooral op de mate waarin het werk dat je doet past bij wie je van nature bent. De eigenschappen die je van nature hebt, herken je bijvoorbeeld uit je jeugd. In het eerste deel van de werksessie worden de 11 rollen geïntroduceerd die de eigenschappen vertegenwoordigen.

Je krijgt aan de hand van een gerichte oefening inzicht in jouw voorkeursrollen. In het tweede deel leg je in kleine groepjes aan de hand van de LIN-energie-werk-matrix de relatie met je werk en de energie die dit oplevert of kost. Hierbij wordt veel gewerkt met praktijksituaties.

Het doel en resultaat van de werksessie is om jouw natuurlijke eigenschappen in relatie tot je werk inzichtelijk te maken, en te bepalen in hoeverre dit energie kost of oplevert. Dit helpt eventuele disbalans te herstellen op de korte en lange termijn, wat je duurzame inzetbaarheid ten goede komt.

Herkenbaar? Dan past deze werksessie bij jullie.

Om de echte interactie en het persoonlijke karakter te waarborgen wordt deze sessie door twee Lin ontwikkelbegeleiders uitgevoerd. Hierbij past een groepsgrootte van maximaal 15 deelnemers.

Verdiepen in leiderschap over reflexen, dilemma's, valkuilen en andere voorwendsels.

Hoe zorg je ervoor dat duurzame inzetbaarheid realiteit wordt?

Deze interventie baseert zich op de visie van de deelnemers op leiderschap en de benodigde leer- en ontwikkelcapaciteit die als leider nodig is om die visie om te zetten naar actie. We kijken naar de mensen in de organisatie en de mens achter de bestuurder, directeur, manager.



Deelnemers krijgen inzicht in passend leiderschap in relatie tot de ontwikkeling van de organisatie. Je herkent reflexen, valkuilen en dilemma's en leren, vanuit hun eigen rol veranderingen en bewegingen te vertragen en te versnellen binnen de organisatie. Vraag naar de brochure

Voor wie?

Leidinggevend en bestuurders

Duur?

vier sessies van twee dagdelen en/of in overleg

“Hoe zorg je ervoor dat organisatieontwikkeling van iedereen wordt?”

Het programma 'verdiepen in leiderschap' baseert zich op de visie van de deelnemers op organisatie ontwikkeling en de benodigde ontwikkelvermogen die als leider nodig is om die visie om te zetten naar actie.

Leiderschapsstijl: dit programma richt zich expliciet op de mensen in de organisatie en de mens achter de bestuurder, directeur en manager. Het perspectief van de 'human being, de mens' wordt benaderd vanuit vier invalshoeken en de daarbij horende dilemma's, reflexen en valkuilen:

- Echt contact: balanceren tussen afstand en nabijheid, en echt contact met jezelf.
- Relaties houden: navigeren tussen onder- en bovenstromen, en echt luisteren en waarnemen.
- Bewegen: schakelen tussen vertragen en versnellen, en echt (durven) sturen op ontwikkeling.
- Leiden: balanceren tussen rendement en relaties, en dilemma's, reflexen en valkuilen echt zien.

Doel en resultaat van het programma is dat deelnemers inzicht krijgen in passend leiderschap in relatie tot organisatieontwikkelingen andere thema's.

Deelnemers herkennen reflexen, valkuilen en dilemma's. Vanuit hun eigen rol, positie, invloed en impact leren deelnemers veranderingen en bewegingen (zoals naar een constructieve leercultuur) te vertragen en te versnellen binnen de organisatie, met een focus op de 'human beings', op de mensen samen.

Herkenbaar? Dan past dit programma bij jullie!

Onderdeel van dit programma is een inventarisatie van de huidige situatie rondom leiderschap. Het programma is het meest effectief als het aansluit bij de leiderschap ontwikkeling tot nu toe, de fase waarin het MT, Bestuur zich bevindt. Dit in samenhang en afstemming met veranderingen en bewegingen die binnen en buiten de organisatie gaande zijn.

Deze inventarisatie is dan ook bepalend voor de duur en intensiteit van het programma: 4-, 6- of 8-daags. Om de echte interactie en het persoonlijke karakter te waarborgen wordt dit programma door twee Lin ontwikkelbegeleiders uitgevoerd. Hierbij past een groepsgrootte van maximaal 15 deelnemers.



“Mij nie belle”

Over eigenaarschap omarmen op de werkvloer

Ken je deze uitspraak? Deze interventie gaat over eigenaarschap omarmen op de werkvloer. Wat is eigenlijk eigenaarschap? en wat betekent dit voor het team?

In de werksessie worden de geluiden en beleving van het team gehoord. Dit is het uitgangspunt om een constructieve beweging te maken naar elkaar en naar leidinggevenden. De werksessie 'mij nie belle' geeft veel ruimte voor eigen inbreng, een lach en een traan en vooral de nodige relativering.

Voor wie?

leidinggevenden, bestuurders

Duur?

Sessie van twee dagdelen en/of in overleg

“taken en activiteiten worden over de schutting gegooid”

Organisatie ontwikkeling wordt vaak in een adem genoemd met het omarmen van eigenaarschap binnen alle lagen van de organisatie. Het omarmen past ook binnen de beweging naar meer zelfsturing en zelforganisatie, aldus het management!

'Mij nie belle' is een veel gehoorde eerste reactie van de werkvloer als we het onderwerp 'eigenaarschap' ter sprake brengen! De eerste associatie is die van meer ballast en gedoe en daardoor minder ruimte voor de dagelijkse zorg! De beleving is veelal dat eigenaarschap betekent dat taken en activiteiten over de schutting worden gegooid.

In het ochtend gedeelte van werksessie van één aaneengesloten dag met het team leidinggevende staat het begrip eigenaarschap in relatie tot organisatieontwikkeling centraal. De sessie staat in teken van de beweging van 'mij nie bellen' naar 'bel gerust' en dit begint met het verkennen en verdiepen op de begrippen van persoonlijk leiderschap en duurzame inzetbaarheid en de beleving hierbij van de medewerkers.

In het middagedeelte wordt aan de hand van oefeningen en praktijksituaties bekeken wat maakt dat 'eigenaarschap' zo beladen is en vooral hoe een constructieve beweging (eerste stappen) te maken om eigenaarschap te omarmen, te accepteren. Dit aan de hand van een concrete opdracht die eigenaarschap vraagt.

Doel en resultaat van de werksessie is dat geluiden en de beleving van het team collega's gehoord en serieus genomen worden als uitgangspunt om een constructieve beweging te maken naar elkaar en naar leidinggevenden!

De werksessie 'mij nie belle' geeft leidinggevenden inzicht en bewustwording over de druk en argwaan die medewerkers en teams voelen bij concepten als het rijlands model, zelforganisatie, zelfsturing en andere vormen van participatie dichterbij de werkvloer leggen.

Herkenbaar? Dan past deze eendaagse werksessie bij jullie!

“Vooruit met de geit”

Over de wil om te ontlemmeren

Welke belemmeringen heb je als team en hoe ga je ze omarmen en kortwieken?

In deze werksessie worden die belemmeringen inzichtelijk gemaakt en krijg je handvatten, tips en oefeningen om er als team mee aan de slag te gaan. Het team krijgt alle ruimte voor eigen inbreng, een lach en een traan en de nodige relativering op noodzaak en ambitie om vooruit te komen.



Voor wie?

Individueel: medewerkers en leidinggevenden
Teams: medewerkers en leidinggevenden

Duur?

Individueel: coachgesprek m.b.v. de Slow Reflector (2uur)
Teams: sessie van twee dagdelen en/of in overleg

“Vooruit met de geit gaat over jezelf aansporen om in beweging te komen”

Het begrip ontlemmeren staat voor het '(h)erkennen en opruimen van belemmeringen in de vorm van blokkades, patronen, karrensporen, overtuigingen, gewoonten etc, groot en klein, die je tegenhouden vooruit te komen.

Vooruit met de geit gaat over jezelf aansporen om in beweging te komen, stappen te zetten en daarbij de belemmeringen onder ogen te zien die de 'geit' tegenhouden! De drang van om vooruit te willen(ambitie) en of de dwang om vooruit te moeten(noodzaak) om een (extra) stap te zetten, zowel individueel en samen als team voedt de beweging: vooruit met de geit.

In deze werksessie van één aaneengesloten dag staat in het ochtend gedeelte de betekenis van ontlemmeren centraal waarbij de focus ligt op het 'willen en moeten'. Aan de hand van gerichte oefeningen en interactie in kleine groepjes wordt verkend wat je in de weg staat om vooruit te gaan en wat maakt dat de huidige situatie blijft bestaan. Dit in combinatie met het vergezicht op thema's als duurzame inzetbaarheid, balans werkprivé, werkdruk etc.

In het middagedeelte komen aan de hand van oefeningen en gerichte groepsopdrachten handvatten, aanpakken en tips aan de orde hoe (eerste) stappen te zetten om vooruit te komen. 'Vooruit met de geit' is een aansporing van binnenuit, om vanuit je intrinsieke motivatie en betrokkenheid zelf stappen te zetten in plaats van dit van buitenaf opgelegd te krijgen.

Doel en resultaat van de werksessie is dat belemmeringen inzichtelijk gemaakt worden en daarbij handvatten, oefeningen en tip te krijgen om hier zelf en samen als team mee aan de slag te gaan. De werksessie 'vooruit met de geit' geeft veel ruimte voor eigen inbreng, een lach en een traan en vooral de nodige relativering op noodzaak en ambitie om vooruit te komen. Je kunt als team deelnemen of als groep met deelnemers uit verschillende teams.

Herkenbaar? Dan past deze eendaagse werksessie bij jullie!

Om de echte interactie en het persoonlijke karakter te waarborgen wordt deze ééndaagse werksessie door twee Lin ontwikkelbegeleiders uitgevoerd. Hierbij past een groepsgrootte van maximaal 15 deelnemers. De specifieke invulling is altijd maatwerk, passend en afgestemd op de situatie binnen jullie team en of organisatie.



“Vroeger was alles beter”

Van familiecultuur naar een leercultuur op de werkvloer

Het is verleidelijk om te kijken wat vroeger beter was, maar dat helpt niet voor de toekomst.

In deze werksessie worden de verschillen en overeenkomsten tussen de zogenoemde familiecultuur en leercultuur duidelijk. Deelnemers krijgen handvatten, tips en oefeningen om samen de beweging van familie naar leercultuur te maken. Het team krijgt alle ruimte voor eigen inbreng, een lach en een traan en de nodige relativering op noodzaak en ambitie om vooruit te komen.

Voor wie?

Teams van medewerkers

Duur?

Sessie van twee dagdelen en/of in overleg

“teamontwikkeling is het meeste effectief in een (team)omgeving waarbij sprake is van een constructieve leercultuur. Een leercultuur die bestaat uit kennis delen, leren van fouten, geven van feedback, reflecteren door te spiegelen. Een cultuur die ruimte toestaat om plezier te maken en elkaar door dik en dun te steunen.

‘Vroeger was alles beter’ staat voor onderlinge loyaliteit, gezelligheid, saamhorigheid, elkaar de helpende hand toesteken, teamwork en voor elkaar opkomen. Het is een veel gehoorde (nood)kreet die niets meer en minder wil zeggen als laten we het goeie uit de familiecultuur behouden. Mooie gedragskenmerken die passen bij een constructieve leercultuur. Door deze kreet te horen en serieus te nemen, ontstaat ruimte over de andere kant van de familiecultuur in gesprek te gaan. Het gedrag uit de familie cultuur dat de beweging naar een constructieve leercultuur in de weg staat.

Deze kenmerkt zich door het over elkaar praten dan met elkaar, het elkaar niet aanspreken, het met de mantel der liefde situaties, gedrag van elkaar tolereren en de gelederen sluiten. Dit gedrag gaat alsdan ten koste van een constructieve leercultuur en staat daarmee teamontwikkeling zoals versterken van de duurzame inzetbaarheid in de weg.

In deze werksessie van één aaneengesloten dag staat in het ochtend gedeelte de betekenis en toegevoegde waarde van de combinatie van constructieve familie en leercultuur.

Aan de hand van oefeningen en opdrachten in kleine groepjes komen de valkuilen in beeld zoals het te snel en te veel werken aan een leercultuur zonder de familiecultuur te koesteren. En omgekeerd te veel focus op de destructieve elementen van de familiecultuur.

Tijdens het middagedeelte wordt aan de hand van praktijksituaties in beeld gebracht en gesproken over de stappen, stapjes die individueel en als team gezet kunnen worden om te groeien naar een constructieve duurzame leercultuur met veel waardering en ruimte voor de positieve elementen uit de familiecultuur. Tijdens de middagsessie komt ook het belang van ‘voorbeeldgedrag’ door iedereen, vanuit alle lagen van de organisatie aan de orde.

Doel en resultaat van de werksessie is dat de verschillen en overeenkomsten tussen familie- en leercultuur inzichtelijk gemaakt worden en daarbij handvatten, oefeningen en tip te krijgen om samen de beweging van familie naar leercultuur te maken. De werksessie ‘vroeger was alles beter’ geeft veel ruimte voor eigen inbreng, een lach en een traan en vooral de nodige relativering op noodzaak en ambitie om te werken aan een constructieve leercultuur.

Ontwerp je eigen ontwikkelroute De Slow Reflector Persoonlijk Leiderschap



Ontwikkelen is maatwerk en persoonlijk, iedereen heeft ontwikkelpunten in de vorm van patronen, overtuigingen, gewoonten die ontwikkelen in de weg staan. Aan de andere kant heeft iedereen koesterpunten die ondersteunend zijn om vanuit jezelf tot groei te komen. Met de uitkomsten van de feedbackgevers ga je in gesprek om tot aanvullende inzichten te komen. Met de slow reflector stel je op basis van specifieke koester--, ontwikkel en gesprekspunten jouw individuele ontwikkelroute samen

Voor wie?

Individueel: medewerkers, leidinggevenden
Teams: medewerkers, leidinggevenden

Duur?

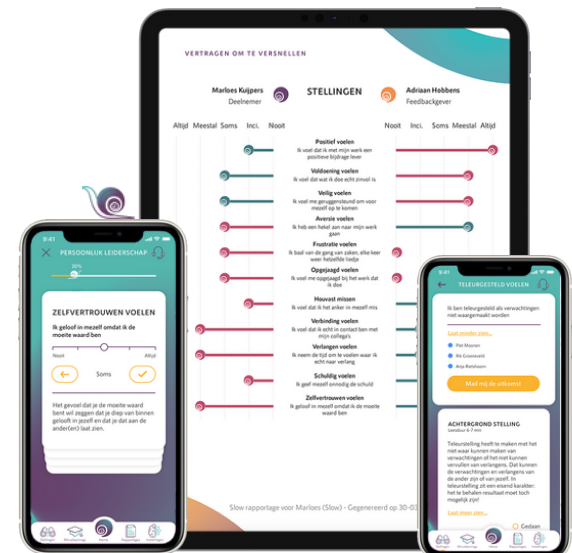
Individueel: coachgesprek (2 uur)
Teams: één dagdeel

De Slow reflector is ontworpen vanuit het gedachtegoed dat persoonlijk en professioneel ontwikkelen het meeste effect heeft als dit van binnenuit gebeurt, vanuit de eigen regie van de medewerkers en daardoor teams en organisaties. Eigen regie vraagt dat medewerkers zelf met ontwikkelen aan de slag gaan.

Maar hoe? Door medewerkers te raken waar het écht om gaat, door dichtbij te komen. Met de Slow reflector heb je deze interventie in handen. De Slow reflector is er enerzijds op gericht om inzicht te geven in specifieke belemmer- en ontwikkelpunten die bijdrage aan het vergroten van het ontwikkelvermogen en anderzijds via de specifieke gesprekspunten de dialoog voeden waardoor betere gesprekken en relaties ontstaan. Slow staat dan ook voor 'Samen Lerend Op Weg': zelf ontwikkelen doe je samen.

Elk specifiek ontwikkel- en belemmerpunt is gekoppeld aan een actiegerichte microlearning die betekenis, verdieping, achtergronden, oefeningen en andere leer- en werkvormen geeft om zelf aan de slag te gaan met ontwikkelen. De stellingen die ten grondslag liggen aan de ontwikkel- en belemmerpunten zijn gericht op gevoel en gedrag. Naast de medewerker die zelf de stelling in de app invult, nodigt deze drie tot vier feedbackgevers uit.

Hierdoor ontstaat een completer beeld dat het inzicht door reflectie versterkt en de dialoog door gesprekspunten verdiept. De Slow reflector is een versneller bij zelf ontwikkelen door intrinsieke triggers en inzichten met herkenbare, makkelijke en passende microlearnings die hierbij aansluiten.



Ceci n'est pas une pipe On line proeverij

De proeverij gaat specifiek in op één van de bovenstaande interventies en geeft een eerste indruk

Voor wie?

Iedereen die kennis wil maken met een van de bovenstaande interventies. De kosten voor de proeverij worden bij het verstrekken van een opdracht in mindeing gebracht.

Duur?

proeverij: 75 minuten via google meets



voorbeeld proeverij:

Door jezelf uit te spreken leg je de basis om elkaar beter te leren kennen, elkaar beter te begrijpen van daar uit elkaar eerder en beter aan te spreken. In deze proeverij gaan we aan de hand van de aanspreekcirkel (zie hiernaast) een eerste verkenning doen. Het vraagt moed om je uit te spreken en geduld om echt naar elkaar te luisteren.

Jezelf uitspreken en voelen dat er naar je geluisterd wordt leidt tot je gezien en gehoord voelen. Dit gevoel van erkenning geeft energie en dat is een belangrijk element om duurzaam inzetbaar te blijven. Naast deze verkenning op 'uitspreken' wordt de methodiek, het recept, van de aanspreekcirkel behandeld en worden de hulpmiddelen kort toegelicht

Hartelijk welkom!!!

LIN aanspreek cirkel

over meer luisteren en minder vinden

