

# High standards need strong sources

Charles Taylor

## ‘Gluren bij de buren’

*Over de waarde van een frisse blik op je werk.*

Doel: Nieuwe inspiratie en ideeën opdoen over een frisse aanpak van vragen die verband houden met de christelijk-sociale identiteit en kernwaarden van de organisatie. De gestructureerde uitwisseling met collega's uit andere sectoren waar verwante vragen leven, stimuleert reflectie op het eigen dagelijkse handelen.

Doelgroep: Leidinggevenden en medewerkers van christelijk-sociale organisaties uit meerdere sectoren.

Inhoud: De inhoud wordt bepaald door de vragen die de deelnemers formuleren. Het kan gaan om grote vragen zoals hoe anderen omgaan met de spanning tussen idealen en praktijk, met conflicterende waarden, veeleisende financiers of lastige klanten? Maar het kan ook gaan om suggesties voor betere dagelijkse routines of nieuwe werkwijzen.

Werkwijze: Koppels van drie verschillende organisaties formuleren vragen waar ze input van anderen op willen. Elk koppel bestaat uit een leidinggevende en een werknemer van dezelfde organisatie. De koppels van organisatie 1 en 2 werken aan het vraagstuk van organisatie 3; de koppels van organisatie 2 en 3 werken aan het vraagstuk van organisatie 1, etc. Het vragende koppel ontvangt de andere twee koppels gedurende een halve dag op de werkplek. De bezoekende koppels informeren zich over de achtergronden van de vraag, en kunnen direct hun aannames en suggesties toetsen bij medewerkers van de ontvangende organisatie. De waarde van deze methodiek is dat medewerkers geneigd zijn om meer open te vertellen aan buitenstaanders, en dat buitenstaanders vragen kunnen stellen die de eigen leidinggevende niet altijd kan stellen.

Deze manier van werken gaat verder dan intervisie: door je te bewegen in een andere sector ondervind je aan den lijve hoe anderen het werk vorm geven; hoe ze omgaan met de balans tussen zin en zakelijkheid.

Vanzelfsprekendheden worden ter discussie gesteld. De frisse blik van een buitenstaander wordt gebruikt om opnieuw naar jezelf en je organisatie te kijken. De bezoekende koppels formuleren aan het einde van het dagdeel hun analyse van de situatie en mogelijkheden tot verandering.

Duur: 4 Dagdelen: 3 dagdelen voor de bezoeken, 1 dagdeel voor afsluiting. De afsluiting bestaat uit een kleine bijeenkomst voor gezamenlijke terugkoppeling naar de organisaties en naar elkaar.

Resultaat: Verheldering en beweging op vraagstukken rondom identiteit en kernwaarden. Doordat anderen met frisse ogen kijken naar gedrag en patronen rondom jouw vraagstuk krijg je meer inzicht in je denkpatronen en handelen en mogelijkheden om dit te veranderen. Persoonlijke ontwikkeling en organisatie-ontwikkeling gaan hierbij hand in hand. Kennismaking met de cultuur van een andere organisatie houdt je altijd een spiegel voor.

Tags: Staan in een groter verhaal; Dienend leiderschap; Hoopvol perspectief.