



Teamdynamiek verbeteren met deep democracy

18 januari 2022

Mark Zwijnenburg & Ellen Heijn

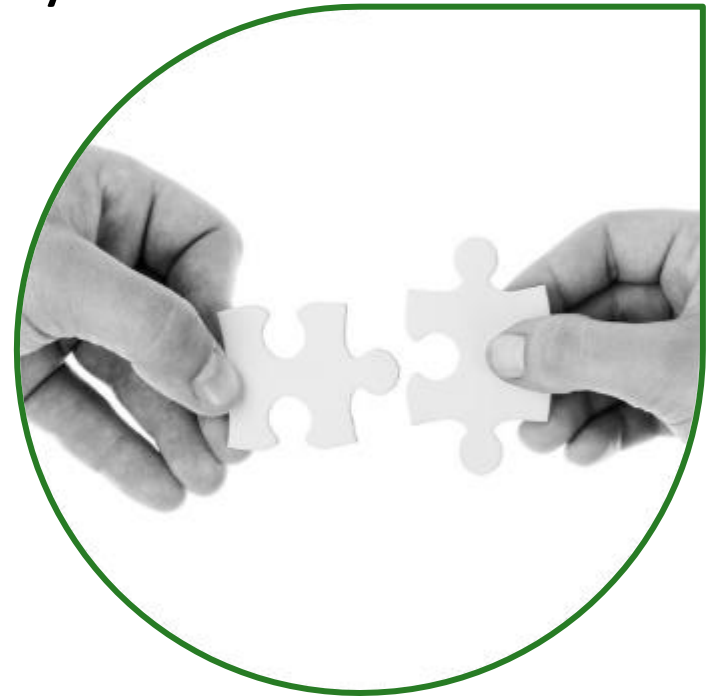
Loof training en advies



Onze agenda

Teamdynamiek verbeteren met Deep Democracy

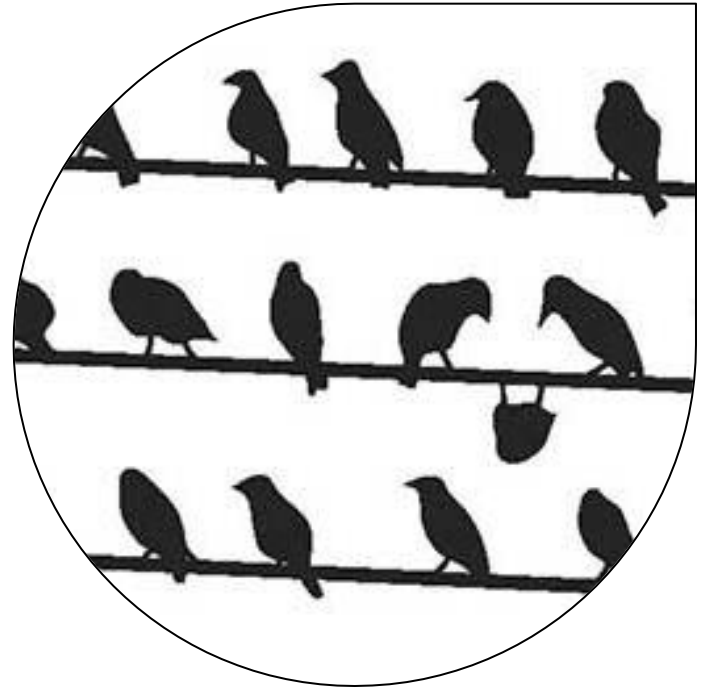
1. Korte uitleg van Deep Democracy
2. Teamdynamiek in praktijk
3. Aanknopingspunten
vanuit Deep Democracy
4. Afsluiting met 5 tips



Perspectief vanuit Deep Democracy

Deep Democracy:
besluitvorming met
aandacht en waardering
voor andere opvattingen.
Geen compromis.

*Gebruik de wijsheid van de
minderheid.*



Achtergrond deep democracy

De term **Deep Democracy** werd als eerste gebruikt door Arnold Mindell.

Democratisch:

- elke invalshoek doet er toe
- kwaliteit van besluiten maximaal met meerderheids- en minderheidsstem

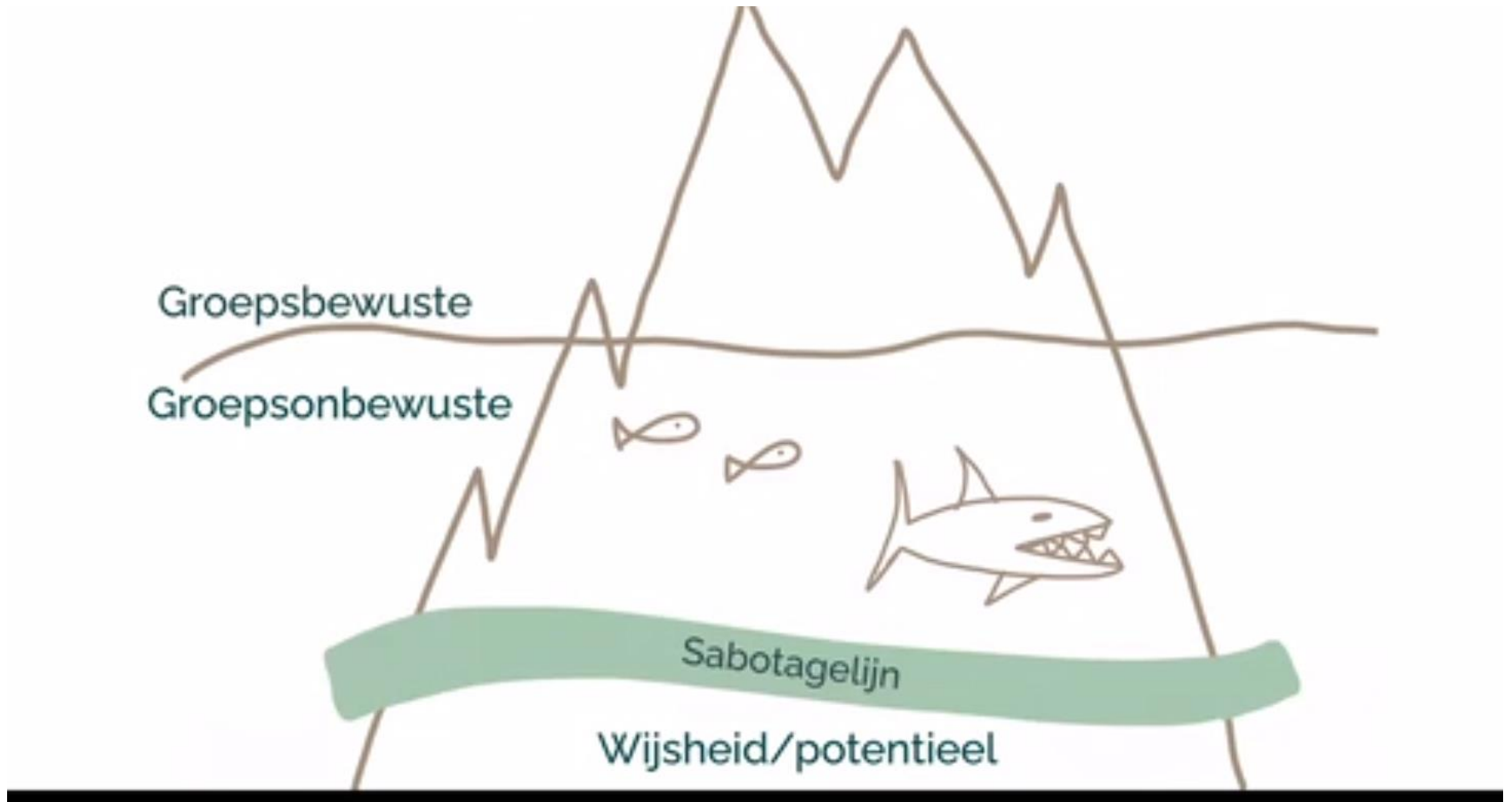
Deep

- gaat verder dan traditionele facilitatie methodieken.

De **Lewis methode** in de jaren 90 ontwikkeld in Zuid-Afrika. Myrna Lewis heeft werk van Arnold Mindell toegankelijk gemaakt voor niet-psychologen.



Deep democracy



Loof training en advies

Team- dynamiek

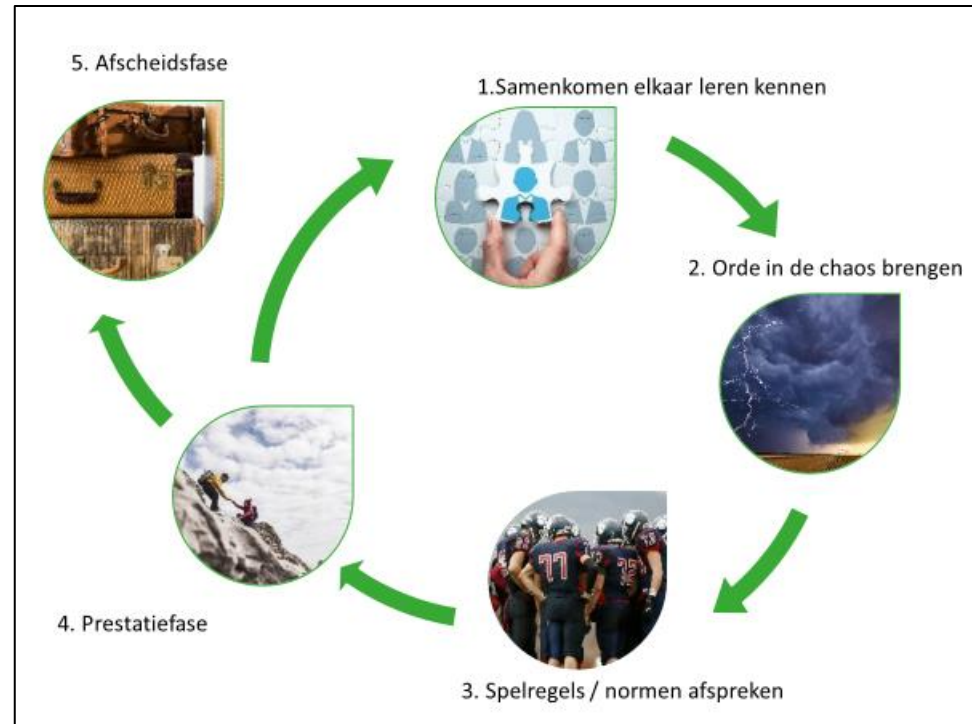
A group of five business professionals, three women and two men, are standing on a sandy beach. They are dressed in professional attire. The background shows the ocean with waves breaking on the shore. The text 'Team-dynamiek' is overlaid in a large, purple, sans-serif font across the center of the image.

Teamdynamiek

We kennen natuurlijk het model van Tuckman m.b.t. fasen in teamvorming:

- Forming
- Storming
- Norming
- Performing

Maar



Terug naar deep democracy

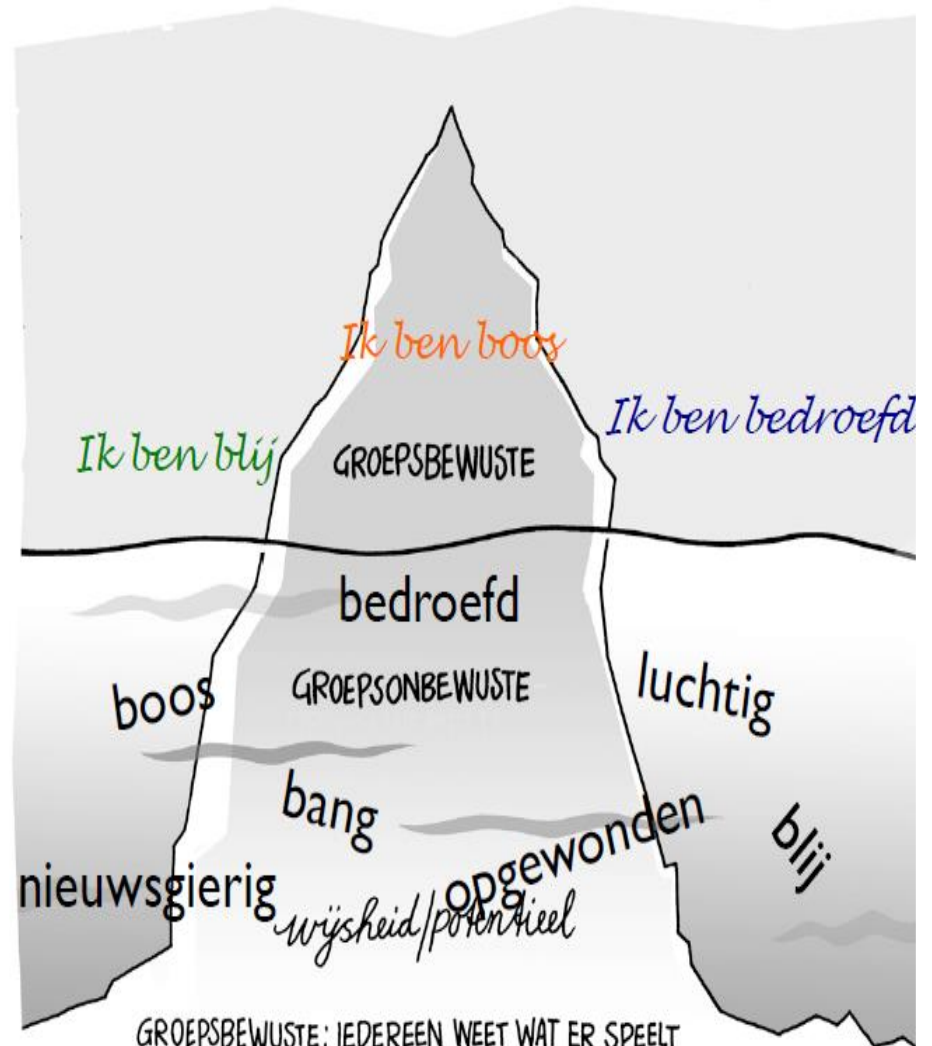
Wat kan je dan met de benadering van deep democracy?

We behandelen 4 punten:

1. Onderstroom
2. Sabotage
3. Inchecken
4. Rollen (en ranking)



Rollen

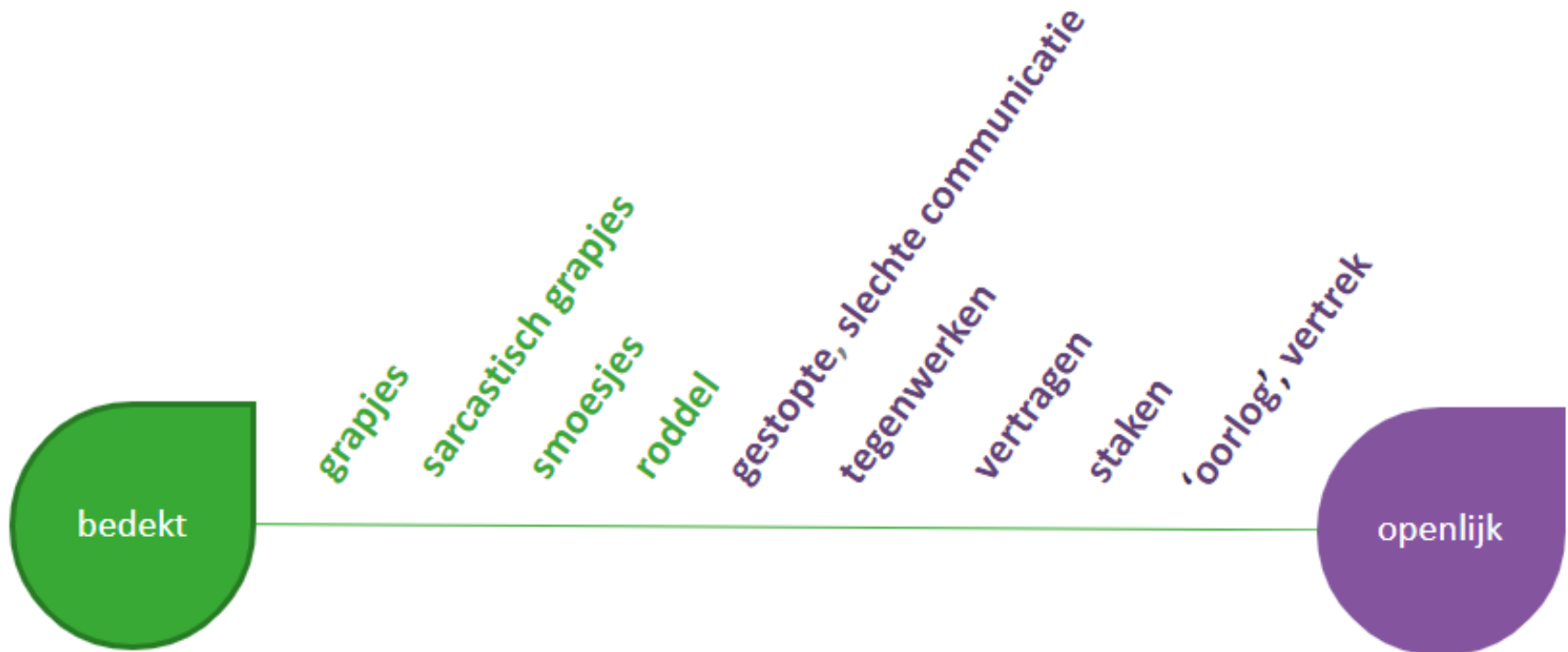


GROEPSBEWUSTE: IEDEREEN WEET WAT ER SPELT
 GROEPSONBEWUSTE: NIET IEDEREEN IS OP DE HOOGTE
 WIJSHEID/POTENTIEEL: GECOMBINEERDE KENNIS VAN DE GROEP;
 KUNNEN ZEGGEN WAT GEZEGD MOET WORDEN

Teamdynamiek en 'sabotagegedrag'

Wanneer ideeën die ingaan tegen het standpunt van de meerderheid geen ruimte krijgen, gaat het wringen.

Dit gebeurt vaak niet openlijk maar verborgen.



Check-in

Check-in geeft ruimte om te benoemen wat nodig is voordat je de inhoud in duikt

aanpak:

popcorn stijl versus cirkel des doods

niet reageren op elkaar

neem de tijd en wees zorgvuldig

geef richting met een startvraag

(begin zelf)

Vat samen: welke thema's,

welke polariteiten, rollen, emoties

**tijd
voor een
chat vraag**

Rollen en ranking

- Ranking, de spreektijd van het ene teamlid is groter dan van het andere.
- Hogere ranking hangt wel af van in welke groep/team je zit. Wat in de ene groep hoog in rank is kan in de andere groep laag zijn.
- Bepaalde privileges heb je niet door.





Vier stappen van DD

Stap 1: Verzamel alle invalshoeken

Stap 2: Zoek actief naar het alternatief

Stap 3: Verspreid het alternatief

- Stemmen

Stap 4: Voeg de wijsheid van de minderheid toe aan
het besluit van de meerderheid

- stemmen

4 stappen methode met een voorbeeld



Positie kiezen: gesprek op voeten

Start in een kring

Stap naar voren en vertel jouw zienswijze. Ben je het er mee eens, kun je bij deze persoon gaan staan.

Ben je het er niet mee eens, dan ga je ergens anders staan en geef je jouw mening.

Tijdens de discussie op voeten zul je merken dat je het met meerdere opmerkingen eens kunt zijn.



5 tips

Als je
aan de slag gaat met
Deep Democracy

1. Elke stem verdient gehoord te worden. Zo kun je van alle wijsheid profiteren, conflicten benutten en ieders potentieel gebruiken.
2. Als iemand met een nieuwe mening of argument komt, onderzoek met het team of er nog meer mensen zijn die er zo over denken. Maak de afwijkende stemmen bespreekbaar.
3. Geef aandacht aan de onderstroom. Leer signalen herkennen en doe er wat mee, benoem het, ook al kan dit spannend zijn.
4. Gebruik zowel de check in, als de check out.
5. Rollen en ranking, maken dat de een meer spreektijd geniet.

teamontwikkeling: hoe versterk je de balans in jouw team?

Sterke teams zijn niet vanzelfsprekend. Ze kunnen echter wel gebouwd worden. Ontdek hoe je jouw team kunt versterken.

[brochure downloaden](#)
[boompje opzetten?](#)

bouwen aan sterke teams

Organisaties ontwikkelen zich als teams zich ontwikkelen. Als teams goed draaien, draait een organisatie goed. Teamontwikkeling, het lijkt een gemakkelijke oestroom, maar de praktijk laat vaak iets anders zien. Teams waarin teamleden vooral bezig zijn met hun eigen werk en resultaten. Teamleden die niet het gevoel hebben deel uit te maken van een groter geheel. Misschien zelfs een gespannen sfeer en weinig onderling respect. Sterke teams waarin je wilt werken zijn niet vanzelfsprekend. Ze kunnen wel gebouwd worden. Loof helpt teams daarbij.

teamontwikkeling is maatwerk

Bij Loof is bouwen aan een sterk team altijd maatwerk. Elk team is uniek. Daarom kunnen (en willen) we niet kiezen voor standaardoplossingen. Als ervaren trainingsbureau hebben we veel bagage om zaken te herkennen en te zorgen voor een passende training, uitdagend, vernieuwend en persoonlijk. Dat is dan wel weer standaard bij Loof.

En natuurlijk bieden we onze training en begeleiding ook online aan.

kies voor een training, teamcoaching of teambuilding



trainingen

Trainingen helpen teams om hun doelen makkelijker te realiseren, door de benodigde expertise en vaardigheden in het team te vergroten. In een training, op locatie of online en vaak vooraf gegaan door e-learning of een vragenlijst, gaan de teamleden leren over samenwerking; wat is er bijvoorbeeld nodig om samen meer resultaat te bereiken dan de som der delen? hoe werk je in een team zo samen dat alle leden zich waardevol voelen? Kennis delen en vaardigheden ontwikkelen staan centraal tijdens Loof teamtraining. [Lees meer](#)



teamcoaching

Teamcoaching ondersteunt het zelflerende vermogen van teams om zich te ontwikkelen tot sterke teams. In twee of meer sessies, online of op locatie, gaan de teamleden met elkaar in gesprek om een vraagstuk te onderzoeken en te experimenteren met ander gedrag; hoe kunnen teamleden bijvoorbeeld beter leren afstemmen op elkaar of een veranderende omgeving? wat willen ze doen om gedoe in het team te verhelpen of liever te voorkomen? Verdiepende gesprekken leren voeren en reflectie staan centraal. [Lees verder](#)



teambuilding

Teambuilding is de snelste manier voor een team om even uit de dagelijkse praktijk te stoppen en de balans op te maken; hoe staat het met de ambitie en de samenwerking? Vaak gebeurt dit letterlijk, in de vorm van een teamsessie op een prachtige (buiten)locatie. Soms figuurlijk, door een externe coach/beleider uit te nodigen een blik van buitenaf op het team te werpen.

aan ieder eind
zit een begin ●

medezeggenschap | pensioen in zicht | teamtrainingen | organisatie ontwikkeling | advies

Loof training en advies Postbus 1, 1860 AA Bergen, 072 589 1 589, info@looftrainingen.nl, looftrainingen.nl