

5 TIPS VOOR EEN WENDBARE ORGANISATIE

Hoe je met goed vergaderen het verschil maakt

**JE VERKLAART MET JE RATIO
MAAR REAGEERT VANUIT JE REFLEXEN.
ONBEWUST**



Goed vergaderen maakt écht verschil

Live vergaderen zal altijd nodig blijven. We willen elkaar kunnen zien, situaties aanvoelen en samen overleggen. Dit stimuleert creativiteit, flexibiliteit en brengt innovatie op gang. Dat is goed voor de continuïteit van een bedrijf.

Onbewust gedrag bepaalt echter voor 95% ons handelen. Dat is een rem op de uitkomst van vergaderingen.

Maak mensen bewust van hun -vastgeroest- gedrag en ze krijgen meer voor elkaar.

VergaderKracht leert mensen bewust vergaderen en maakt vergaderen visueel. Dit verbetert de opname en het onthouden van informatie. Visueel vergaderen maakt notuleren overbodig.

Wat je bereikt met visueel en bewust vergaderen is dit:

- Betere en gezamenlijke besluitvorming
- Continue stroom aan nieuwe ideeën
- Betrokken en creatieve medewerkers
- Verhoogde effectiviteit en productiviteit
- Versnelling van je activiteiten
- Je organisatie wordt:
 - Innovatief
 - Wendbaar en flexibel
 - Transparant
- Je kunt slim reageren op verandering en vernieuwing
- Je behaalt betere resultaten & meer succes

VergaderKracht brengt mensen samen voor productief overleg, verzamelt waardevolle ideeën en maakt je bedrijf wendbaar.. De volgende vijf tips helpen je daarbij.

5 TIPS VOOR EEN WENDBARE ORGANISATIE

TIP 1: DOORBREEK VASTGEROEST GEDRAG

TIP 2: MAAK VAN JE MEDEWERKERS MEDE-DENKERS

TIP 3: LEER VISUEEL VERGADEREN

TIP 4: OVERLEG INFORMEEL

TIP 5: GEEF ALTIJD HET GOEDE VOORBEELD

**ORGANISATIES ZIJN TE LANGZAAM MET
PLANNEN MAKEN EN NEMEN BESLUITEN ALSOF
ER IN HUN OMGEVING NIETS VERANDERT**



**WANNEER JE OP DE JUISTE MANIER
VERGADERT EN REKENING HOUDT MET
ONBEWUST GEDRAG, GAAN MENSEN
ELKAAR BETER BEGRIJPEN EN KRIJG
JE SNELLER RESULTAAT.**

DOORBREEK VASTGEROEST GEDRAG

Kom uit je hok

Overleg je altijd op dezelfde plek? Zittend aan een vergadertafel, of aan een statafel in een ongezellige hoek? Altijd dezelfde mensen aan het woord? En dezelfde ja-knikkers om hem of haar heen? Dan kun je er zeker van zijn dat het overleg niet méér gaat opleveren dan tot nu toe het geval was. Geen schat aan nieuwe ideeën, maar dezelfde notulen en actielijsten –die zelden geraadpleegd, laat staan opvolgen– en niet het gewenste resultaat leveren. Je krijgt wat je al kreeg.

Waarom ánders overleggen?

Omdat je dan meer te horen krijgt, betere ideeën vangt en iedereen aan het woord komt. In plaats van alleen de grote ego's, veel-praters en niets-zeggers. Dit zorgt ervoor dat je sneller kunt innoveren en de gewenste resultaten behaalt.

Darwin had het lang geleden al door:

Hij zei: Degenen die zich het beste aanpassen aan de veranderende omgeving hebben de meeste kans op overleving. *Stel je voor:* honderd duizenden jaren geleden vond overleg plaats door een continue uitwisseling van primitieve gebaren, klanken én afbeeldingen van (jacht)taferelen. Zien was daarbij van het allergrootste belang. Meer nog dan luisteren en schrijven. En dat laatste doen we nú tijdens vergaderingen. Dat is voor veel mensen slaapverwekkend. Gedachten dwalen af, feiten beklijven niet. Kortom: de traditionele vergadering is *nutteloos*. Dat vindt 45% van de medewerkers, zo blijkt uit onderzoek.

Gedrag is de basis

Jouw (onbewust) gedrag, aard en karakter tonen je aanwezigheid in een groep. En je reactie op iets wat een ander zegt of wat je van iets of iemand vindt. Iedereen heeft een *andere kijk* op de wereld om zich heen. Maar in een bedrijf of groep is het de bedoeling dat we allemaal **dezelfde visie** delen.

Deze visie dient een hoger doel: bijvoorbeeld *resultaat behalen*. Om de juiste input te krijgen tijdens vergaderen moet je zicht hebben op *individueel-, groepsgedrag en bedrijfscultuur*.

Onbewust gedrag in overlegsituaties en vergaderingen

Factoren die je gedrag onbewust beïnvloeden bepalen je manier van werken en overleggen. Dat heeft met je aard te maken. Maar ook met je opvoeding, vrienden of opleiding. Die hebben je gevormd. Je hebt geleerd om automatisch, –split second– te reageren op veranderende of bedreigende situaties: óók in je werkomgeving. Je hebt tientallen sets van deze onbewuste automatische preoccupaties (vakterm biases) die van invloed zijn op je gedrag. Dat zit in je DNA.

Een *succesvol gebleken reactie* herhaal je onbewust om zo onbeschadigd mogelijk uit *bedreigende situaties* te komen of om iets onbewust te willen bereiken. Dit is evolutionair bepaald en gebeurt uit overlevingsdrang. Vanuit deze oerdrang of onbewuste reflexen, reageer je nu nog steeds als je je aangevallen voelt of als je je moet verdedigen tijdens overleg met collega's.

Dat is wat onbewust gedrag tijdens vergaderingen kan opleveren:

- *Vluchten*, –je loopt weg,
- *Verstarren*, –je houdt je mond,
- *Vechten*, –je begint een conflict.

Dat alles belemmert helder denken, goede dialoog en de juiste besluitvorming. We laten ons nog steeds *leiden* door onbewust gedrag terwijl we deze onbewuste reflexen tegenwoordig niet meer nodig. Daar willen we van af.

De oplossing?

Maak mensen bewust van hun eigen gedrag en verbeter de manier van overleg voeren.

TIP 1: DOORBREEK VASTGEROEST GEDRAG

**WIL JE EFFECTIEF VERGADEREN EN DE
JUISTE BESLISSINGEN NEMEN?**

**WIL JE PRETTIG EN ZINVOL, IN PLAATS
VAN NUTTELOOS OVERLEG?**

**MAAK MEDEWERKERS BEWUST VAN HUN
ONBEWUSTE GEDRAG EN VERANDER VAN
VERGADERMETHODE.**



**ALS JE WILT DAT JE BEDRIJF EEN VLUCHT
NEEMT MOET JE TEGENWIND CREËREN**

MAAK VAN JE MEDEWERKERS MEDE-DENKERS

Innoveren kun je leren

Hoe kun je slimmer en sneller reageren op nieuwe ontwikkelingen en kun je de problemen van snelle veranderingen vóórblijven? Door structureel met innovatie bezig te zijn. Dat kun je niet alleen maar wél met z'n allen. **Ideeënmanagement** is de basis; het op de juiste manier verzamelen van de beste ideeën van medewerkers.

Vooraf in drukke tijden is dit lastig en komt dan meestal in de verdrinking. Dit is echter **korte termijn denken** en staat gelijk aan een kar met vierkante wielen vooruit willen bewegen. Géén tijd om er ronde wielen aan te zetten!

Gelukkig kun je **leren te innoveren**. Voor goed ideeënmanagement begin je bij de bron: je eigen medewerkers die dagelijks alle ins en outs tegenkomen en met alle veranderingen moeten omgaan. Zij hebben de meeste en beste ideeën, gebaseerd op kennis en praktijkervaring. Zij zijn een dagelijkse innovatie- en inspiratiebron.

Om dit los te krijgen en goed aan te pakken is *beleid, leiderschap* en *doorzettingsvermogen* nodig. En een gestructureerde aanpak. Innovatie-denken nestelt zich zo goed binnen de bedrijfscultuur.

Start met ideeënmanagement

Voor de continuïteit van je organisatie is het steeds belangrijker om **flexibel en wendbaar** te zijn. Je moet snel kunnen reageren op alle veranderingen die van invloed zijn op de groei van je bedrijf. Dat maakt innoveren een *strategische keuze* die uiteindelijk de **continuïteit** van je bedrijf waarborgt. En denk bij innoveren niet alleen aan nieuwe producten of diensten maar ook aan het innoveren van de eigen organisatie. Je kunt en wilt niet achterblijven ten opzichte van je concurrenten.

Start vandaag nog met ideeën-management. En vraag rond wie ideeën heeft voor effectiever produceren. Of het nóg beter laten verlopen van processen en besparen van kosten.

SLECHTS 5% VAN DE ORGANISATIES BRENGT DE IDEEËN VAN MEDEWERKERS IN KAART, TERWIJL 80% VAN DE IDEEËN BRUIKBAAR ZIJN.

DAT IS EEN GEMISTE KANS !



Ga uit van de klantvraag. Dat is vierkante wielen vervangen door ronde.

Innoveren doe je er niet zomaar even bij; het moet bovenaan je prioriteitenlijst komen te staan. Bedrijven in de Brainport-regio die dat snappen, hebben de afgelopen jaren heel wat bereikt. Hun innovatiekracht is het vliegwiel van de Nederlandse industrie.

Zorg daarbij wél voor een professionele aanpak. Presenteer innovatie als een *strategische keuze* aan medewerkers en stakeholders. Formeer een projectteam voor innovatie, schrijf een ideeën-proces op maat, op een manier waarbij je snelle feedback krijgt. Bepaal hoe je informeel gaat overleggen, anders beklijft het innovatie-denken niet.

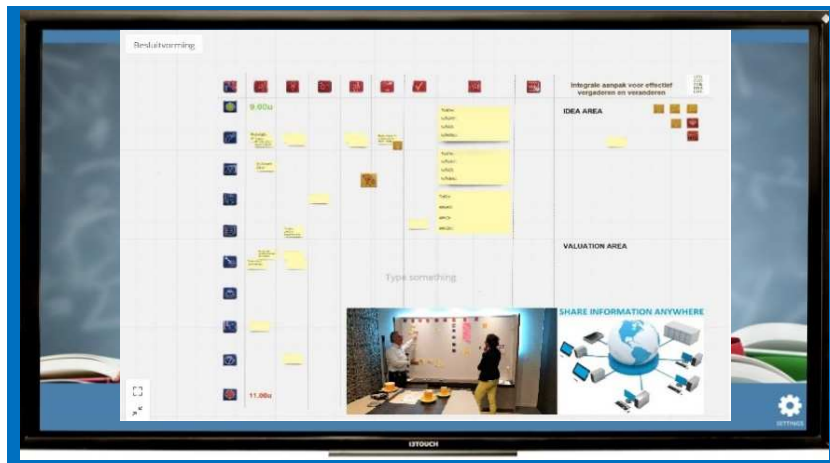


ALS JE GEEN FOUTEN MAG MAKEN LEER JE NIETS EN BLIJF JE STILSTAAN. DAT GELDT OOK VOOR BEDRIJVEN.

TIP 2: MAAK VAN JE MEDEWERKERS, MEDE-DENKERS

**EEN IDEEËNBUS ALLEEN IS NIET VOLDOENDE. TRAIN TEAMS IN IDEEËN-OVERLEG;
DIT VORMT DE BASIS VOOR INNOVATIE EN CONTINUÏTEIT VAN JE BEDRIJF.
DE RESULTATEN ZIE JE ONMIDDELIJK TERUG**





**WERK JE MET EEN TOUCHSCREEN?
 TRAIN MEDEWERKERS EERST IN VISUEEL
 VERGADEREN. DE STAP VAN KLASSIEK NAAR
 DIGITAAL VERGADEREN IS
 ANDERS TE GROOT.**

**DE HAKKEN GAAN IN HET ZAND, WE
 VERZINNEN SMOESJES, DE INTERESSE
 VERDWIJNT. GEVOLG: HET TOUCHSCREEN
 WORDT SLECHT GEBRUIKT.**

**ZONDER GOEDE DIALOOG LOOP JE CONTINUE
 ACHTER DE FEITEN AAN. JE NEEMT NIET DE
 JUISTE BESLISSINGEN OP VERANDERINGEN
 UIT DE MARKT**

**VER
 GAD
 ER &
 KRA
 CHT.**

LEER VISUEEL VERGADEREN

Tijdwinst

Door informatie tijdens vergaderen meteen visueel vast te leggen, win je veel tijd. Het maakt notuleren overbodig net als het nalezen van ellenlange notulen voor een volgende bespreking.

Visualiseren zorgt er ook voor dat mensen nieuwe ideeën en afspraken beter onthouden. Ook de toenemende groep slechthorende collega's neemt zo actiever deel aan de bespreking..

90% van wat onze hersenen opnemen gebeurt visueel en de opname zelf gaat 60.000 keer sneller dan het lezen van geschreven tekst of luisteren naar gesproken woord. Je onthoudt beelden sneller, beter en langer en je weet bij het terugzien in één oogopslag wat de essentie was. Dat is eens wat anders dan de gebruikelijke saaie teksten in notulen en actielijsten.

Veilige omgeving

Een omgeving waar iedereen zich prettig voelt is ook belangrijk om goede ideeën los te krijgen. Een informele, gezellige en goed verlichte ruimte nodigt eerder uit tot overleg. Mensen spreken zich eerder uit in een prettige omgeving.

Dialogoog

Eensgezindheid over een besluit zou mooi zijn maar is geen dagelijkse praktijk. Wanneer 51% vóór stemt is 49% automatisch tégen of zoekt consensus. Die 49% moet echter wél mééwerken aan de uitvoering van het gekozen besluit. Het risico op ja-zeggen en nee-doen ontstaat en is op lange termijn **funest voor de betrokkenheid** en resultaten. Laat daarom de mening van de minderheid ook meetellen bij de uiteindelijke beslissingen.

Verborgene kosten

De kosten van een slechte dialoog kunnen soms tot grote hoogte stijgen. Dat wordt beïnvloed door onbewust gedrag.

Dan gaat het niet om Euro's maar om kosten door het laten horen van een *afwijkende* mening of door juist niets te zeggen. En mee te gaan met de algehele consensus of met voorstellen van de grootste ego's of veelpraters. De kosten spreken zich dan uit in reputatieschade of de positie binnen de organisatie of relationele schade tov. collega's en de leiding. De kwaliteit van de besluitvorming is dan niet goed.

Klokkenluiders zijn een goed voorbeeld van die hoge kosten; *je stelt een misstand aan de kaak en vervolgens ben je je baan kwijt.*

De juiste dialoog zorgt voor een goede besluitvorming. Dat kan iedereen leren en visueel vergaderen is daarvoor een perfecte oplossing.



**VERMIJD EGO-GEDRAG, HET SPUIEN
VAN AANNAMES, MENINGEN
VERONDERSTELLINGEN EN ERVARINGEN
UIT HET VERLEDEN**

TIP 3: LEER VISUEEL VERGADEREN

ZORG VOOR DE JUISTE OMGEVING EN TECHNIEK OM VISUEEL EN INFORMEEL OVERLEG TE VOEREN. MENSEN ONTHOUDEN ZO BETER EN HET ZORGT VOOR NIEUWE INZICHTEN EN DE JUISTE DIALOOG. RESULTAAT: BETROKKEN MEDEWERKERS DIE SAMEN TOT HET BESTE BESLUIT KOMEN.



STIMULEER INFORMEEL VERGADEREN

Tijdens *formeel overleg* zijn vaak de grote ego's aan het woord, terwijl de beste ideeën vaak geen kans krijgen. Deze **command & control** druk (ik zeg & jij doet) werkte prima vanaf de industriële revolutie. Toen stonden we nog achter de lopende band en voerden de hele dag dezelfde handeling uit. Of dachten we nog dat medewerkers geen goede ideeën hebben. Door automatisering en robotisering komt het lopende band werk steeds minder voor. Maar de managementstijl zélf helaas nog wél. Dit past totaal niet meer binnen deze tijd.

Je moet je echt onderscheiden

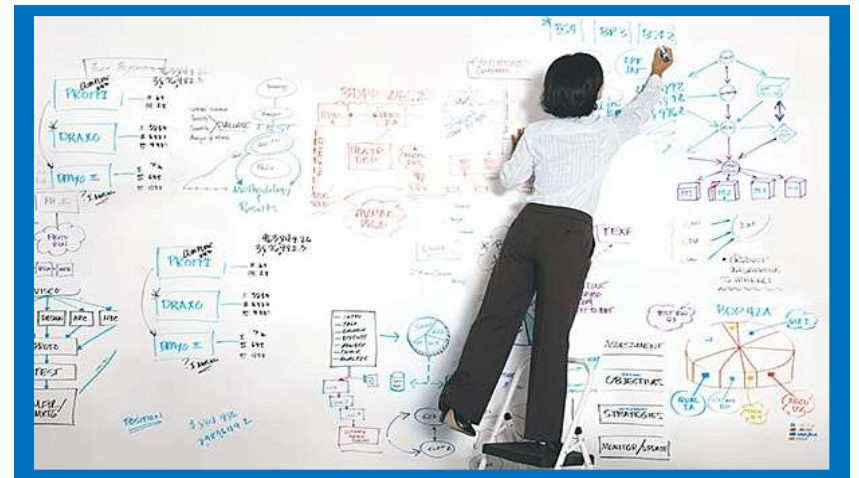
De komst van internet heeft er voor gezorgd dat je je duidelijk moet onderscheiden. Internet maakt het heel gemakkelijk producten, diensten en prijzen van verschillende aanbieders te vergelijken. Het noodzaakt tot specialisatie. Iedereen kan doen wat jij doet. Dat zorgt voor prijsdruk en erosie van de marge en is niet goed voor de continuïteit van je organisatie. Dat vereist creatieve oplossingen en daar heb je goede ideeën voor nodig.

Werken moet wel leuk zijn

Jonge mensen en kenniswerkers zoeken *naar geborgenheid, autonomie en zelfontplooiing* en willen kunnen kiezen tussen verschillende werkplekken. Vooral *informeel werken* vinden ze belangrijk. Werken moet wél leuk zijn! En goede ideeën willen ze graag delen. Dit vraagt om een informele werkomgeving en flexibiliteit van managers en leidinggevenden.

Wat gebeurt er met de uitkomst van informele gesprekken?

Informeel overleg vindt vaak plaats bij de koffie automaat. Jammer is dat met de uitkomst van dit overleg niets wordt gedaan. Terwijl dit heel goed mogelijk is door een paar aanpassingen. Hoe stimuleer je een informele organisatie die tot meer betrokkenheid, productiviteit, effectiviteit, creativiteit en een goede besluitvorming leidt? Zorg voor een gezellige en informele vergaderplek met een goede kop koffie en de juiste dialoog.



**ONS BREIN IS INGERICHT OP SAMENWERKEN
IN KLEINE GROEPJES MET INTENSIEVE
INFORMELE CONTACTEN.**

TIP 4: STIMULEER INFORMEEL VERGADEREN

ZORG VOOR EEN OMGEVING DIE INFORMEEL OVERLEG STIMULEERT. 65% VAN DE GESPREKKEN BIJ DE KOFFIE-AUTOMAAT GAAT OVER HET WERK. DOE DAAR IETS MEE.



**JE BREIN KAN ZICH MAAR 35-45 MINUTEN
GOED OP ÉÉN TAAK CONCENTREREN.
WE KUNNEN NIET MULTI-TASKEN.**

**SCIENCE MAY NEVER COME UP WITH A BETTER
OFFICE COMMUNICATION SYSTEM THAN THE
COFFEE BREAK**



**VERWAR LEIDERSCHAP NIET MET HET HEBBEN
VAN EEN GROOT EGO OF HET BEZITTEN VAN
MACHT**

VER
GAD
ER &
KRA
CHT.

GEEF ALTIJD HET GOEDE VOORBEELD

Spiegelneuronen; wie heeft ze niet?

Voor kinderen is het helder. Zij leren het meest en het snelst van het -hopelijk- goede gedrag van hun ouders. *Een goed voorbeeld doet goed volgen.* Helaas een slecht voorbeeld ook. Dit zet zich het hele leven voort.

Als we nog niet kunnen praten en begrijpen moeten we voorbeelden volgen. Een instinct dat met overlevingsdrang te maken heeft. Ook als we volwassen zijn speelt dit nog steeds onbewust mee. Bij het zien van iemands gedrag, sporen onze hersenen zogenaamde spiegelneuronen aan die automatisch de oerdrang tot na-apen in gang zetten. *Dat geldt ook in een werksituatie.*

Zo je doet, zo word je gedaan

Net als goed gedrag zet onbehoorlijk gedrag ook aan tot navolging; 'Als het er hier zó aan toe gaat dan mag ik dat dus ook'. Mensen kopiëren gemakkelijk. En handelen daarin onbewust.

Dat uit zich zeker in tijden van verandering je eenvoudig inzichtelijk maken en bijsturen. Geef als eigenaar of leidinggevende dus altijd het goede voorbeeld. Start zelf ook met visueel en inspirerend vergaderen.

TIP 5: GEEF ALTIJD HET GOEDE VOORBEELD

MAAK ALS LEIDINGGEVENDE DUIDELIJK WELK GEDRAG WENSELIJK IS EN GEEF ZELF ALTIJD HET GOEDE VOORBEELD. MET DE JUISTE VERGADERTECHNIEK KUN JE NIET-GEWENST OF VASTGEROEST GEDRAG EENVOUDIG AANPASSEN. VISUEEL VERGADEREN ZET METEEN AAN TOT GEDRAGSVERANDERING; CULTUURVERANDERING VOLGT VANZELF.



WIL JE MÉÉR TIPS IN PRAKTIJK BRENGEN EN JE SNELLER AANPASSEN AAN DE VERANDERENDE TIJD? VERGADERKRACHT HELPT JE GRAAG.

BEL 06-53376912 OF MAIL ONS VOOR EEN INTAKE-AFSPRAAK OF GEWOON OM EVEN TE SPARREN.

[INFO@VERGADERKRACHT.NL](mailto:info@vergaderkracht.nl)

**VER
GAD
ER&
KRA
CHT.**

Op alle diensten van Vergaderkracht zijn de RE/FOCUS verkoop- en leveringsvoorwaarden van toepassing. Deze zijn te downloaden van www.vergaderkracht.nl/contact/

Vergaderkracht is een geregistreerd merk van RE/FOCUS.

www.vergaderkracht.nl Verzetsheldenlaan 58

info@vergaderkracht.nl 5626GH Eindhoven

T: +31 (0)6 53 37 69 12

KvK: 60173858

Bank: NL26RABO 0156243113

BTW: NL067854333B01