

# 'Zin' in perspectief 2020

Antwerpen, 5 juni 2015  
Jan Coupé      Pia Dewagtere



# Perspectiefplan 2020

- Raakt verschillende lagen in het werkveld, met elk een eigen taal
- Meertaligheid is een noodzaak om verbinding te blijven houden

# Perspectiefplan 2020

- De officiële taal van het plan en de verschillende beleidsnota's daarrond
  - (wegwerken wachtlijsten, burgerschapsmodel, ondernemerschap...)
- De uitgesproken bezorgdheden in de organisaties
  - (is dit nog te organiseren? Zullen we voldoende middelen hebben? Hoe kunnen we onze missie blijven waarmaken? Hoe eigenheid behouden in samenwerking ? Kan solidariteit nog georganiseerd worden ? ...)
- De onuitgesproken/minder bewuste bezorgdheden
  - (Mag ik nog doen waar ik ooit voor koos: 'zorgen voor'? Wil ik wel 'rekenen' in mijn werk? Moet ik dan mijn opgebouwde expertise maar aan de kant schuiven en alleen doen wat gevraagd wordt? Wat als ik vind dat iemand niet de juiste of onvoldoende zorg vraagt?...)

# Perspectief 2020

En ook van directies...

- Beeld van een langdurige stabiele relatie met een groep cliënten en medewerkers en een directie die zorg draagt voor beide groepen, naar een meer los-vaste verhouding met een groep interne-externe medewerkers die fluctueert en cliënten die zich als klant kunnen gedragen.

# Onuitgesproken/onbewuste bezorgdheden

- Verwijzen naar persoonlijke waarden en drijfveren, redenen waarvoor men ooit koos voor een job in deze sector
- Kunnen zorgen voor weerstand die onlogisch of onredelijk lijkt
- Blokkeren energie
- Kunnen zorgen voor een gevoel van vervreemding, apathie, burn-out....

# Onuitgesproken/onbewuste bezorgdheden

- Er ruimte voor maken en ze bespreekbaar maken geeft kans op verbinding en energie

# Model van Dilts en Bateson



- Veel organisatorische of competentieproblemen vinden hun oorsprong in een hoger niveau
- Belangrijk om het gesprek aan te gaan op het juiste (= hoogste) niveau
- Evolutie kan zowel van een hoger- als lagergelegen niveau komen



## Dilts en Bateson en de blik van het paard...

- Welke belangrijke context-veranderingen verwacht je?
- Welk nieuw gedrag wordt van jou verwacht ? En van anderen in je organisatie?
- welke vaardigheden zullen verder ontwikkeld moeten worden?
- Hoe passen deze veranderingen binnen je waarden en overtuigingen ?
- Hoe raakt dit alles aan je identiteit ?
- Hoe kan je je persoonlijke zingeving verbinden met deze ontwikkelingen ?