

DE GEDACHTE WISSELING

Wissel in een groepsgesprek gedachten uit over de werkwijzen in de Kopkrakers-app en het handelen als team.

INTRODUCTIE

Als professional in het domein werk en inkomen*, weet je als geen ander dat het belangrijk is om je eigen kennis en werkwijzen constant aan te scherpen. Want up to date zijn van de nieuwste ontwikkelingen en bewust zijn van hoe jij je afwegingen maakt, zorgt ervoor dat jij het beste maatwerk kunt bieden. Dat gaat niet alleen over nieuwe kennis opdoen, maar ook over samen met je collega's reflecteren op hoe jullie je afwegingen maken. Op die manier kunnen jullie voortborduren op elkaars kennis en ervaring en houden jullie elkaar scherp. Het beste maatwerk, zorgt voor de meest duurzame resultaten voor de werkzoekende. Echter is dat moeilijk als de werkdruk hoog is en de tijd beperkt.

Kopkrakers helpt je om in korte tijd, en op basis van casuïstiek uit de praktijk, te verdiepen in (nieuwe) werkwijzen en te reflecteren op hoe jij en je collega's werken. Door goed te kijken naar waarom je voor een werkwijze kiest, maak je jouw afwegingen expliciet en kun je daarover met jouw collega's in gesprek.

In deze handleiding vind je een stappenplan voor de Gedachtewisseling. Een gesprek tussen jou en jouw collega's wat volgt op het gebruik van de Kopkrakers-app. In de app krijg je een casus uit de praktijk voorgeschoteld, met daarbij twee werkwijzen. Hoewel er altijd meer opties zijn om écht maatwerk te bieden, kies je nu voor één van de twee opties. Het doel van de Gedachtewisseling is om te ontrafelen welke argumenten je gebruikt voor jouw afwegingen en vanuit welk oogpunt je die maakt. Door dit uit te wisselen met collega's kunnen jullie elkaars kennis en ervaring benutten en verrijken. Dit helpt jullie om elkaar beter te leren kennen en om jullie behoeften naar jullie organisatie beter te kunnen verwoorden. Wat hebben jullie nodig om het maatwerk dat jullie bieden te kunnen verbeteren?

*Met professionals bedoelen we consultants/ klantmanagers/ adviseurs werk/etc. Ofwel: mensen die andere mensen weer naar werk begeleiden.

DE GEDACHTEWISSELING

De Gedachtewisseling bestaat uit twee delen; **Uitwisselen** en **Verdiepen**.

- In **Uitwisselen** ligt de focus op de argumenten van één of twee professionals uit jouw team. De argumenten worden uitgediept aan de hand van invalshoeken en reflecties uit de groep.
- In **Verdiepen** kijken jullie als groep naar de verdiepende materialen van de casus in de app en onderzoeken zij de werkwijzen verder. Dit onderdeel heeft wat meer tijd en aandacht nodig en is daarom optioneel. Je doet dit deel wanneer er de tijd voor is of wanneer er behoefte is aan meer verdieping.

Na afloop van het gesprek bekijken jullie op welke manier de organisatie jullie afwegingen beïnvloedt en wat jullie als organisatie van dit gesprek kunnen leren. Ook kijken jullie wat jullie als individu willen meenemen uit het gesprek.

Doen jullie de Gedachtewisseling voor het eerst?

Bekijk dan de introductievideo op www.kopkrakers.nl voor je aan de slag gaat. Als er vragen zijn, behandel die eerst voor je met stap 1 begint.

AANDACHTSPUNTEN VOOR HET BESTE RESULTAAT

De Gedachtewisseling is geen casuïstiekbespreking

Kopkrakers zal je niet hét antwoord geven op dilemma's waar je nu mee zit. Wel geeft het je handvatten om daar beter mee om te kunnen gaan. Om je gedachten tijdens de Gedachtewisseling de vrije loop te kunnen laten, is het aan te raden om los van Kopkrakers casuïstiekbespreking te organiseren. Zo maak je ruimte in je hoofd voor het wisselen van gedachten over nieuwe werkwijzen en reflecties.

Hoe je werkt is niet vanzelfsprekend

De kennis die je hebt en de keuzes die je maakt in het begeleiden van mensen naar werk zijn niet vanzelfsprekend of rechtlijnig. De Gedachtewisseling stimuleert jullie om vaker verdiepende vragen aan elkaar te stellen om erachter te komen hoe jullie elkaar kunnen aanvullen of scherp kunnen houden.

Verdieping bereik je zelf

Hoe meer je zelf deelt, hoe meer verdieping je als groep bereikt. Wees open!

SAMENVATTING

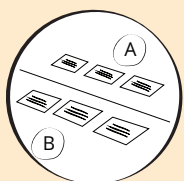
De gedachtenwisseling



STAP 1. OPSTARTEN

5 min

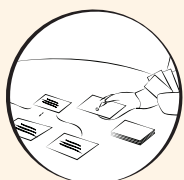
- Maak basisafspraken
- Wie neemt welke rol?



STAP 2. ARGUMENTEN

10 min

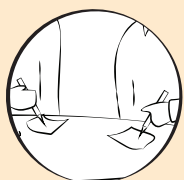
- Voor welke werkwijze hebben de vertellers gekozen? Waarom deze?
- De schrijvers noteren hun gedachten



STAP 3. INVALSHOEKEN

5 min

- Vanuit welke invalshoek komen de argumenten?
- Welke argumenten zijn er om de andere optie te kiezen?



STAP 4. GEDACHTEN

15 min

- De schrijvers delen hun gedachten
- Ga verder met stap 5 & 6 of sluit af met stap 7



STAP 5. VERDER VERDIEPEN

30 min

- Noteer je gedachten bij de werkwijze en de kennisbladen
- Bespreek de gedachten in deelgroepen



STAP 6. UITWISSELEN

30 min

- Iedereen licht een gedachte toe
- Wat zijn de gedachten van jullie organisatie?
- Blijf je bij je keuze?



STAP 7. VERVOLG

10 min

- Wat nemen jullie mee uit dit gesprek?
- Plan de volgende gedachtewisseling

UITWISSELEN

VERDIEPEN

AFSLUITEN

STAP 0.

VOOR JE BEGINT

NOG EVEN PRAKTISCH

De ideale groepsgrootte is tussen de 6 – 9 personen

Met meer of minder professionals van gedachten wisselen kan wel. Kies dan meer of minder vertellers. Let op: Met meer dan 9 professionals is er minder ruimte voor elke deelnemer om de eigen denkwijze tot in detail toe te lichten.

Spreek elkaar in het echt

De Gedachtewisseling gaat het best in een groepsgesprek in persoon. In persoon spreek je elkaar écht. Kan het toch niet anders dan digitaal? Geef elkaar dan voldoende ruimte en kies uit de stappen welke je het belangrijkste vindt om te doen.

Fris je gedachten op met de app

Houd de Kopkrakers app erbij om de casus en werkwijzen even op te frissen. Bekijk met de groep de casus wellicht nog een keer voordat je begint.

Zorg voor een wisselwerking

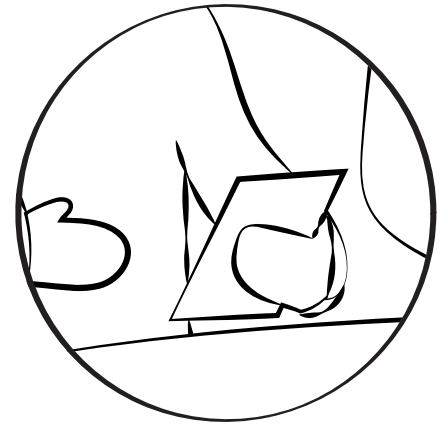
In De Gedachtewisseling gaan professionals op zoek naar argumenten voor beide werkwijzen. Heeft jullie groep in de Kopkrakers-app allemaal voor dezelfde werkwijze gekozen? Vraag de helft van de groep zich te verplaatsen in de andere werkwijze en vanuit dit gedachte-experiment te redeneren.

BENODIGDHEDEN

- Post-its & pennen
- Invalshoeken (uitgeknipt)
- Timer

5 min

STAP 1. OPSTARTEN



MAAK BASISAFSPRAKEN

Het is belangrijk om een veilige sfeer te bewaken tijdens het gesprek. Bespreek wat voor jullie een (on)veilige sfeer is en maak altijd eerst een aantal basisafspraken. Voorbeelden hiervan zijn:

- We laten elkaar uitpraten.
- Als je niet wilt of kunt antwoorden, zeg je 'ik pas' en hoef je jezelf niet te verantwoorden om verdere uitleg te geven.
- Iedere mening is van belang en iedereen heeft gelijke inbreng. Respecteer elkaars mening.
- Er zijn geen verkeerde antwoorden. Werkwijze A is niet beter dan werkwijze B.
- De inzichten uit de Gedachtewisseling zijn om de organisatie te verbeteren. Persoonlijke dingen zijn vertrouwelijk en worden niet met anderen besproken.
- Praat in de ik-vorm, niet over de ander.

WIE NEEMT WELKE ROL?



De gespreksleider leidt de groep door de stappen, stelt verdiepende vragen, bewaakt de veilige omgeving en de tijd. Dit kan iemand uit het team of een externe gespreksleider zijn.



Twee vertellers spreken zich uit over hun afwegingen rondom de casus en keuze voor één van de werkwijzen. Kies het liefst twee vertellers die voor een andere werkwijze gaan.

Ben je met minder dan 5 professionals? Kies dan één verteller. Let op: Het bevordert de veilige sfeer als de professional zich niet alleen hoeft uit te spreken.

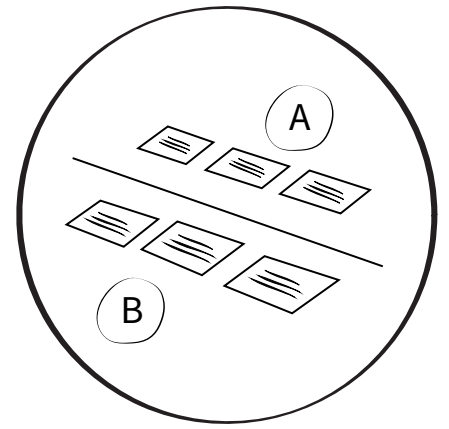


De schrijvers noteren hun gedachten wanneer de vertellers hun afwegingen delen. Dit zijn alle overige deelnemers.

10 min

STAP 2.

ARGUMENTEN



FRIS JE GEDACHTEN OP MET DE APP

Als er behoefte is aan opfrissen bekijken alle professionals in de app de casus en werkwijzen.

VOOR WELKE WERKWIJZE HEB JE GEKOZEN? WAAROM DEZE?

Beide vertellers lichten hun keuze voor werkwijze A of B toe. Eerst verteller 1, dan verteller 2. Kies één schrijver die met hen meeschrijft. Deze schrijver schrijft elk genoemd argument op een losse post-it en plakt ze zichtbaar op tafel.



Stel als gespreksleider verdiepende vragen:

- *Kun je je vinden in de argumenten van de andere verteller?*
- *Wat uit de onderbouwing van de werkwijze heb je meegenomen in het maken van een keuze?*
- *Wat maakte het een makkelijke of moeilijke afweging?*
- *Wat haalde je de over streep om voor deze werkwijze te gaan?*
- *Wat maakt de keuze sterk?*

Zie volgende pagina voor vervolg.



WAT ZIJN JE GEDACHTEN BIJ DEZE ARGUMENTEN?

Ondertussen beschrijft de rest van de schrijvers hun gedachten op post-its. Schrijf elke gedachte op een losse post-it en plak ze bij de argumenten op tafel. Deze worden nog niet gedeeld maar later besproken. Zijn er geen post-its voorhanden? Gebruik dan een notitieblok.



Stel als gespreksleider verdiepende vragen:

- *Welke aanname hoor je?*
- *Welke mening hoor je?*
- *Welk advies heb je?*
- *Welke vragen heb je?*



WELKE VERDUIDELIJKENDE VRAGEN HEBBEN JULLIE VOOR DE VERTELLER?

Geef kort de ruimte voor de schrijvers om verduidelijkende vragen te stellen, zodat zij de gedachtegang van de verteller begrijpen. Let op: er worden nog geen gedachten gedeeld.

VERPLAATS JE IN DE WERKZOEKENDE

Neem kort de tijd om je als groep te verplaatsen in de werkzoekende. Schrijf voor jezelf alles wat in je opkomt op losse post-its. Kom je op nieuwe argumenten? Is er iets waar je als professional rekening mee zou moeten houden? Of komen er vragen op?



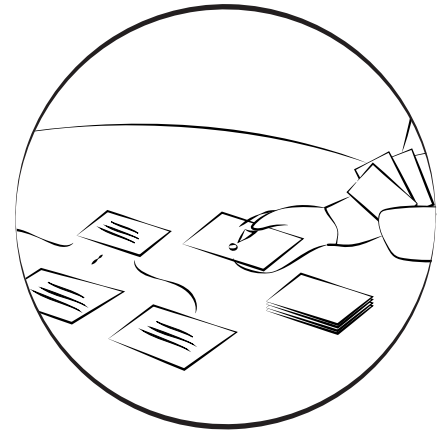
Stel als gespreksleider verdiepende vragen:

- *Is de werkzoekende goed vertegenwoordigd in het verhaal van de verteller?
Waarom wel/waarom niet?*
- *Welke punten uit het verhaal van de werkzoekende zijn nog niet aan bod gekomen in het verhaal van de verteller?*
- *Wat heeft je verrast in het verhaal de verteller met het oog op de werkzoekende?*
- *Waar zou je als professional nog meer rekening mee kunnen houden met het oog op de werkzoekende?*
- *Vul aan naar eigen inzicht.*

5 min

STAP 3.

INVALSHOEKEN



BEKIJK DE INVALSHOEKEN

Bekijk de argumenten op die zijn opgeschreven en de invalshoeken. Vanuit welke invalshoek komen de argumenten? De vertellers kiezen de invalshoeken die volgens hen een rol hebben gespeeld bij de argumenten. Er kunnen meerdere invalshoeken hebben gespeeld bij één argument. De schrijvers schrijven gedachten die bij hen opkomen op losse post-its.

- Mijn werkervaring
- Mijn opleiding
- Mijn persoonlijkheid
- Mijn visie (levensopvatting)
- Mijn rolmodellen
- Mijn collega's
- Onze organisatiecultuur
- Onze organisatie als werkgever
- De werkzoekende
- De (toekomstige) werkgever van de klant
- De maatschappij
- De politiek
- De wet- en regelgeving
- Wetenschap & onderzoek

De printversie van de invalshoeken zijn te vinden in de bijlage van deze handleiding.

Zie volgende pagina voor vervolg.



VANUIT WELKE INVALSHOEK KOMEN JOUW ARGUMENTEN?

De vertellers leggen de oogpunten bij elk genoteerd argument. Eén voor één lichten ze toe hoe de oogpunten hebben meegespeeld. De schrijvers schrijven hun gedachten op losse post-its.



Stel als gespreksleider verdiepende vragen:

- *Wat voor invloed heeft jouw eigen referentiekader gehad op jouw keuze?*
- *Wat is jouw visie op dit werk? Sluiten de argumenten die je hebt omschreven daarbij aan?*

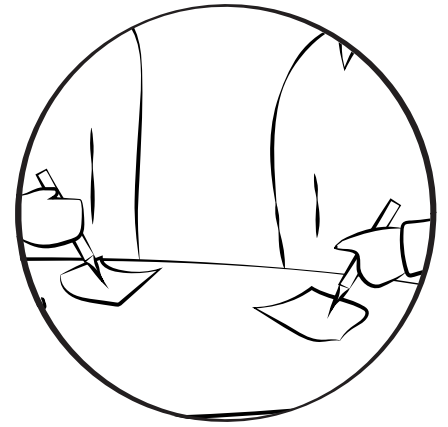


WELKE ARGUMENTEN ZIJN ER OM VOOR DE ANDERE OPTIE TE KIEZEN?

Beide vertellers denken na over de bovenstaande vraag. Wanneer dit nieuwe argumenten oplevert voor hun keuze, worden de argumenten aangevuld. De groep noteert ook hierbij hun gedachten.

15 min

STAP 4. GEDACHTEN



DE SCHRIJVERS DELEN HUN GEDACHTEN

Onder leiding van de gespreksleider deelt de groep hun gedachten bij alle argumenten en perspectieven. Afhankelijk van de beschikbare tijd worden alle of een selectie van de gedachten besproken. Er wordt een timer gezet.

Let op: Heb je een groter team? Dan kost het delen van de gedachten meer tijd. Maak een selectie van gedachten die je toelicht. Wanneer er behoefte is aan naslag, zorg ervoor dat de andere gedachten ook goed worden gedocumenteerd.

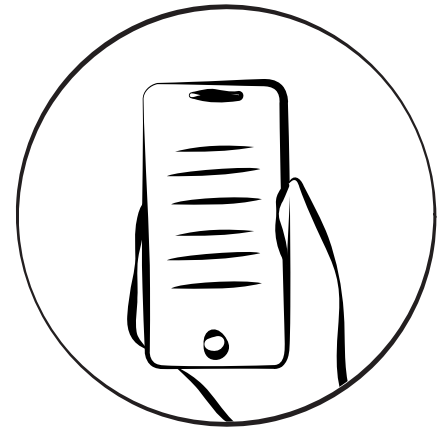
VERDIEP JE VERDER MET STAP 5 EN 6, OF SLUIT AF MET STAP 7

In stap 5 en 6 verdiept de groep zich verder in de werkwijzen. Hierdoor leert de groep de werkwijze beter kennen. Wanneer er onvoldoende tijd is om verder te verdiepen, ga dan door naar stap 7 om af te sluiten.

30 min

STAP 5.

VERDER VERDIEPEN



De groep splitst zich op op basis van voorkeur voor werkwijze A of B. Beide groepen bestuderen nogmaals de werkwijze in de app en bekijken het verdiepende materiaal. Wanneer de groep gelijkgesteld is, verdiept een deel van de groep zich in een andere werkwijze dan waar die voor gekozen heeft.

NOTEER JE GEDACHTEN BIJ DE WERKWIJZE EN KENNISBLADEN

Ieder noteert voor zichzelf de gedachten die opkomen bij het doornemen van de kennisbladen op losse post-its.

BESPREEK DE GEDACHTEN IN DE DEELGROEPEN

Bespreek in je groep de dingen die je opvallen in de werkwijze en de kennisbladen. Dat kan iets zijn dat vernieuwend voor je is, of iets wat je aan het denken zet.



Stel als gespreksleider verdiepende vragen:

- *Wat herken je wel? Wat niet?*
- *Welke nieuwe inzichten kom je tegen?*
- *Waar wil je meer over weten?*

30 min

STAP 6. UITWISSELEN



IEDEREEN LICHT ENKELE GEDACHTEN TOE

De deelgroepen komen weer samen en delen tot welke nieuwe inzichten ze zijn gekomen. Bespreek de gedachten uitvoerig of juist beknopt, afhankelijk van de tijd die je hebt. Bij beperkte tijd, licht iedereen zijn meest interessante gedachte toe.

WAT ZIJN DE GEDACHTEN VAN JULLIE ORGANISATIE?

Denk als groep na of jullie iets hebben geleerd wat interessant kan zijn voor jullie werkwijze of jullie organisatie.



Stel als gespreksleider verdiepende vragen:

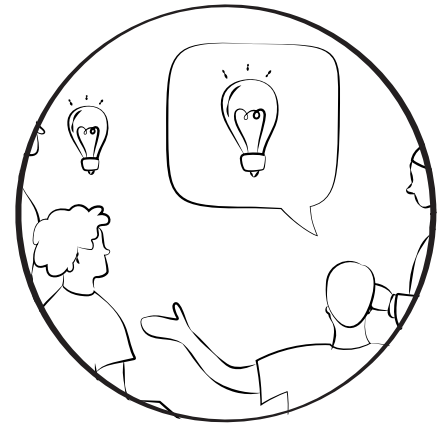
- *Hoe sluiten deze gedachten aan op jullie werkwijze als team? Of de aanpak binnen de organisatie? Of verschillen ze daarvan?*
- *Wat zeggen de keuze die jullie maakten, de argumenten en de afwegingen over jullie werkwijze of team?*
- *Weet je iets over hoe collega's van andere afdelingen naar dit dilemma kijken? Hoe?*

BLIJF JE BIJ JE KEUZE?

Nu je dit weet, blijf je bij je keuze? Handen omhoog!

10 min

STAP 7. VERVOLG



Het gesprek wordt als groep afgerond. Samen kijken jullie naar de toekomst.

WAT NEEM JE MEE UIT DIT GESPREK?

Alle professionals schrijven individueel de gedachte op die hen het meest aan het denken zet. Welke inzichten uit dit gesprek zijn je het meest bijgebleven?

WAT NEMEN JULLIE ALS TEAM MEE UIT DIT GESPREK?

De groep denkt samen na over:

- Wat nemen we mee in onze werkwijze, ons handelen en onze aanpak binnen onze organisatie?
- Welke acties zijn hieruit voortgekomen? Wie pakt deze op?

PLAN DE VOLGENDE GEDACHTEWISSELING

BIJLAGEN

MIJN WERKERVARING

MIJN OPLEIDING

MIJN PERSOONLIJKHEID

**MIJN VISIE
(LEVENSOOPVATTING)**

MIJN ROLMODELLEN

MIJN COLLEGA'S

**ONZE ORGANISATIE-
STRUCTUUR**

**ONZE ORGANISATIE
ALS WERKGEVER**

DE WERKZOEKENDE

**DE (TOEKOMSTIGE)
WERKGEVER VAN DE
WERKZOEKENDE**

DE MAATSCHAPPIJ

DE POLITIEK

**DE WET- EN
REGELGEVING**

**WETENSCHAP &
ONDERZOEK**