

HANDLEIDING

‘Kan niet’ bestaat niet

TFC TrainingsMedia



- © Enterprise Media
© Nederlandstalige bewerking: TFC TrainingsMedia
Oorspronkelijke titel: "Who Says We Can't Do It?"

In Nederland en België uitgebracht door:

TFC TrainingsMedia, Velp (Nederland)
www.tfc.nl / www.tfc.be

Bestelnummer handleiding: 45 3524
Handleiding voor het gebruik van het TFC-programma nr.: 3524

Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.

	Blz.
1. Inleiding	5
Over “‘Kan niet’ bestaat niet”	5
Synopsis van het programma.....	5
Tips voor toepassing.....	5
2. Leerpunten	7
Over dit hoofdstuk.....	7
Doelen stellen	7
Strategie.....	8
Teamwork	9
Leiderschap.....	10
De boodschap: ‘kan niet’ bestaat niet.....	10
3. Trainingsopzet.....	13
Over dit hoofdstuk.....	13
Cursusprogramma	14
Uitwerking van de trainingsopzet.....	14
4. Cursistenmateriaal.....	17
Doelen stellen: actieplan	18
Strategie: actieplan.....	20
Teamwork: actieplan	22
Leiderschap: actieplan.....	24
De boodschap: actieplan	25
Het goede voorbeeld geven.....	26
De klus klaren.....	27
Leerpunten	29

PREVIEW
www.tfc.nl

1.

Inleiding

Over “Kan niet’ bestaat niet”

Ex-kankerpatiënt. Kampioen. Held. Lance Armstrong is één van de indrukwekkendste mensen uit de sportwereld. Het verhaal van zijn herstel van kanker en meerdere overwinningen in de Tour de France in 1999, 2000 en 2001 is over de hele wereld bij miljoenen mensen bekend. Maar dat is nog niet alles. Het motiveert en inspireert ook velen van hen.

“Kan niet’ bestaat niet” toont welke vier belangrijke factoren hebben bijgedragen aan het succes van Lance Armstrong: doelen stellen, strategie, teamwork en leiderschap. U leert hoe u deze concepten kunt vertalen naar uw eigen organisatie. U kunt het programma gebruiken als motivatie-instrument of als uitgangspunt voor een uitgebreidere training.

Synopsis van het programma

Wielerkampioen Lance Armstrong heeft zijn ziekte, kanker, overwonnen. Hij heeft de Tour de France drie keer op rij gewonnen. Hij heeft geleerd dat opgeven nooit een optie is. In dit programma ziet u zijn verhaal; een verhaal van doelen stellen, strategie, teamwork en leiderschap als cruciale voorwaarden voor succes. De achterliggende boodschap is dat mensen moeten samenwerken en alles wat ze hebben, moeten geven om te winnen – want succes behaal je niet met halve maatregelen.

Tips voor toepassing

Dit programma heeft een motiverende boodschap – het gaat over het overwinnen van obstakels om goede resultaten te kunnen boeken. U kunt het ook gebruiken als beginpunt voor motivatietraining.

Vorbereiding

1. Bekijk het programma enkele malen voor aanvang van uw training en maak aantekeningen van belangrijke punten.

2. Lees deze handleiding door.
3. Zorg dat u de belangrijkste leerpunten kent. Voeg eventueel eigen leerpunten toe die u belangrijk vindt voor uw deelnemers.
4. Bekijk welke hulpmiddelen of trainingsruimten u van tevoren moet reserveren.

PREVIEW
www.tfc.nl

2.

Leerpunten

Over dit hoofdstuk

Dit hoofdstuk bevat een uitwerking van de leerpunten, compleet met discussievragen.

Doelen stellen

De beste manier om een winnende strategie te creëren is, gericht blijven op uw doelen. Lance Armstrong en zijn ploeggenoten hadden een heel duidelijk doel voor ogen: de zwaarste wielervedstrijd ter wereld winnen... de Tour de France. Maar de weg naar dat doel was complex. De Tour duurt 22 dagen, en elke dag kent uitdagingen en mini-doelen.

De boodschap uit deze sectie gaat veel verder dan het simpele proces van het stellen en nastreven van doelen. Het gaat ook over passie, de mate waarin iemand achter de doelen staat, als individu of als teamlid. Lance houdt van zijn vak en benadert elk doel met 100% enthousiasme. Hij is totaal gefocust op succes. Hij gebruikt zijn doelen - groot en klein - om zichzelf en zijn team te helpen focussen en motiveren.

Discussievragen

1. Doelen bieden u en uw team een duidelijke richting en gemeenschappelijke bestemming. Weet u wat uw doelen zijn? Noteer deze.
2. Kunt u uw doelstelling in één enkele zin omschrijven?
3. Als u uw doelen bepaald heeft, moet u deze communiceren aan uw team. Ga na of iedereen begrijpt wat de verwachtingen zijn. Bereik samen met het team consensus over de hoofddoelen. Noteer deze en zorg dat iedereen erachter staat.

Strategie

Uit interviews blijkt dat Lance Armstrong hartstochtelijk gelooft in het ontwikkelen van een duidelijke, consistente strategie. Eén strategisch gebied dat van groot belang is voor Lance, is het verzamelen en interpreteren van cijfers.

Deze aandacht voor informatie begon toen bij hem de diagnose teelbalkanker gesteld werd. Lance wilde actief deelnemen aan zijn herstel en deed daarom uitgebreid onderzoek naar de verschillende behandelmethode. Deze aandacht voor research en voorbereiding heeft hij doorgetrokken naar zijn sportcarrière. Volgens Lance is zijn aandacht voor cijfers en voorbereiding een essentiële component van zijn succes.

Strategie is ook belangrijk omdat, zoals Lance zegt 'je altijd iemand kunt hebben die sterker is dan jij. Ineens iemand die beter is.' U kunt echter een plattegrond voor succes creëren en de concurrentie verslaan door motivatie, planning, visie en teamwork. Lance en zijn ploeg hebben meerdere malen gewonnen door deze strategische aanpak. Zoals hun coach zegt: 'Ze zijn misschien niet in elke fase het sterkst of het snelst, maar ze kennen de concurrentie en creëren strategieën om hen te verslaan. Lance is niet de fysiek sterkste renner. Maar hij is onbetwist de hardste werker. Alleen zo kun je de Tour winnen.' Als de strategie klopt, hebben tactieken als training, teamwork en leiderschap optimaal effect.

Discussievragen

1. Heeft u voldoende research gedaan om succes te garanderen? Waar kunt u meer te weten komen over de uitdagingen, kansen en concurrentie?
2. Lance Armstrong zegt: "Je kunt altijd iemand hebben die sterker is dan jij. Ineens iemand die beter is. Zulke factoren heb je niet zelf in de hand maar andere factoren wel: Training, voorbereiding, samenstelling van de ploeg, hoe je de ploeg motiveert... En dan moet het allemaal gebeuren."

Kies een probleem of project waar u op het werk mee bezig bent. Bespreek de factoren die u zelf in de hand heeft. Heeft u de juiste kennis en training om de klus te klaren? Wat kunt u doen om u beter voor te bereiden?

3. Lance Armstrong neemt bij de training elke meter van de Tour door. Zoals sponsor Thom Weisel zegt: "Je zou verwachten dat elke ploeg dat doet, maar dus niet." Lance is zich altijd bewust van de uitdagingen en kansen die de Tour biedt: waar hij moet aanvallen, waar hij zich moet inhouden, waar een concurrent kan proberen te demarreren. Denk na over uw meest recente project. Heeft u uw 'route' gepland? Hoe kunt u het verkennen van de te volgen route beter plannen? Welke obstakels denkt u dat u zult tegenkomen? Wat kunt u doen om u hier beter op voor te bereiden? Noteer uw antwoorden.
4. Richt u zich op de factoren die u zelf in de hand heeft? Verspilt u tijd en middelen aan factoren die u niet zelf in de hand heeft?

Teamwork

Het bekendste beeld van een wielersporters is dat van de eenzame renner die de eindstreep kruist of de strijd aangaat met één concurrent, maar in werkelijkheid is wielersport een echte teamsport. De renners hebben allerlei verantwoordelijkheden. In zijn eentje kan Lance een peloton van 200 man niet aan. Ze moeten achter de renners aan die uit het peloton demarreren en Lance uit de wind houden. Als dat lukt, heeft hij genoeg kracht voor het eind.

Iedere renner heeft een eigen taak binnen de ploeg. Sommigen zijn specialist in de bergetappes. Anderen zijn beter op de vlakke stukken of in tijdritten. Een succesvolle wielersportploeg heeft leden met allerlei diverse vaardigheden. Hetzelfde geldt voor teams in het bedrijfsleven. Mensen hebben verschillende vaardigheden. Ze moeten kunnen samenwerken en elkaar aanvullen.

Lance vertelt hoe moeilijk het is om zijn ploegmaten te vertellen dat hij alleen een prijs gekregen heeft. Terwijl zij zich drie weken lang voor hem hebben uitgesloofd. In de Tour de France mag de aanvoerder van het klassement de felbegeerde gele trui dragen. De teamleden krijgen vrijwel geen erkenning.

Daarom geeft Lance zijn team erkenning en steun. Aan het eind van de Tour de France van 1999 bijvoorbeeld toen iedereen de overwinning van Lance en zijn US Postal ploeg vierde, besteeg Lance het podium en zei: 'Ik draag de gele trui, maar volgens mij is alleen de rits maar van mij. Een heel klein stukje. Mijn ploeggenoten verdienen de rest - de mouwen, het voor- en achterpand.'

Discussievragen

1. Frankie Andreu, ploeggenoot van Lance, zegt dat de ideale wielersportploeg divers is. Hij kan niet uit alleen maar kopmannen bestaan. Zorg dat u bij het samenstellen van uw team de juiste mensen kiest om alle verschillende rollen te vervullen. Zoekt u naar allround medewerkers of medewerkers met speciale talenten die u specifiek nodig heeft om het team te complementeren?
2. Weten alle teamleden wat hun rol binnen het team is?
3. Lance vertelt in het programma hoe gênant het vaak is om als topsporter erkenning te krijgen terwijl het team geen erkenning krijgt. Hij zegt dat erkenning bieden aan zijn team deel uitmaakt van zijn werk als teamleider. Biedt u, als teamleider, uw teamleden erkenning? Zorgt u dat elk teamlid weet dat u hem/haar waardeert om zijn/haar bijdrage?
4. Zijn momenteel alle verschillende vaardigheden die u nodig heeft binnen uw team vertegenwoordigd? Ontbreken er mensen die u kunnen helpen uw doelen te bereiken?

Leiderschap

Succesvol leiderschap vereist veel vaardigheden. Leiders moeten hun medewerkers ondersteunen. Ze moeten ook eerlijk en direct zijn bij het aanpakken van problemen en uitdagingen. Bovendien genieten leiders die zelf het goede voorbeeld geven vertrouwen en respect.

Lance Armstrong leidt door het goede voorbeeld te geven. Zoals Johan Bruyneel, ploegleider van US Postal zegt: 'Hij is niet de fysiek sterkste renner. Er zijn anderen die net zo sterk of zelfs nog sterker zijn. Maar hij is onbetwist de hardste werker. En dat is het geheim van zijn succes.'

Maar zelf het goede voorbeeld geven is slechts een deel van zijn succes als leider. Lance is eerlijk en direct in de omgang met zijn ploeggenoten. Hij geniet vertrouwen en respect. Dat heeft een leider nodig. Lance erkent ook de bijdragen van zijn ploeggenoten. Hij steunt hen en zorgt ook goed voor hen.

Discussievragen

1. Lance biedt zijn ploeggenoten erkenning, steun en de juiste middelen om de klus te klaren. Erkent u als leider de bijdragen van uw team? Biedt u de ondersteuning die nodig is voor succes?
2. Lance motiveert zijn team tijdens een wielervedrijfsperiode via de radio. Hij geeft voortdurend steun en feedback. Ondersteunt en stimuleert u uw teamleden? Doet u dit tijdens extra drukke periodes?
3. Geeft u als leider het goede voorbeeld? Lance is duidelijk een harde werker. Onthoud dat uw gedrag uw collega's aanzet tot uitstekende prestaties. Zien uw collega's uw bijdragen?

De boodschap: 'kan niet' bestaat niet

De boodschap van **"Kan niet' bestaat niet"** is, dat u het *wel* kunt... als individu, als team, als organisatie.

Zoals Lance zegt: "Toen ik ziek was, was ik alleen maar bezig met beter worden en overleven. Als ik nog een kans kreeg, zou ik die zeker niet verprutsen. En sindsdien lijkt alles gewoon op zijn plaats te vallen, van training tot voeding tot voorbereiding en tactiek, de manier waarop we de ploeg samenstellen, de medewerkers die we in dienst hebben, de renners die we inhuren, onze trainingskampen.'

Discussievragen

1. Lance vertelt dat het heel belangrijk is vanuit welk perspectief u uitdagingen en problemen bekijkt. Als u een slechte dag gehad heeft of een probleem op het werk, probeert u de boel dan te relativiseren? Is het probleem echt zo erg als het lijkt? Bepaal wat u kunt doen om alles in perspectief te plaatsen.

2. Lance vertelt dat hij zich een tijd lang verloren en onzeker voelde na zijn herstel van kanker. Hij ging naar Boone, North Carolina, en fietste alleen maar voor zijn plezier. Hij raakte weer verliefd op het wielrennen. Bepaal wat u oorspronkelijk aantrok in uw werk. Wat kunt u doen om het leuk en stimulerend te maken en te zorgen dat u alles geeft, net als Lance?
3. Toen alles tegenzat, bleef Lance pro-actief... hij zocht informatie op over zijn ziekte en alle mogelijke behandelmethoden. Wat kunt u, als u te maken krijgt met een lastig probleem, doen om pro-actief en betrokken te blijven? Bespreek specifieke actiepunten in het licht van uw meest recente probleem.

PREVIEW
www.tfc.nl

PREVIEW
www.tfc.nl

3.

Trainingsopzet

Over dit hoofdstuk

Dit hoofdstuk bevat een trainingsopzet voor een training op basis van het programma **“Kan niet’ bestaat niet”**. Deze trainingsopzet duurt vier uur.

Doelgroep

Het verhaal van Lance Armstrong spreekt vrijwel iedereen aan. U kunt het op alle niveaus binnen de organisatie gebruiken als motivator of als uitgangspunt voor gedetailleerdere training.

Doelstellingen

Na afloop van deze training:

- ▶ Begrijpt u uw doelen
- ▶ Weet u hoe u een strategie moet ontwikkelen
- ▶ Weet u hoe u teambuilding aanpakt
- ▶ Weet u hoe u een goede leider kunt zijn

Benodigde materialen

- ▶ Het programma **“Kan niet’ bestaat niet”**
- ▶ Afspeelapparatuur en monitor
- ▶ Overheadprojector en scherm
- ▶ Flipover en verschillend gekleurde stiften
- ▶ Pen en papier voor de deelnemers

Cursusprogramma

Inleiding	5 minuten
Vertoning programma	20 minuten
Leerpunt 1: Doelen stellen	30 minuten
Leerpunt 2: Strategie	30 minuten
Leerpunt 3: Teamwork	30 minuten
Leerpunt 4: Leiderschap	30 minuten
De boodschap: 'Kan niet' bestaat niet	30 minuten
Discussie: Het goede voorbeeld geven	20 minuten
Oefening: De klus klaren	45 minuten
Afsluiting van de training	

Uitwerking van de trainingsopzet

Inleiding **5 minuten**

- ▶ Verwelkom de deelnemers en leg uit wat het doel van deze training is. Laat de deelnemers zichzelf voorstellen.

Vertoning programma **20 minuten**

- ▶ Vertel de deelnemers dat u het programma **"Kan niet' bestaat niet"** gaat vertonen. Geef kort aan waar dit programma over gaat.
- ▶ Vertoon het programma zonder onderbrekingen.

Leerpunt 1: Doelen stellen **30 minuten**

- ▶ Bespreek dit leerpunt en de bijbehorende discussievragen met de deelnemers (zie pagina 7).

- ▶ Deel Handout 1 uit en vraag de deelnemers om deze in te vullen. Bespreek vervolgens hun antwoorden.

Leerpunt 2: Strategie**30 minuten**

- ▶ Bespreek dit leerpunt en de bijbehorende discussievragen met de deelnemers (zie pagina 8).
- ▶ Deel Handout 2 uit en vraag de deelnemers om deze in te vullen. Bespreek vervolgens hun antwoorden.

Leerpunt 3: Teamwork**30 minuten**

- ▶ Bespreek dit leerpunt en de bijbehorende discussievragen met de deelnemers (zie pagina 9).
- ▶ Deel Handout 3 uit en vraag de deelnemers om deze in te vullen. Bespreek vervolgens hun antwoorden.

Leerpunt 4: Leiderschap**30 minuten**

- ▶ Bespreek dit leerpunt en de bijbehorende discussievragen met de deelnemers (zie pagina 10).
- ▶ Deel Handout 4 uit en vraag de deelnemers om deze in te vullen. Bespreek vervolgens hun antwoorden.

De boodschap: 'Kan niet' bestaat niet**30 minuten**

- ▶ Bespreek dit leerpunt en de bijbehorende discussievragen met de deelnemers (zie pagina 10).
- ▶ Deel Handout 5 uit en vraag de deelnemers om deze in te vullen. Bespreek vervolgens hun antwoorden.

Discussie: Het goede voorbeeld geven**20 minuten**

- ▶ Verdeel de deelnemers in groepjes en deel Handout 6 uit. Vraag de deelnemers deze door te nemen en de vragen te bespreken.

Oefening: De klus klaren**45 minuten**

- ▶ Verdeel de deelnemers in groepjes van vier tot acht personen en deel Handout 7 uit. Vraag de deelnemers een groepsleider aan te wijzen die de eerste drie stappen met de groep doorloopt in ongeveer dertig minuten.

Afsluiting van de training

- ▶ Deel Handout 8 uit. Hierop staan de leerpunten van de training nog eens samengevat.
- ▶ Bedank de deelnemers voor hun deelname en sluit de training af.

PREVIEW
www.tfc.nl

4.

Cursistenmateriaal

De materialen in dit hoofdstuk mogen, in tegenstelling tot de rest van deze handleiding, worden gekopieerd voor gebruik tijdens een training op basis van het programma **“Kan niet’ bestaat niet”**.

PREVIEW
www.tfc.nl

Doelen stellen: actieplan

Beantwoord onderstaande vragen om een lijst met actiepunten te ontwikkelen. Voer de actiepunten vervolgens ook uit!

1. Hoe ambitieus pakt u uw doelstellingen aan? Noteer manieren waarop u meer passie in uw werk kunt brengen.

2. Lance bereidt zijn doelen in een wedstrijd zorgvuldig voor. Neem een probleem in gedachten waar u op het werk mee zit. Noteer de eerste drie stappen die u moet ondernemen om het op te lossen:

2. Lance zegt dat hij zich richt op de factoren die hij zelf in de hand heeft, zoals training, voorbereiding, samenstelling van de ploeg en hoe je de ploeg motiveert. Noteer voor elk van deze gebieden manieren om ze te verbeteren.

Training

Vorbereiding

Samenstelling van de ploeg

Hoe je de ploeg motiveert

Teamwork: actieplan

Beantwoord onderstaande vragen om een lijst met actiepunten te ontwikkelen. Voer de actiepunten vervolgens ook uit!

1. Als leider moet u uw team erkenning bieden. Noteer minstens vijf manieren waarop u dit kunt doen.

2. Neem een aanstaand project in gedachten waarvoor u een team moet samenstellen. Noteer de ideale eigenschappen van elk teamlid, wat zijn sterke punten zijn, en welke rol u wilt dat hij vervult.

Leiderschap: actieplan

Beantwoord onderstaande vragen om een lijst met actiepunten te ontwikkelen. Voer de actiepunten vervolgens ook uit!

1. Noteer gebieden waarop uw team voordeel kan hebben van specifieke en concrete ondersteuning van u als leider. Bied uw team vervolgens de steun en middelen die ze nodig hebben.

2. Het is heel belangrijk om collega's te stimuleren – vooral in drukke of stressvolle perioden. Lance doet dit door zijn ploeggenoten tijdens de koers via de radio aanmoediging en feedback te geven. Geeft u uw medewerkers regelmatig feedback? Doet u dit in drukke of stressvolle perioden? Noteer een aantal manieren waarop u uw collega's kunt steunen in tijden van drukte of stress. Onthoud dat dit zoiets simpels kan zijn als een 'dank je' e-mail of iets uitgebreiders als een feestje.

3. Lance werkt net zo hard, zo niet harder, als zijn ploeggenoten. Hij geeft het goede voorbeeld en onderbouwt zijn woorden met daden. Doet u dit als leider? Noteer manieren waarop u zichtbaarder kunt worden voor uw medewerkers.

De boodschap: actieplan

Beantwoord onderstaande vragen om een lijst met actiepunten te ontwikkelen. Voer de actiepunten vervolgens ook uit!

1. Noteer hoe u gefocust en pro-actief kunt blijven, zelfs als alles tegenzit.

2. Noteer de vier belangrijkste uitdagingen voor uw afdeling of team. Gebruik het 'We KUNNEN het' concept om een actieplan te ontwikkelen om deze uitdagingen te overwinnen.

3. Welke drie criteria voor succes uit **"Kan niet' bestaat niet"** maakten het meeste indruk op u (teamwork, de werkethos van Lance, zijn focus, weten hoe hij moet omgaan met concurrenten, vastberadenheid, goede normen en waarden, enzovoort)? Waar was u nog meer van onder de indruk? Als u een speech moest geven om uw team te motiveren, wat zou u dan zeggen? Noteer hieronder een aantal ideeën.

Het goede voorbeeld geven

Eén principe van uitstekend leiderschap is, leiden door het goede voorbeeld te geven. Een leider die zijn 'manschappen' aanvoert, is iemand die gelooft dat succes het beste geleerd kan worden door imitatie. Zulke leiders dienen als rolmodel voor hun collega's. Hun attitude is: 'ik kan mijn teamleden niet vragen om iets te doen dat ik zelf niet kan of durf'.

Bespreek manieren waarop de leiders uit het programma (Lance, Thom Weisel, LaTrice, Frankie Andreu, Johan) een voorbeeld zijn voor hun collega's. Hoe denkt u dat u binnen uw organisatie kunt leiden door het goede voorbeeld te geven? Kent deze aanpak grenzen? Zo ja, welke? Hoe kunnen de zwakke punten van elke individuele leider toch onderdeel worden van de sterke punten van het team?

Lance Armstrong leidt door het goede voorbeeld te geven. Zoals zijn coaches en ploeggenoten in **"Kan niet' bestaat niet"** zeggen, is Lance één van de hardste werkers in het team. Lance is een sportman die leidt door het goede voorbeeld te geven. Hoe kunt u dit idee vertalen naar de functie van een frontlijnmanager? Hoe kunt u uw beste eigenschappen gebruiken om te leiden door het goede voorbeeld te geven? Hoe kunt u uw fouten of tekortkomingen gebruiken om dit te doen? Is goed leiderschap een daad, of komt het voort uit uw normen en waarden?

De klus klaren

De oefening voorbereiden

Het doel van deze oefening is, medewerkers de instrumenten aan te reiken die ze nodig hebben om uitdagingen te veranderen in kansen. Kies, voor u met de oefening begint, een probleem waar uw afdeling, team of organisatie mee te maken heeft. Het is de bedoeling dat de deelnemers zich realiseren dat problemen overwonnen kunnen worden, net zoals Lance Armstrong zijn ziekte overwon en vervolgens winnaar werd van de Tour de France. Het ideale resultaat is dat de deelnemers aan het eind zeggen: 'Kan niet' bestaat niet

Stap 1

De leider legt het probleem uit als een uitdaging die overwonnen moet worden en plaatst het in de context van de ervaringen van Lance Armstrong. Het doel van uw team: een specifieke strategie ontwikkelen om dit probleem op te lossen en eindigen met een positieve, concrete reeks oplossingen of ideeën.

Stap 2

De leider houdt nu een discussie van tien minuten met de groep om te achterhalen welke problemen hen belemmeren. Voorbeelden van zulke problemen zijn:

- ▶ De teamleden hebben niet veel vertrouwen in hun vermogen om het probleem op te lossen.
- ▶ 'Het probleem is te groot voor ons; wij kunnen het niet aan.'
- ▶ De tijd die beschikbaar is voor het bedenken van een oplossing is beperkt, de druk neemt toe.
- ▶ Medewerkers raken gefrustreerd, bang om verandering na te streven.
- ▶ Het team heeft niet de juiste middelen om de klus te klaren.

Stap 3

In het laatste kwartier vraagt de leider de groep om zich nu niet meer op het probleem te richten maar oplossingen te gaan genereren. Ze moeten zich hierbij richten op de boodschap van “**Kan niet’ bestaat niet**”: ‘Wie zegt er dat we het probleem niet kunnen oplossen?’ of ‘Wie zegt er dat we niet kunnen veranderen?’, ‘Wat kunnen we van Lance leren?’ en tot slot ‘Er moet toch iets zijn wat we kunnen doen!’

De groep richt zich nu op doelen stellen en nieuwe strategieën. Ze doen nieuwe energie op en het gevoel dat iedereen beter zijn best zal doen om het doel te bereiken. 'Net als Lance hebben we nog een kans gekregen. We gaan ervoor. Opgeven is nooit een optie. We kunnen deze uitdaging aan. We kunnen het doel bereiken. We kunnen veranderen. **We kunnen het!**'

Laat het team hun actiestappen op een flipovervel noteren. Elk actiepoint moet een specifieke einddatum hebben. Het is ook een goed idee om teamleden verantwoordelijk te maken voor een bepaald actiepoint. Spreek af over een week weer bij elkaar te komen om de resultaten van de implementatie van dit actieplan te bespreken.

Stap 4

Laat elke groep hun ideeën om ‘de klus te klaren’ presenteren aan de rest van de deelnemers.

Wie zegt er dat het niet kan?

‘Kan niet’ bestaat niet

Leerpunten

- ▶ Onderken het belang van teamwork
- ▶ Rol van de leider: het team waarderen en ondersteunen
- ▶ Planning en tactiek als voorwaarden voor succes
- ▶ Doelen stellen
- ▶ Ken de concurrentie
- ▶ Als u een tweede kans krijgt: grijp hem met beide handen aan!
- ▶ Opgeven is nooit een optie
- ▶ De vier voorwaarden voor succes zijn:
 - ▶ Doelen stellen
 - ▶ Strategie
 - ▶ Teamwork
 - ▶ Leiderschap