



# ENERGIE!

## **Snel naar: Toelichting bij actiekaarten »**

### **Handleiding**

Op sommige momenten ben je niet vooruit te branden. Soms verlaat je een overleg met weinig energie. Herken je dit? Een onverwachte vraag of opdracht kan je dan weer aanzetten en nieuwe energie geven.

Deze kaartenset van Auctus omvat tachtig vragen en opdrachten vol positiviteit en energie. Dus trek een kaart voor jezelf, een ander of je team als je wel een oppepper kunt gebruiken. Dat werkt langer dan een energie-drankje. Je bent gewaarschuwd!

### **Waar toe**

Het is de kunst om balans te brengen in je aandacht voor geluk en je aandacht voor gedoe. De bedoeling van dit spel is om je positieve kijk op zaken te prikkelen. Deze set ondersteunt het voorbereiden of houden van een ontwikkelingsgerichte dialoog. We gunnen iedereen een gezonde dosis energie!

### **Samenstelling**

Op veertig kaarten in deze set staan vragen die je bewust maken van waar je zelf kracht en energie vandaan kunt halen. Uit jezelf, wie je bent als mens, je achtergrond en de mensen om je heen. Daarnaast zijn er veertig actiekaarten die je uitdagen om vanuit een inzicht in beweging te komen, iets te ondernemen of uit te spreken. Samen vormen ze een kleurige stapel van tachtig kaarten met ook hier en daar een uitdaging, want soms komt er pas energie vrij nadat je een hindernis hebt genomen. Tachtig handvatten om iets positiefs te doen voor jezelf en voor je omgeving. De toekomst bestaat niet, maar je kunt die vandaag wel in positieve zin beïnvloeden.

### **Voor wie**

Voor iedereen. In wat voor rol of functie je ook zit, wanneer je extra energie kunt gebruiken haal je de deksel van de doos en trek je een kaart. Laat je verrassen. Je kunt ook bewust een kaart uitzoeken en er in je eentje of met je team mee aan de slag gaan. Als je denkt dat iemand anders een steuntje in de rug kan gebruiken, deel je een vraag of opdracht met die persoon. Helemaal o.k.!

Het kan natuurlijk zijn dat je nog niet helemaal klaar bent voor extra energie of enthousiasme. Ook dat is geen punt. Leg deze doos dan weg, want je hoeft jezelf niet tegen je zin in energiekeker of gelukkiger te maken. Je mag natuurlijk altijd stiekem in de stapel snuffelen om te zien of er toch een inspirerende kaart voor je bij is, want je weet maar nooit.

### **Achtergronden**

Er wordt ongelofelijk veel research gedaan en geschreven over hoe we als mensen met onze eigen energie en ons leerproces kunnen omgaan. We hebben ons bij het maken van dit kaartspel laten inspireren door onder andere Robert Dilts, Elke Geraerts, Paul Iske, Susan Jeffers, Daniel Pink, Mel Robbins, Otto Scharmer, Jan van Setten, Margriet Sitskoom, het systemisch gedachtegoed, principes uit de positieve psychologie en de Ontwikkelingsgerichte benadering.

Wij hebben uit al deze inspiratiebronnen met zorg en plezier een selectie van tachtig vragen en opdrachten voor je gemaakt. Enkele voorbeelden die je in de doos aantreft zijn:

- Waarden: Wat drijft of motiveert je in je werk of je leven?
- Lekker in je rol: Aan welke vijf aspecten in je rol of functie beleef je plezier?
- Geluksverlengers: Geluk en succes zit in kleine en grote dingen. Schrijf 30 dagen lang elke dag drie dingen op die je gelukkig hebben gemaakt of die je hebt gedaan en waar je trots op bent. Benoem nu gelijk de eerste drie!
- Boosters voor je team: Deel een faliekante mislukking in je werk. Vertel eerst de les die je erdoor hebt geleerd en vervolgens kort het verhaal. Organiseer daarna dat je regelmatig met je team van elkaars missers blijft leren.

	Waarden
	Behoeftes
	Pretogen
	Lekker in je rol
	Kick-starters
	Geluksmomenten
	Geluksverlengers
	Van gedoe naar geluk
	Boosters voor je team
	Je ervaring als bron

### Toepassingsmogelijkheden

Er zijn vele interventies, momenten en situaties te bedenken waarin je de kaarten kunt inzetten. We noemen er een paar:

- Je kunt deze set, net als onze kaartenset Ontwikkelvragen, gebruiken in een overleg of tijdens een lunch, om elkaar wat beter te leren kennen.
- Gebruik deze kaarten bij het begeleiden van een bijeenkomst of bijvoorbeeld Ontwikkelcirkel® bij wijze van energizer tussendoor. Leg daartoe bijvoorbeeld alle kaarten met de rug omhoog op tafel en laat de deelnemers van de bijeenkomst één foto kiezen die ze aanspreekt. Terug in de kring zet ieder de gekozen kaart in en er ontstaat een gespreksronde vol energie-gevende vragen en opdrachten.
- Zet de kaarten in als inspiratiebron bij het voorbereiden of houden van een Ontwikkelcirkel® of FIT®. De categorieën 'Waarden' t/m 'Kick-starters' kun je tijdens de Individuele ronde inzetten, ter ondersteuning van het verdiepen op het 'identiteitsspoor'. De actiekaarten kunnen je helpen om vervolgcacties op individueel of groepsniveau af te stemmen.
- Combineer dit spel met de andere twee kaartensets van Auctus: Ontwikkelvragen en In Beweging. Associeer met onze vragen en voeg zelf items toe, bijvoorbeeld:
  - Hoe had je geheten als je van het andere geslacht was geweest?
  - Wat is het ondeugendste dat je gedaan hebt als kind?
  - Met wie zou jij weleens een beschuitje willen eten?
  - Wat zou je huisdier over je vertellen als ie je aan ons zou voorstellen?

Of bedenk zelf een vraag. Een vraag die je spontaan bedenkt en een ander niet verwacht, levert ook leuke inzichten en energie op.

### Spelideeën

We geven je een paar handreikingen voordat je aan de slag gaat. Probeer de kaarten eerst zelf uit. Neem de tijd om de vraag of opdracht op je te laten inwerken. Soms moet je iets dieper graven of nadenken en soms heb je meteen een antwoord. De reflectiekaarten vergen over het algemeen niet zoveel tijd, de meeste opdrachtkaarten vragen meer tijd. Als je de kaarten inzet als gespreksleider kun je - naast dat je iemand de tijd en de ruimte geeft - altijd verdiepende vragen stellen, zodat je hem of haar helpt om de energie uit zichzelf te halen.

De eenvoudigste manier om deze kaarten in te zetten, is om op een willekeurig moment een kaart uit de stapel trekken en die voor jezelf houden. De tweede variant is om bewust de tijd nemen en alle kaarten aandachtig te bekijken. Pak dan een kaart die je raakt of waarvan je denk dat deze je energie en ontwikkeling zal brengen. Een derde vorm is om iemand anders een kaart cadeau te geven. Iemand die je wat positiviteit en energie gunt. Doe dat vooral eens op een onverwacht moment.

Tips voor het gebruik van de kaarten in groepen:

- De vragen op de reflectiekaarten, betreffende de categorieën 'Waarden' t/m 'Kick-starters', kun je beantwoorden met woorden. Probeer het ook eens zonder taal en beeld het antwoord uit. Check in de groep wie jouw antwoord begrijpt en/of herkent (zonder daarbij voorbeelden te geven).
- Als je voor jezelf een vraag hebt beantwoord, check dan ook eens in de groep bij wie de vraag en jouw antwoord iets losmaakt. Laat ze hun verhaal in de groep delen. Vraag ook wie een heel andere mening, beleving of ervaring heeft. Door elkaars perspectieven te delen leer je elkaar kennen en benut je de rijkdom van onderlinge verschillen.
- Geef iemand in je team die te kennen geeft in een negatieve teneur 'vast te zitten' een actiekaart. Dit zijn de kaarten uit de categorieën 'Geluksmomenten' t/m 'Je ervaring als bron'. Superfijn om energie aan iemand cadeau te doen, wie weet komt de ander weer los.

- Als je een kaart aan iemand cadeau geeft dan kun je dat zonder uitleg doen. Je kunt ook aan de ontvanger uitleggen waarom je denkt dat hij of zij met de kaart geholpen zal zijn. Wat is het effect van de kaart op de ander, zie je een glimlach?

Welke kaart je ook trekt, kiest of krijgt: bekijk de kaart. Is het de vraag, opdracht, afbeelding, kleur of de ruimte om te spelen die een glimlach op je gezicht brengt? Hoe dan ook, geniet ervan!

### **Aan de slag!**

Heb je genoeg gelezen en ben je nieuwsgierig geworden? Maak dan de doos open, onderzoek en ervaar welke vraag, opdracht of foto je aandacht trekt. Neem bewust waar wat er met jezelf, je collega of de groep gebeurt als je de vragen en opdrachten verkent.

In het tweede deel van deze handleiding vind je een toelichting op een aantal specifieke actiekaarten. Die zijn herkenbaar aan het icoon: 

Veel energie gewenst!  
Valentijn & Andrea

## Toelichting bij actiekaarten

Enkele actiekaarten hebben een symbool (🌐) op de kaart staan. Deze kaarten lichten we hieronder toe, soms met een korte uitleg over een achterliggend model en bij enkele kaarten met een verfijning van de opdracht. In onze uitgebreide [online syllabus](#) vind je uitgebreide toelichtingen op de hieronder genoemde modellen en theorie.

## INDEX (met links)

### Geluksverlengers:

30 dagen succes gegarandeerd »  
Van 'To Do' naar Tadaa! »  
Energieker vergaderen »  
Van irriteren kun je leren »

### Van gedoe naar geluk:

Van frustratie naar kans »  
Emotioneel bankieren »  
Samen grenzen verkennen »

### Geluksverlengers

#### 🌐 30 dagen succes gegarandeerd

Ons brein is helaas geneigd om kritiek of verbeterpunten beter vast te houden dan wat goed gaat. Dat laatste zien we snel als 'normaal'. Soms kunnen we onze successen zelf niet eens zien, horen, voelen of waarderen. Volgens o.a. Margriet Sitskoom en Erik Scherder kunnen we ons brein heel goed beïnvloeden en zo onze aandacht verleggen naar succes. Schrijf daartoe met regelmaat dingen voor jezelf op of benoem de dingen waarin je succesvol bent of waar je dankbaar voor bent. Zo verleg je bewust je focus naar de dingen die lukken en waar je gelukkig van wordt in plaats van bewust of onbewust te blijven staren naar de ellende of de zaken die niet zo goed gaan.

*Actie:* Op weg naar meer tevredenheid en energie schrijf je de komende dertig dagen elke dag drie dingen op die je gelukkig maken of die jij hebt gedaan en waar je trots op bent. Benoem nu meteen de eerste drie dingen! Je mag dankbaar zijn.

#### 🌐 Van 'To Do' naar Tadaa!

Je hebt vast en zeker een heleboel te doen en soms lijkt er aan een lijstje actiepunten geen einde te komen. Het kan goed zijn dat je ondanks je inzet en het harde werken aan het einde van de dag nog steeds het gevoel hebt dat je niks nuttigs hebt gedaan. Herkenbaar?

Deels is dit gevoel logisch. Het blijkt dat ons brein helaas te gemakkelijk focus op de negatieve dingen. Gelukkig kant het anders. Ook al is er vast nog veel werk te doen, wees dagelijks bewust trots op wat je al hebt afgerond. Daar-toe kun je het volgende handvat inzetten:

- 1) Schrijf je ideeën en acties waar je gedurende de dag aan denkt meteen op een lijstje. Je kunt ze ook dicteren en opnemen. Doe wat voor jou werkt. Digitaal op je laptop of telefoon, in een open document op je laptop opschrijven of gewoon ouderwets op een papiertje bijhouden en in je tas stoppen. Kijk maar, maar doe vooral niet te druk en maak je er niet te druk om als je iets vergeet.
- 2) Pak van je lijstje per dag hooguit drie dingen die je afgerond wilt hebben óf doe drie kleinere onderdelen van een grotere taak. Rond deze taken en klusjes echt af. Ben je met een klusje klaar? Zet er dan meteen een vinkje bij en 'Tadaa!'. Vier het momentje, sta er even drie seconden bewust bij stil, je hebt iets afgerond.
- 3) Neem één minuut adempauze. Dit lijkt ridicul wellicht, maar doe maar gewoon. Zie ons betoog hierboven over druk. Ervaar een paar keer wat het je oplevert.
- 4) Aan het einde van de dag controleer je je lijst. Vink alle dingen af die je hebt afgerond. Streep de dingen door die niet meer hoeven. Bij alles dat je vinkt of doorstreept: 'Tadaa!'. Ook weer klaar.
- 5) Maak tot slot je lijstje van maximaal drie dingen voor morgen en geniet van je avond met een opgeruimd hoofd en energie voor morgen.

### Team boosters:

Koester de geschiedenis »  
Uit je 'Loud & Proud!' »  
Vier een faliekante mislukking »

### Je ervaring als bron

De straat »  
Versla een draak »  
Bevrijd je van angst »  
'Hero Story' »



*Actie:* Maak een lijst van dingen die je wilt afronden. Bekijk elke dag de lijst en streep met trots af wat is afgerond.

*Actie voor gevorderden:* als je bovenstaande stevig onder de knie hebt, mag je je lijstje weggooien. Maak ook geen nieuw lijstje meer. Doe elke dag wat je aanvoelt dat belangrijk is en dat je te doen hebt. Laat al het andere gaan. Die bijzaken komen vanzelf weer in het vizier als ze van belang zijn. Die kun je altijd nog aanpakken. Vertrouw erop dat je intuïtief goed weet wat je te doen hebt. Tadaa!

### **Energieker vergaderen**

Het is goed om je collega's te ontmoeten en te spreken. Een vergadering of overleg is een ontmoetingsmoment en vaak ook een belangrijk moment om werk af te stemmen. Helaas zijn niet alle vergaderruimtes ingericht als een aangename ontmoetingsplek en verlopen vergaderingen niet altijd efficiënt en plezierig. Hoe kunnen we het dan anders doen, zodat we echt samen aan doelen werken? In onze uitgebreide online syllabus vind je een methodisch handvat om tot een **energiekere manier** van vergaderen te komen. We belichten daarin de vergaderstructuur, het besluitvormingsproces, regie over de agenda en het vergadergedrag.

*Actie:* Verander je gedrag in hoe je jouw eerstvolgende agendapunt aankaart in een vergadering. Zet daartoe een energie-gevende en doeltreffende werkvorm in. Op ons online portal vind je inspiratie voor werkvormen en je kunt eens kijken in de drie delen van het "Groot werkvormenboek" of in "Werkvormen voor managers". Doe het hoe dan ook eens anders dan anders!



### **Van irriteren kun je leren**

Aan welke collega of andere persoon irriteer je je soms en aan wat precies? Grote kans dat jullie van elkaar kunnen leren! Volgens D. Ofman horen bij iedere persoon bepaalde kernkwaliteiten. Dit zijn aangeboren eigenschappen die tot de kern van een persoon horen. Wanneer iemand doorschiet in een van zijn kernkwaliteiten, dan kan dat bij andere personen irritatie opwekken. In dat geval spreekt Ofman van allergie. Iemand die heel bedachtzaam is, kan als valkuil hebben te lang na te denken en zelfs besluiteloos te worden. Hij of zij kan zich in meer of mindere mate storen aan impulsief gedrag van anderen. Wat een bedachtzame persoon volgens Ofman kan leren van een meer impulsief persoon: 'niet te lang nadenken, besluiten nemen en doen!' Andersom zou een impulsief persoon van een bedachtzaam mens kunnen leren: 'bezint eer ge begint'.

*Actie:* Pak het model van het kernkwadrant erbij en onderzoek eerst eens je eigen talenten, uitdagingen en irritaties. De kans is groot dat je ontdekt dat de collega waar jij je aan stoort, iets heel goed kan dat jij nog kunt leren. Voer daarna eens een gesprek met die collega over wat hij, zij of hen eventueel ook van jou kan leren.



## **Van gedoe naar geluk**

### **Van frustratie naar kans**

Wat frustrereert je regelmatig en waarom? Welke persoonlijke waarden staan onder druk denk je?

Dingen die je frustreren kunnen variëren van elke dag in de file staan tot wat jij vervelend vindt in het gedrag van mensen om je heen. Die frustraties worden groter als je oordeelt over wat je overkomt of over het gedrag van anderen en er veel over roeptoetert en klaagt. Hoe pak je frustraties zodanig aan dat je er positieve energie uit haalt? Verwijten maken en ruzie maken? Nee, sta eens stil bij wat je frustrereert en wat er achter schuilt. Welke behoefte wordt niet vervuld of welke normen worden overschreden? Je oordelen komen voort uit situaties of gedrag van anderen; gedrag dat over bepaalde grenzen en normen gaat die je hanteert. Normen zijn verbonden met onderliggende waarden. Bedenk daarom eens welke waarden onder druk staan in de situaties waarin je gefrustreerd bent.

Onuitgesproken negatieve oordelen en frustraties noemen we ook wel 'negatieve onderstroom' of een 'olifant die in de kamer staat'. Dat dier



ontneemt jullie alle ruimte om vrij te bewegen, zolang het niet getemd is en door jullie samen naar de uitgang geleid wordt. Een manager schreef daarover eens een gedichtje, nadat de negatieve onderstroom in haar managementteam besproken was en er weer ruimte kwam voor samenwerking en ontwikkeling. Ze deelde sleutelhangertjes uit, als herinnering, met de tekst:

*Een grote olifant beperkt ieders zicht  
en stagneert onze ontwikkeling, zolang dat beest er ligt.  
Als je hem benoemt kan het opbouwen beginnen,  
Want samen staan we sterk en de wijsheid zit van binnen.*

**Actie:** Denk het om. Bedenk, voordat je een ander veroordeelt of verwijten maakt, welke van jouw persoonlijke waarden of behoeften onder druk staan in een situatie die jou frustrereert. Maak contact met die waarden, spreek ze voor jezelf uit en maak concreet wat je wilt dat er (weer) gebeurt. Kaart het dan pas aan. Ga, bij voorkeur vanuit precies die waarden, in contact met de ander en vraag naar de waarden of drive van waaruit de ander zijn/haar/hun gedrag laat zien.

### Emotioneel bankieren

Het begrip 'emotionele bankrekening' is geen wetenschappelijk onderbouwd fenomeen, maar volgens Steven Covey wel een goede kapstok om de mate van onderling vertrouwen in de relatie met een ander te onderzoeken. Het kan beide partijen helpen om te begrijpen waar een bepaald goed of juist minder goed gevoel vandaan komt. De bankrekening werkt als volgt.

De rekening is altijd actief en beide partijen in de relatie hebben er bewust of onbewust invloed op, want alle (on)uitgesproken successen en frustraties worden op de rekening uitgewisseld. Positieve ervaringen leveren krediet op, negatieve ervaringen een debet. Je verliest krediet wanneer je door je handelen bij de ander frustratie veroorzaakt. Met welk gedrag je op de rekening kunt storten, is afhankelijk van de persoonlijke waarden en normen van de ontvanger. Dat geldt dus ook voor het opnemen. Sta je goed in de plus bij iemand, dan kun je 'wel een potje breken' en sta rood bij de ander dan ontstaat mogelijk een verwijdering in de relatie en is er werk te doen om weer tot elkaar te komen.

Het in alle openheid bankieren, dus het samen bespreken van wat er speelt en wanneer en waarom er krediet is verdwenen, vraagt over het algemeen lef en persoonlijk leiderschap. Toch dagen we je uit om de hoop op een beter verleden te laten varen en een van je rekeningen met een beperkt of negatief saldo te gaan evalueren. Ga in gesprek met iemand die wat krediet bij je verloren heeft, hoe spannend dat ook kan zijn.

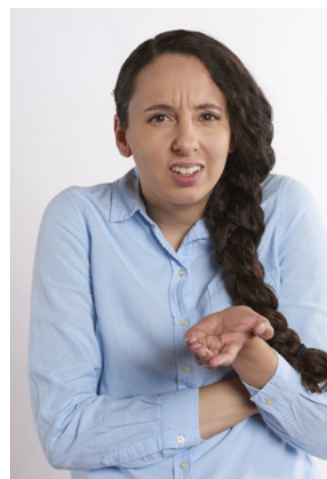
**Actie:** Kies eerst een relatie waarin het gevoel van onderling vertrouwen even niet zo groot meer is. Druk het 'saldo' op jullie bankrekening uit in één woord. Wat is er tussen jullie gebeurd in de afgelopen tijd? Welk tekort is er ontstaan en door welke gebeurtenissen of welk handelen? Ga voorwaarts en in alle openheid de bankrekening evalueren. Plan een gesprek met elkaar en vind samen nieuwe energie.

### Samen grenzen verkennen

Deze kaart gaat over conflicten tussen jou en anderen. Eerst geven we je de betekenis van de begrippen 'conflict' en 'confrontatie'. In het woord conflict zit het deelwoord 'con', wat 'samen' betekent. Zonder de ander bestaat het conflict niet. Een conflict is overigens geen ruzie of oorlog, maar een tegenstelling van gevoelens, opvattingen of belangen. Dat is dus goed nieuws!

In het woord 'confronteren' zit ook het deelwoord 'con'. Confronteren betekent dat je samen in alle openheid de grenzen en normen verkent en bepaalt. Het gaat erom dat je samen het gesprek voert vanuit de intentie om tot elkaar te komen en de harmonie te vinden. De relatie tussen conflicteren en confronteren is dus dat je via een geweldloze confrontatie je samen goed uit een tegenstelling kunt raken en je zodoende de onderlinge relatie versterkt. Zelfs als de tegenstelling in jezelf zit, heb je jezelf hiermee geweldloos te confronteren. Pas wanneer een confrontatie rondom een conflict escaleert, doordat er bijvoorbeeld heftige provocaties, emoties of geweld ingezet worden, spreken we van een ruzie of in het ergste geval oorlog. Wist je trouwens dat provoceren komt van provocare, dat uit de deelwoorden pro ('ten gunste

Stortingen	Opnames
<ul style="list-style-type: none"><li>- Beloften nakomen en aan verwachtingen voldoen</li><li>- Vriendelijk zijn</li><li>- Opnemen voor de ander</li><li>- Missers toegeven, oprechte excuses maken</li><li>- Open feed-forward vragen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Niet aan beloften houden en aan verwachtingen voldoen</li><li>- Onaardig zijn</li><li>- Raddelen</li><li>- Missers ontkennen en in verdediging gaan</li><li>- Arrogantie, betweterigheid</li></ul>



van') en vocare ('uitroepen' of 'naar buiten brengen') bestaat. Provoceren betekent in feite dat je je ten gunste van een doel uitspreekt. We dagen de ander in een provocatie ook uit om zich uit te spreken, maar op zichzelf hoeft dat niet met emoties of geweld gepaard te gaan.

De Zweedse Jonna Jinton zegt over conflicten: *'Als je een conflict uit de weg gaat om de vrede te bewaren, start je een oorlog in jezelf'*. Jinton daagt ons uit om de confrontatie met elkaar aan te gaan. Ook de Nederlandse Shirine Moerkerken schrijft in haar boek 'Conflict-eren' dat je een conflict beter aan kunt gaan dan het uit de weg te gaan. Het nastreven van harmonie betekent dat je conflicten niet uit de weg gaat; harmonie bereiken vraagt juist dat je conflicten samen aangaat en uitspreekt wat er speelt. Hoe je effectief samen omgaat met tegenstellingen en conflicten kun je onder andere ontdekken door de Thomas-Killman Conflict Inventory (TKI-vragenlijst) in te vullen.

**Actie:** Welk conflict speelt er op dit moment tussen jou en iemand anders? Over welke tegenstelling gaat het conflict precies? Welke grenzen of normen spelen hierin voor jou een rol? Pak dan de TKI-vragenlijst of het 5G-model erbij en schrijf je aanpak om de confrontatie aan te gaan uit. Heb een goed gesprek!

### Stap uit een drama

Soms bevindt iemand zich (on)bewust in een slachtofferrol. Een slachtoffer voelt zich machteloos en ziet alle dingen die hem, haar of hun overkomen als een probleem waar hij/zij/hen zelf geen invloed op heeft. Volgens de transactionele analyse (TA) staat een slachtoffer niet alleen. Hij/zij/hen is onderdeel van de zogenaamde dramadriehoek, waarin naast het slachtoffer ook plaats is voor de aanklager en de redder. Een redder maakt zich verantwoordelijk voor de problemen van een ander. De aanklager maakt zich druk om het leggen van de vinger op de zere plekken en het aanwijzen van schuldigen. Het slachtoffer manipuleert vaak onbewust en duwt de ander van aanklager naar redder en weer terug: *'Jij zorgt ervoor dat ik me slecht voel, ik kan er niets aan doen, dus jij moet het ook voor me oplossen!'* Voor je het weet stap je – als je in het drama van een ander gezogen wordt - zelf in de rol van slachtoffer: *'Die klagende medewerker ook, ik word er helemaal gek van, die moet eens zijn verantwoordelijkheid nemen en zijn eigen boontjes doppen!'* Alle wisselingen zijn mogelijk en soms zonder het te beseffen zit je gevangen in het drama. Kan het ook anders? Hoe kom je hier uit? Simpel: via de 'winnaarsdriehoek'. Er zijn daarin drie rollen: de verantwoordelijke, de uitdager en de coach. Simpel - maar niet makkelijk. Wil je uit de dramadriehoek stappen, dan dien je je mindset en focus te verleggen. De twee belangrijkste bewegingen zijn: van externaliseren naar internaliseren en van denken in problemen naar denken in mogelijkheden en oplossingen. Zie je eigen aandeel in de situatie, weet hoe je reageert onder druk en stop met klagen: accepteer, verander of stap uit de situatie of het drama weg! Zo behoud je energie.



**Actie:** In welke nare situatie of drama voel je je getrokken of gezogen? Wat is je eigen verantwoordelijkheid? Wat kun je zelf doen? Welke keuzes kun je zelf maken? Welke oplossingen liggen binnen mijn handbereik? Kom weer in beweging en laat je hierbij eventueel door anderen op ideeën brengen.

## Team boosters

### Koester de geschiedenis

Wat in je (team)geschiedenis maakt dat jullie in het heden als team succesvol kunnen zijn? Elk team heeft een verleden. Je hebt in de loop van de tijd als teamleden afzonderlijk over jezelf veel geleerd. Ook hebben groepjes binnen het team of heeft het team als geheel veel geleerd. Denk aan strategieën om samen te overleven en succes te boeken binnen het grotere geheel waar jullie deel van zijn. Die lessen laat je niet zomaar los, de ervaringen in de geschiedenis zie je vaak terug in onbewuste gedragspatronen. Denk er maar eens samen over na en voer het gesprek. Wat is er gebeurd in de afgelopen tijd dat jullie als team gevormd heeft en succesvol maakt?

**Actie:** Maak een tijdlijn vanaf het ontstaan van je team tot nu. Breng de markante gebeurtenissen in beeld. Volg daartoe de volgende stappen:

1. Teken een lijn en benoem de markante gebeurtenissen. Voorbeelden zijn personele wisselingen, verandering van leidinggevende, wisseling van opdracht/missie/taken, verandering van functies of klanten, fusie, uiteenvallen van het team, een training met veel impact, enzovoort. Benoem alleen feiten.
2. Wissel dan in chronologische volgorde per gebeurtenis uit:
  - Wat heeft de gebeurtenis met het team gedaan? Wat was de impact op het team? Wat heeft het team aangeleerd door de gebeurtenis?



Wat heeft het team afgeleerd of losgelaten?

NB: Het gaat er niet om wat het met specifieke teamleden gedaan heeft, het doel is niet om mensen opnieuw te laten voelen wat hen destijds als persoon raakte.

- Wat was de impact op het grotere geheel en/of de leidinggevende?
- Hoe werkt de gebeurtenis en de impact ervan nu nog door (positief of negatief)? Zijn er bijvoorbeeld gedragspatronen in het team ontstaan? Is het team sterk geworden of juist gevoelig geworden voor bepaalde zaken? Vraagt deze gebeurtenis nu nog steeds om erkenning? Is er nog iets onaf?

### 3. Reflecteer:

- Kijk nu naar de gehele lijn met alle gebeurtenissen: welk patroon herhaalt zich wellicht? Welk signaal gaat hiervan uit?  
Bijvoorbeeld: als je team steeds onder een andere afdeling ondergebracht wordt, dan kan dat een signaal zijn dat de organisatie niet goed weet wat zij met dit team wil.
- Wat heeft jullie als team in de geschiedenis gevormd en succesvol maakt?

### Uit je 'Loud & Proud'!

Om een hoge berg te beklimmen moet je vele stappen zetten, soms rivieren door en moet je een route over vele rotspartijen en gletsjers afleggen. Ronald Naar heeft daarover een prachtig boek geschreven, 'Naar de top', waarin hij vele inzichten deelt over leiderschap en samen presteren. Niet alle routes zijn even gemakkelijk. Goede voorbereiding is fundamenteel en een stap op zich. Soms moet je onorthodoxe keuzes maken en alternatieve routes bewandelen om je doel te bereiken.

Als we hogere doelen nastreven, vergeten we soms onze tussentijdse successen en prestaties te zien. Dat is jammer, want elke strategiekeuze die je maakt en elke hindernis die je onderweg naar je doel neemt, is een ervaring om van te leren en om te vieren. Welke tussentijdse successen boekte je in de afgelopen periode op weg naar het bereiken van je hogere doelen? Welke keuzes heb je gemaakt die goed uitpakten? Welke acties waren minder handig maar wel heel erg leerzaam?



*Actie:* Benoem drie teamsuccessen van het afgelopen jaar. Spreek uit waar je als team trots op kunt zijn en/of welke lessen je geleerd hebt als groep, op weg naar teamdoelen. Organiseer binnen twee maanden een teamuitje waarin je in elk geval die succeservaringen en prestaties expliciet viert. Daar krijg je vast energie van!

### Vier een faliekante mislukking

We maken niet altijd handige keuzes in het leven en in het werk. De pessimisten beleven dat als 'fouten maken', de optimisten onder ons maken er een leerervaring van en zeggen 'ik heb een aanpak ontdekt die niet werkt, dat is fijn want dan hoef ik die de volgende keer niet meer te proberen'. Een uitspraak van Albert Einstein in dat kader was: 'Insanity is trying the same method over and over again and expecting different results'.

De Nederlandse Paul Louis Iske inspireert ons in zijn boek 'Het instituut voor briljante mislukkingen' om onze faliekante mislukkingen met elkaar te delen. Niet alleen om te leren van je eigen onhandigheden, maar vooral ook om van elkaars blunders te leren. Door je missers met collega's te delen en erbij te vertellen welk inzicht het je heeft gebracht, voorkom je dat een ander dezelfde misser maakt en versnel je het leerproces in je team. Enkele voorbeelden. Alleen de les, het voorbeeld mag je er zelf bij bedenken:

- Check even het e-mailadres voor je een mail forward.
- Is de virtuele vergadering écht afgesloten?
- 'Ehhh, weet je zeker dat je auto op de handrem staat?'

*Actie:* Deel een faliekante mislukking in je werk. Een misser die je maakte en niet snel opnieuw maakt. Let op: vertel éérst de les of vuistregel die je geleerd hebt en vertel daarna pas kort het verhaal. Om het samen leren van briljante mislukkingen vast te houden, organiseer je meteen hoe je met je team van elkaars missers blijft leren door ze regelmatig uit te wisselen. Dit levert heel herkenbare verhalen en veel leerenergie op!





## Je ervaring als bron

### De straat

De meeste van onze valkuilen kennen we zelf wel en zien we wel. Deze opdracht gaat over hoe je geleerd hebt met je valkuilen om te gaan. Ter inspiratie een verhaal, in zes korte hoofdstukken:

#### Hoofdstuk 1.

*Ik loop door een straat.  
Er is een diep gat in het trottoir.  
Ik val erin.  
Ik ben verloren... Ik ben radeloos.  
Het is mijn schuld niet.  
Het duurt een eeuwigheid om de weg naar  
buiten te vinden.*

#### Hoofdstuk 2.

*Ik loop door dezelfde straat.  
Er is een diep gat in het trottoir.  
Ik doe net alsof ik het niet zie.  
Ik val er weer in.  
Ik kan niet geloven dat ik weer op dezelfde plek ben.  
Maar het is mijn schuld niet.  
Het duurt nog lang voor ik eruit ben.*

#### Hoofdstuk 3.

*Ik loop door dezelfde straat.  
Er is een diep gat in het trottoir.  
Ik zie dat het er is.  
Ik val er weer in... Het is een gewoonte.  
Mijn ogen zijn open.  
Ik weet waar ik ben.  
Het is mijn schuld.  
Ik klim ogenblikkelijk naar buiten.*

#### Hoofdstuk 4.

*Ik loop door dezelfde straat.  
Er is een diep gat in het trottoir.  
Ik spring erin, kijk rond en trek een plan.  
Ik klim ogenblikkelijk naar buiten.*

#### Hoofdstuk 5.

*Ik loop door dezelfde straat.  
Er is een diep gat in het trottoir.  
Ik kijk ernaar. Ik loop er omheen. Glimlach en loop door.*

#### Hoofdstuk 6.

*Ik loop door een andere straat.*

**Actie:** Vertel met welke valkuil in je rol of leven je bewust hebt leren omgaan. Wellicht door schade en schande. Maak concreet wanneer je wellicht weer eens met je valkuil te maken gaat krijgen, in welke situatie, en wat je er bewust aan gaat doen om niet in je valkuil te stappen. Welke 'andere straat' neem je?

### Versla een draak

De draak staat metaforisch voor een uitdaging, worsteling of tegenslag die je moet overwinnen. Iets waarvoor je een stevige strijd moet gaan leveren. Misschien moet je dé strijd gaan leveren om de liefde van je prins of prinses te winnen? Enfin. Er zijn kleine en grotere uitdagingen en tegenslagen te bedenken in je werk en in het leven. Daarbij is het soms best een uitdaging om optimistisch te blijven en je energie vast te houden. Ons kaartspel 'In beweging' daagt je uit om een van je actuele uitdagingen



centraal te stellen en samen met je team te verkennen hoe je beweging in het vraagstuk krijgt. Met deze draken-kaart dagen we je echter uit om na te denken hoe je in het algemeen draken verslaat, ofwel met uitdagingen of tegenslagen omgaat.

*Actie:* Reflecteer nu hardop: hoe ga jij doorgaans met uitdagingen om? Hoe sta je op als je letterlijk of figuurlijk gestruikeld bent? Hoe blijf je optimistisch bij tegenslagen? Maak vervolgens concreet hoe je deze strategieën om je energie en optimisme vast te houden kunt gaan inzetten bij een actuele uitdaging. Wat ga je concreet met je inzicht doen in dat vraagstuk? Versla de draak!

### Bevrijd je van angst

Laten we beginnen met te zeggen dat we over angst niet te licht willen doen. Het kost soms veel tijd, inzet en energie om, al dan niet met professionele hulp, over bepaalde angsten heen te komen. Tegelijkertijd willen we het thema angst behapbaar maken en je het als potentiële energiebron laten bekijken. We zijn niet de eersten hierin.

De Amerikaanse Susan Jeffers bijvoorbeeld is stevig in het thema angst gedoken in haar boek 'End the struggle and dance with life'. We vatten enkele punten samen. Angst blijkt veelal een kwestie te zijn van 'de negatieve kant op fantaseren' over de toekomst, al dan niet gebaseerd op ervaringen van jezelf of een ander. 'Stel nou dat...'. Een negatieve fantasie met gevolgen voor je handelen in het hier en nu. Er zijn drie vormen van angst. De eerste is de angst voor zaken die kunnen gebeuren, zoals ouder worden, een ramp of brand in huis. Verkopers maken er gebruik van. De oudste verkooptruc is om eerst iemand een angst aan te praten, bijvoorbeeld voor brand, en hem of haar meteen daarna een oplossing te verkopen, bijvoorbeeld een brandverzekering of brandblusser. De angst van de afnemer doet het werk, die wil potentieel gedoe vermijden. De tweede vorm van angst komt meer van binnenuit en beïnvloedt onze innerlijke gemoedstoestand. Bijvoorbeeld de angst voor afwijzing, falen, liefde of succes. Jeffers verleidt ons om te onderzoeken waar we precies bang voor zijn en ook om de bron van alle angsten daarin te erkennen. Dat is de derde vorm van angst en die luidt 'Als... gebeurt, dan kan ik dat niet aan!'.

Een voorbeeld. Stel je hebt al langer iemand op het oog, maar je bent bang voor een afwijzing en probeert je eigen balans te beschermen door af te wachten tot die ander het initiatief neemt. Dan kun je jezelf de vraag stellen: Met het potentiële geluk in mijn vizier, kan ik de eventuele afwijzing van mijn 'Valentijn' aan? Zo ja, wacht dan niet langer dan een paar seconden en doe die Valentijnskaart op de bus. Laat van je horen! Hou je vast aan de realiteit:

- De enige manier om van de angst af te komen en beter over jezelf te gaan denken is om te doen waar je bang voor bent. Er in te duiken, te onderzoeken en te ervaren dat je ook de tegenslagen met wat hulp en voorbereiding aan kunt.
- Angsten verdwijnen niet zolang je bezig bent jezelf te ontplooiën (of daar bang voor bent). Vrijwel alle mensen die zich op nieuw terrein begeven, beleven vormen van spanning en angst.
- Het gekoesterde angstgevoel ervaren we doorgaans veel zwaarder dan de spanning die je voelt op het moment dat je je uitdaging en het risico echt aangaat.
- Ontkomen aan je eigen angst is een illusie die misschien wel net zo groot is als de angst zelf. Het hoofd bieden aan onze eigen angst is uiteindelijk minder erg dan voortleven met de angst waarvoor we uiteindelijk toch de rekening gepresenteerd krijgen.



We kunnen niet voor onszelf en onze angsten wegrennen, maar we kunnen wel onze angsten omvormen tot raadgevers en energiebronnen door ze aan te gaan. Daarom schreef Jeffers ook haar boek 'Niet durven, toch doen!'. Ze daagt je uit om al dan niet met hulp en een stevige voorbereiding je angsten aan te gaan en te zorgen dat het een energiebron en geluksbrenger wordt.

*Actie:* Benoem je grootste angst en wat daar voor jou de positieve werking of het voordeel van is. Waarvoor beschermt je angst jou? Maak daarna concreet hoe je deze angst aan kunt gaan én deze als beschermer of geluksbrenger kunt koesteren.

### 'Hero Story'

Op sommige momenten in het leven sta je voor lastige situaties of keuzes. Situaties die er voor jezelf echt toe doen. Soms sta je er dan helemaal alleen voor. Dan kun je alleen nog op jezelf leunen en de kracht en wijsheid inzetten die je gegeven is. Finnen noemen de kracht die je in je hebt en die je inzet om uit een lastige situatie te stappen 'Sisu'. Een soort oerkracht die vrij komt als je niemand hebt om je te helpen. In New Zealand wordt gesproken over 'mana', waarmee een natuurlijke kracht wordt bedoeld die je in je draagt en die je al gegeven is bij je geboorte. Elke kleine en bewuste overwinning op jezelf in het leven, bijvoorbeeld het zetten van je eerste stapjes, vergroot je mana. Je mana neemt af als je bewust of onbewust vergeet om je gaven te eren en bewust

in te zetten. Je kunt op zoek gaan naar de authentieke kracht in jezelf, hoe je die ook wilt noemen, via je eigen 'hero story'.

*Actie:* Vertel eens over je persoonlijke geschiedenis, specifiek over een gebeurtenis in je leven (werk of privé) die er echt toe deed en waar je alleen voor stond. Wanneer heb je helemaal alleen een lastige keuze gemaakt, een conflict aangepakt of een andere spreekwoordelijke berg beklommen? Wanneer was je ooit je eigen held en overwon je jezelf? Vertel daarbij ook de les die je hebt geleerd. Bouw je verhaal op de volgende wijze op:

1. De situatie: Waar en wie waren er precies bij en hoe ben je er geraakt?
2. Uitdaging: Wat was de keuze, het dilemma of de strijd waar je voor stond?
3. De drempel of angst: Wat was de drempel die je in jezelf over moest stappen of de angst die je moest overwinnen?
4. Actie: Wat deed je precies?
5. Resultaat: Wat was het resultaat of het effect van je handelen voor jezelf?
6. Moraal: Welke boodschap of les zit er eventueel in je verhaal?

Vertel tot slot concreet hoe je bewust van deze les kunt blijven.



### Over de auteurs



Valentijn Spit is senior adviseur, trainer, coach en oprichter van Auctus. Hij richt zich op leiderschaps-, team- en talentontwikkeling en werkt daarin op basis van principes uit de krijgskunst, systemisch werk, NLP en de Ontwikkelingsgerichte benadering.



Andrea Thijssen is senior adviseur, trainer, coach en partner van Auctus. Via deze set vragen deelt ze haar passie om leven en plezier te brengen in teams en organisaties vanuit haar jarenlange ervaring op het vlak van systemisch werk, Ontwikkelingsgericht werken, procesbegeleiding en teamcoaching.