

# FIT Boosters: Manieren om de energie tijdens FIT vast te houden en variatie in de dialoog te brengen

**Wanneer een team bekend is met FIT en het ritueel van de zes stappen na verloop van tijd bekend is krijgen teams behoefte om variatie in de dialoog te brengen. Daarnaast is het relevant om werkvormen in te zetten die de aandacht blijven prikkelen. En niet in de laatste plaats heb je als facilitator wellicht zelf de behoefte om eens verdiepende interventies in te zetten.**

Hieronder beschrijven we een aantal manieren om FIT prikkelend en boeiend te houden. De lijst praktische handvatten is samengesteld op basis van vragen die teams en facilitatoren in de praktijk stellen.

- **Hoe hou je de aandacht vast in een sessie die (ruim) een dagdeel duurt?**  
Soms vliegt de tijd, soms ervaren mensen het toch wel als een lange zit.

## **Aanpak**

Er zijn vele interventies die je als facilitator spontaan kunt inzetten wanneer je merkt dat het team moeite heeft de aandacht vast te houden: zogenaamde Energizers. Stuur het team bijvoorbeeld eens uit voor een wandeling waarin ze zich voorbereiden op de volgende stap in FIT. Je kunt teamleden in subgroepjes ideeën laten bedenken om als team krachtiger te worden. Geef tussendoor eens vrije ruimte zodat teamleden iets voor zichzelf kunnen doen.

Er zijn boeken volgeschreven met goede energizers, een ervan is "Warming-ups en energizers", maar heel vaak hebben teamleden zelf ervaring met energizers die ze spontaan kunnen doen. Laat je als facilitator verrassen: 'Wie van jullie kan even een energizer doen?'.

- **Hoe bereiden we ons voor op stap 3 en kunnen we de zelfevaluatie verdiepen?**

Teams die zich een aantal sessies steeds op dezelfde manier voorbereiden en steeds dezelfde aspecten inbrengen ervaren dit soms als minder uitdagend en boeiend. Daag het team en jezelf dan uit om andere zaken/aspecten van het functioneren in te brengen en verdieping in het gesprek te brengen.

## Aanpak

Laat om te beginnen in de evaluatie-stap het team eens expliciet evalueren hoe ze stap 3 ervaren. Goed, oppervlakkig, uitdagend of saai? Laat daarna teamleden zelf ideeën aandragen over nieuwe evaluatiecriteria en/of nieuwe manieren om de zelfevaluatie voor te bereiden. Daag het team uit om in een volgende ronde FIT experimenten te doen.

Enkele suggesties voor nieuwe evaluatiecriteria het uitnodigen van gasten:

- Evalueer o.b.v. een kernwaarde van het team of de organisatie, of een persoonlijke waarde: 'Waaruit blijkt in de praktijk dat je volgens die waarde handelt?';
- Evalueer persoonlijke prestaties aan de hand van corporate KPI's;
- Evalueer wat je hebt geleerd uit een recent persoonlijk succes of een blunder;
- Evalueer welke ervaringen in de geschiedenis van het team je gedrag in het heden nog steeds bepalen;
- Nodig een klant of collega van een ander team uit om tijdens FIT input te leveren;
- Nodig een in- of externe samenwerkingspartner uit;
- enzovoorts.

In het handboek FIT staan al enkele suggesties om de voorbereiding op FIT te ondersteunen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van assessment instrumenten. Je kunt teams ook uitdagen om zelf een heel nieuwe systeem te bedenken om individuele of teamperformance te meten. Hierin kunnen ze eventueel externen, klanten of collega's van andere afdelingen betrekken. In de praktijk blijken teams hierin erg creatief te kunnen zijn.

### • **Hoe houden we de aandacht vast in stap 3?**

Met name in grote groepen is het een uitdaging om tijdens de individuele ronde de energie en aandacht vast te houden. Men bekriipt het gevoel lang stil te moeten zijn. Je wordt nou eenmaal niet in elke ronde gevraagd om input te leveren.

## Aanpak

Laat het team in de evaluatie-stap expliciet evalueren of er mensen zijn die de aandacht lastig kunnen vasthouden. Verken waardoor dat precies komt en ook op welke manier andere teamleden de aandacht juist wel weten vast te houden. Laat het team vervolgens zelf manieren of werkvormen bedenken om de aandacht vast te houden en actief te blijven. Maak er afspraken over met het team: hoe ziet de individuele ronde er een volgend keer precies uit. Contracteer daarmee de uiteindelijke werkvorm. Plan de extra opdrachten goed, want ze kosten tijd, en

rek zo nodig de tijd voor de FIT-sessie een beetje op.

Enkele werkvormen die je bij voorkeur voorafgaand aan een FIT-bijeenkomst met het team bespreekt en afspreekt:

- "30 seconds of fame": Tussen twee beurten in de individuele ronde laat je enkele teamleden in maximaal 30 seconden per persoon vertellen waar ze persoonlijk succesvol in zijn geweest in de afgelopen periode én ook wat hun grootste uitdaging is in de komende periode. Geen toelichting!
- Roddelen: Tussen twee beurten in de individuele ronde laat je enkele teamleden een paar minuten roddelen over het gesprek dat zojuist heeft plaatsgevonden. Wat viel op in het gesprek, wat raakte de inbrenger, waarin werd hij/zij wellicht gespaard, wat had je zelf nog gevraagd als je facilitator was geweest, enz. De inbrenger kiest eventueel zelf de mensen die mogen roddelen om niet te veel spanning op het principe van 'eigen regie' te zetten.

Er zijn ook interventies die je als facilitator niet perse vooraf hoeft te bespreken, maar die je spontaan kunt inzetten wanneer je merkt dat het team moeite heeft de aandacht vast te houden. Naast energizers kun je specifiek in stap 3 onder andere de volgende extra opdrachten inzetten:

- Luisteropdracht: Geef de teamleden voor aanvang van stap 3 een luisteropdracht mee. Laat ze bijvoorbeeld bewust aantekeningen maken over de verbanden die ze zien tussen verschillende inbrengers. Die verbanden kunnen bij stap 4 worden ingebracht en toegelicht. Spreek dit af voordat de eerste inbrenger start.
- Oogst met elkaar mee. Geef ieder de opdracht om telkens ná stap 3c ook voor zichzelf op te schrijven wat hij/zij meepikt uit het gesprek met de laatste inbrenger. Welke les is ook op jezelf van toepassing of welke actie kun je zelf ook gaan doen? Welk talent van de inbrenger herken je bij jezelf en kun je als compliment voor jezelf opschrijven? Welke kwetsbaarheid deel je en vertaal je naar een ontwikkelpunt voor jezelf? Ga zo maar door. Alles is goed, zolang je inzicht of acties maar *op jezelf* betrekking heeft.
- Een goede daad: Iets goeds doen voor een ander, altruïsme, geeft ons als mens een goed gevoel. Tussen twee beurten in de individuele ronde laat je daarom enkele teamleden iets aardigs doen voor de laatste inbrenger. Een compliment, wat hulp aanbieden bij het een of ander, ze bedenken het

maar.

Er is één voorwaarde: de uitdaging van de inbrenger mag niet worden weggenomen of overgenomen. De inbrenger mag in zijn ontwikkeling niet worden gered.

- **Hoe houden we stap 4, de "Teamidentiteit binnen het grotere geheel", afwisselend en leuk?**

Alleen brainstormen en een team-naam bedenken levert niet altijd veel energie op. Er is gelukkig veel meer dat je als facilitator kunt doen om stil te staan bij wie het team is en het bijdraagt aan het grotere geheel.

#### **Aanpak**

Zet in elke FIT bij voorkeur een nieuwe werkvorm in om het beeld van de teamidentiteit te vormen dan wel vorm te geven. Laat het team hun team-geschiedenis eens beschrijven en op welke wijze de geschiedenis het handelen in het heden wellicht nog bepaalt. Laat het team op creatieve wijze de identiteit vormgeven, zoals in een foto-collage, toneelstuk of gedicht. Geef daarbij de opdracht om uit te drukken hoe ze als team bijdragen aan het grotere geheel. Laat het team eens een elevator-pitch schrijven die als (interne?) marketing-tool kan worden ingezet.

Veel werkvormen hoef je niet zelf te bedenken, haal ze bijvoorbeeld uit het "Groot werkvormenboek" of het boek "Werkvormen voor managers". Overigens kosten extra werkvormen weliswaar tijd, maar geven veel energie en tools voor teamontwikkeling.

- **Kunnen we FIT combineren met bijvoorbeeld een teamdag of uitje?**

Zeker, dat is een heel goed idee. De combinatie met een uitje of activiteit draagt enorm bij aan het saamhorigheidsgevoel, de energie in een team en werkplezier. Aansluitend op het antwoord op de vorige vraag; overweeg na een paar FIT-sessies om een stevige werkvorm voor stap vier te kiezen. Die zet je dan niet tijdens FIT zelf in, maar pak die op in een aansluitend teamuitje.

- **Moeten/willen we doorgaan met FIT?**

Na verloop van tijd is het goed om stil te staan bij de waarde van FIT voor het team, zeker wanneer een of enkele teamleden hun twijfels over de meerwaarde of opbrengsten expliciet kenbaar maken.

#### **Aanpak**

Laat het team, zoals je ook bij de introductiebijeenkomst doet, tijdens een evaluatie *zelf* brainstormen over de opbrengsten van FIT. Vraag wat de opbrengsten zijn tot nu toe, maar vraag ook wat ze gaan missen als ze zouden stoppen met FIT. Vraag of ze meerwaarde zouden willen en op welke manier dat

zou kunnen. Onthou wel, stoppen en eventueel later weer oppakken van FIT is *altijd* een optie als de gewenste opbrengsten er niet (meer) zijn.