

HET MODEL – PROFESSIONELE RUIMTE

Hieronder een korte uitleg over het model van professionele ruimte.

Het model maakt professionele ruimte zichtbaar en bespreekbaar.

TEKEN JOUW PROFESSIONELE RUIMTE

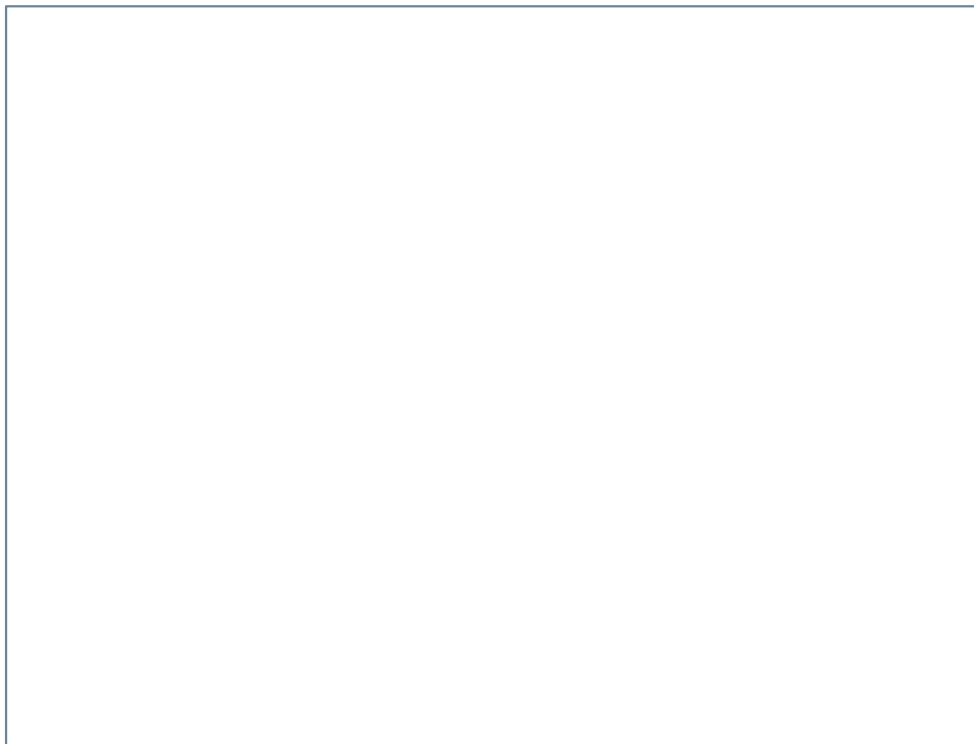
Stap 1

Teken op een blanco papier een cirkel, met ergens in die cirkel een stip. Die stip, dat ben jij. Jij bent de professional. Het deel tussen de stip en de cirkel geeft jouw bewegingsruimte aan.

Stap 2

Teken vervolgens de ideale ruimte wel te verstaan de ideale professionele ruimte.

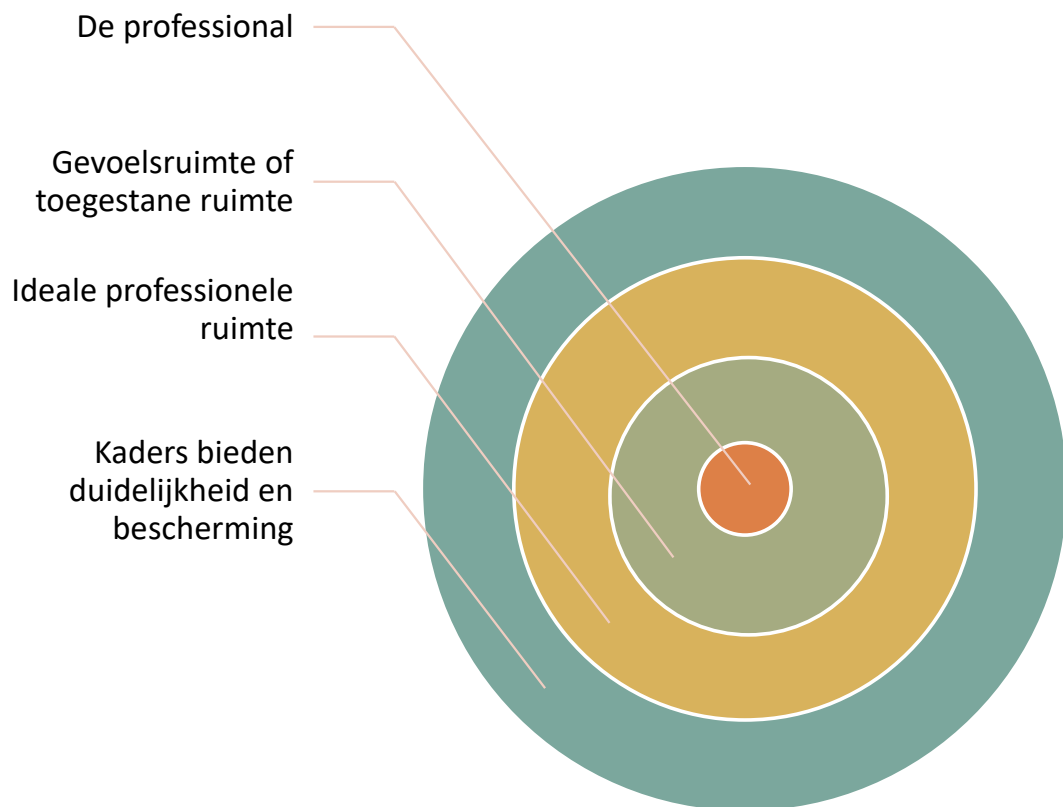
Vraag: Ligt deze ruimte buiten de ervaren professionele ruimte of binnen de door jou getekende cirkel?



WAT LAAT HET MODEL MET DE CIRKELS ONS UIT?

Het model geeft de kaders aan waarbinnen je werkt, waarbinnen je kan en mag opereren. Weet je het nog niet exact, stel dan de vraag: waar ben jij verantwoordelijk voor? Is dit onduidelijk dat ontbreken er waarschijnlijk kaders. Kaders bieden je namelijk o.a. duidelijkheid.

Binnen de cirkel ligt met name de ruimte vast die wordt aangewezen als de "hoe". Dit is de manier waarop je je werkzaamheden uitvoert. De cirkel functioneert niet alleen als een kader, maar ook als een beschermende laag, een soort hitteschild. De buitenkant van de cirkel functioneert grotendeels als de "wat". Wanneer de leidinggevende zich hierin begeeft kan hij of zij je helpen bij het uitvoeren van jouw taken.



KRACHTEN DIE DE CIRKEL DOEN GROEIEN OF VERKLEINEN

Krachten die de cirkel doen groeien zijn (zelf)vertrouwen en kennis/kunde.

Krachten die de cirkel verkleinen zijn o.a. wantrouwen en directe bemoeienis in de cirkel door bijvoorbeeld een leidinggevende of andere collega.



Je zult merken dat wanneer er goed wordt omgegaan met de WAT en de HOE vraag er een positieve reactie is de ervaren professionele ruimte. Het respecteren van elkaars professionele ruimte is daarvoor erg belangrijk.

Belangrijk is dat er tolerantie is voor een mate van betrokkenheid en invloed vanuit andere in jouw professionele ruimte.

In het voorbeeld is de gevoelsruimte kleiner dan de ideale professionele ruimte. Deze discrepantie kan daarom aanleiding zijn om met elkaar in gesprek te gaan over de oorzaken van een tekort aan professionele ruimte.

Anderzijds kan de gevoelsruimte of ideale ruimte wellicht onduidelijk zijn. Dan is het belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan over de rol van de medewerkers.

- Waar ben jij verantwoordelijk voor? Waar zijn jullie gezamenlijk verantwoordelijk voor?

Merk je dat iemand buiten zijn of haar professionele ruimte gaat door simpelweg 'telkens' & 'overall' mee te bemoeien en op 'andermans' stoel gaat zitten dan kan het gesprek leiden tot het verduidelijken van verwachtingen over ieders rol in de organisatie. Onderstaande hulpvragen kunnen je daarbij helpen. Veel ruimte zit in wederzijdse verwachtingen van elkaar.

HULPVRAGEN:

1. Waar is behoefte aan? (in tegenstelling tot wat is er mis?)
2. Mag je de ideale professionele ruimte pakken? (wettelijk, of ethisch)
3. Wil je de ideale professionele ruimte pakken? (intern, wil je het zelf wel)
4. Kan je de ideale professionele ruimte pakken? (vaardigheden, het vermogen om)
5. Moet je de ideale professionele ruimte pakken (extern, de wil van een ander, of van anderen)
6. Durf je de ideale professionele ruimte te pakken (is er voldoende (zelf)vertrouwen en lef aanwezig)

TOEPASBAARHEID VAN HET MODEL

Dit model is voor elke organisatie toepasbaar.

Iedere organisatie kan het model naar zijn eigen hand zetten. Het biedt de mogelijkheid om de discussie over professionele ruimte te voeren. De vorm is uiteraard de visuele weergave, deze hoeft niet perfect rond te zijn. Bij sommige onderwerpen kan de ruimte wisselen, in vorm, in verhouding e.d. Voel vrij om naar eigen inzicht jouw (ideale) professionele ruimte te tekenen. Een visuele weergave maakt het namelijk concreet!

Het maakt niet alleen de ruimte zichtbaar, maar het zorgt ook voor een manier waarop medewerkers behoeften aan kan geven. Professionele ruimte zorgt daarmee o.a. voor een verhoging van de intrinsieke motivatie.

De energie die vrij komt, zorgt dat men voldoening kan halen uit het werk en mee kunnen denken met de organisatie (van taakgericht naar oplossingsgericht).

IDEEËN OF AANVULLINGEN VOOR DE CIRKEL? IK HOOR ZE GRAAG!