

## Betrokken Besluitvorming – Gebaseerd op de principes van Ubuntu

1	<p>Introductie en start</p> <p>30 min</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Welkom en toelichting op aanleiding en kern van de bijeenkomst door ....</li><li>• Openingsronde: Wie is wie? Rondje via Diversiteitscirkel of Berg-Rivier-Kano</li><li>• Belang van Betrokken Besluitvorming:<ul style="list-style-type: none"><li>- Essentie van uBuntu</li><li>- Contact, Context en Contract</li><li>- Persoonlijke Professionaliteit: wel te onderscheiden, niet te scheiden</li><li>- De kracht van de dialoog boven de macht van de meerderheid</li><li>- Goede bedoelingen die niet lukten</li><li>- De waarde onder de weerstand</li><li>- Erkenning en de behoefte om van betekenis te zijn</li><li>- Betrokkenheid als basis voor verantwoordelijkheid</li></ul></li></ul>
2	<p>Onderwerp</p> <p>Formulering van de gemeenschappelijke WENS/DOEL( in plaats van het probleem): het te BESLUITEN onderwerp.</p> <p>10 min</p>	<p>“We leerden vroeger op de basisschool al: hoe tellen we breuken op?...Door eerst de NOEMER gemeenschappelijk te maken!”</p>

## Betrokken Besluitvorming – Gebaseerd op de principes van Ubuntu

3	<p><b>Exploratie</b></p> <p>Zijn er feitelijke vragen over het onderwerp?</p> <p><b>15 min</b></p>	<p><i>Hier slechts feitelijke vragen om inhoudsniveau. Laat OMA thuis! Geen Oordeel, Mening of Advies.</i></p>
---	--	--

## Betrokken Besluitvorming – Gebaseerd op de principes van Ubuntu

4	<p><b>Kansen en Voordelen</b></p> <p>Wat denken we in positieve en constructieve zin te bereiken?</p> <p>20 min</p>	<p><i>Om te starten met sec de voordelen en kansen geeft positieve energie en doet recht aan constructieve bijdrage en resultaatgerichtheid.</i></p>
5	<p><b>Zorgsignalen</b></p> <p>Waar zie ik/ zien we bottlenecks, bezwaren?</p> <p>a. In en voor mijzelf b. Binnen ons team hier c. In ‘grotere/andere’ context</p> <p>20 min</p>	<p><i>Het gaat hier fundamenteel over : De WAARDE van de WEERSTAND !!</i></p>
6	<p><b>Ownership</b></p> <p>a. Wat heb ik nodig van collegae om ‘aangehaakt’ te zijn en blijven b. Wat is mijn eigen (andere) bijdrage? c. Wat heb ik nodig van manager/directie/RvT/organisatie?</p> <p>30 min</p>	<p><i>Van: onderdeel van het probleem naar onderdeel van de oplossing!</i></p>

## Betrokken Besluitvorming – Gebaseerd op de principes van Ubuntu

7	<p><b>Vormgeven van draagvlak</b></p> <p>Wat kan team doen voor deze collega(e) om bezwaren te verlichten, weg te nemen?</p> <p>Wat kan wie: manager/directie/RvT/organisatie doen?</p> <p><b>30 min</b></p>	<p><i>Hier kan een belangrijke cultuuronderstroom ook naar boven komen: Hoe zien we ons team (en daarin dus mijn eigen bijdrage!) als zelf sturend, zelf resultaatverantwoordelijk of is er de (on)uitgesproken verwachting, dat de manager meer stuurt en bepaalt? Of zijn er juist discrepanties in rolverwachtingen hier? Net als in de klant-arts-relatie speelt hier het thema van Verlangens- Verwachtingen.</i></p> <p><i>Balans: Eigen- mede- en Gezamenlijke verantwoordelijkheid?</i></p>
8	<p><b>Concretiseren/bundelen</b></p> <p><b>15 min</b></p>	
9	<p><b>CONSENT geven</b></p> <p><b>GEEN FUNDAMENTEEL BEZWAAR PRINCIPE</b></p> <p><b>10 min</b></p>	<p><i>Het gaat hier om het belang van het team, de organisatie, de community en de klant. Daarmee als gevolg ook voor jou als individu. Sec jouw individuele belang is ondergeschikt.</i></p> <p><i>Indien 1 of meerdere teamleden toch nog een fundamenteel bezwaar hebben..terug naar punt 5.</i></p>

## Betrokken Besluitvorming – Gebaseerd op de principes van Ubuntu

10	<p>Besluit</p> <p>BESLUITVORMING MET DRAAGVLAK</p> <p>10 min</p>	<p><i>If you wanna go fast...go alone</i> <i>If you wanna go far...go together! (Nelson Mandela)</i></p>
11	<p>Concrete Uitvoering</p> <p>AFSPRAKEN SMART</p> <p>20 min</p>	<p><i>DE 4 WWW's:</i> <i>WIE gaat WAT doen, WANNEER en met behulp van WIE?</i></p> <p><i>Het belang en de kunst van Concretiseren!</i></p>
12	<p>Verslaglegging</p> <p>Afspraken nakomen en volgende keer/evaluatie vastleggen.</p> <p>10 min</p>	<p><i>De cirkel rond.</i> <i>Ja maar...als weer...??</i></p>