



Het LeanDialogue® Kompas

Hoe je met vijf vragen richting, rust en
eigenaarschap creëert in elk overleg

PHONE:



De kracht van de 'stille leider' in de dialoog

De stille leider praat minder, maar vraagt beter. Hij stuurt niet op woorden, maar op **beweging**. In plaats van alles zelf te verklaren of op te lossen, stelt hij vragen die het team zelf in beweging brengen.

Daarbij gebruikt hij een eenvoudig, maar krachtig instrument: het **LeanDialogue® Kompas**. Niet nog een vergader structuur of agenda, maar een krachtig vragenmodel om grip te krijgen op de dialoog in de ruimte.

Zodat overleggen niet langer verzanden in beschouwingen zonder actie of worden gegijzeld door één stem of een onbelangrijk thema.



Het LeanDialogue® Kompas

Het **LeanDialogue® Kompas** helpt om focus te brengen in de 4 performance management dialogen van een stuur overleg.

In de praktijk lopen de **vier dialogen – ambitie, prestatie, verbeter en team** – vaak door elkaar heen. Soms wissel je binnen één overleg meerdere keren van perspectief. Precies dát maakt sturen in dialoog uitdagend.

Het Kompas maakt je bewust welke dialoog op dat moment centraal staat – en hoe je hier met krachtige vragen grip op krijgt.

Het Kompas kan tweezijdig geprint worden:

- **De voorkant bevat het Kompas zelf** – het helpt je de vier performance management dialogen te kaderen. Want zonder kader ben je stuurloos en gaat het gesprek alle kanten op. Het Kompas beschrijft per dialoog het doel, de valkuilen en de rol die jij daarin hebt.
- **De achterzijde is een krachtig vragenmodel met vijf samenhangende invalshoeken.** Deze structuur helpt je telkens weer de juiste vragen te stellen en het team te laat nadenken over de stap die wél haalbaar is.

Want wat je wíl, is beweging creëren met impact - samen met je team **iedere dag weer de grootst mogelijke kleine stap zetten.**



Het krachtige vragenmodel

5 samenhangende invalshoeken

1

Context – Weten we zeker dat we naar hetzelfde kijken?
Zonder gedeelde werkelijkheid praat je over aannames, niet over feiten.

2

Meetlat – Wat is het doel of referentiepunt?
Hoe weten we of we vooruitgang boeken? Zonder gemeenschappelijk ijkpunt praat je over gevoel, niet over resultaat.

3

Eigenaarschap – Wie pakt het op?
De bedoeling van een stuur overleg is niet om alles op te lossen, maar om het te beleggen. Iemand moet het gaan doen — en zeggen wanneer het zichtbaar wordt.

4

Hier-en-nu – Wat speelt er vandaag, niet gisteren of morgen?
Richt je op de actuele werkelijkheid. Wat zien we nú gebeuren? Wat kunnen we vandaag wél doen?

5

Patronen – Gaat het om een incident of een terugkerend thema?
Bij een incident zeg je “doen!”. Bij een patroon zeg je “verbeteren!”. En soms weet je het nog niet — dan zeg je “bespreken!”.

Deze vijf samenhangende invalshoeken geven je grip op de dynamiek van het overleg. Ze stimuleren het eigenaarschap en het lerend vermogen in het team. En dat zorgt voor de beweging met impact.

Zo gebruik je het kompas



VOORAF

Oriënteer je met de voorzijde op welke dialoog of dialogen er gaan spelen (ambitie, prestatie, team of verbeterdialoog). Bereid je voor als een 'stille leider'.



TIJDENS

Houd de achterzijde van het Kompas zichtbaar bij de hand. Stel vragen vanuit de vijf invalshoeken van het vragenmodel.



AAN HET EIND

Het vragen model helpt je om altijd af te sluiten met drie dingen:

- Waar werken we precies aan?
- Wie pakt het op?
- Wat is de eerstvolgende kleine stap?

Meer is niet nodig. Zo ontstaat elke week merkbare voortgang. Niet door harder te sturen, maar door bewust te vragen.



De voorbereiding van de stille leider

Een goed overleg begint bij jezelf. Neem twee minuten voor je begint om even te ademen, te focussen en jezelf een intentie te geven:



MINDSET

Je eerste **gevoel** is een 'scan' - *voel waar spanning zit — benoem het voor jezelf, zodat het je niet stuurt.*



HOUDING

Je eerste **gedachte** is 'een praatje' - *geef jezelf in gedachte één korte instructie: "Vraag door tot eigenaarschap zichtbaar wordt."*



FOCUS

Je eerste **woord** is een ademhaling - *adem rustig 2 tot 3 seconden in en 4 tot 6 seconden uit.*

De essentie: het resultaat

Het LeanDialogue® Kompas lijkt op het eerste gezicht eenvoudig — vijf samenhangende invalshoeken die je helpen richting te houden in het gesprek. Maar juist in die eenvoud schuilt de kracht.

Het Kompas doet twee dingen tegelijk:

01. Het zet het denkproces aan – gericht op de eerstvolgende stap die wél gezet kan worden. In plaats van verzanden in beschouwing, analyse of herhaling, helpt het vragenmodel het team om te focussen op vooruitgang. De aandacht verschuift van waarom iets niet lukt naar wat vandaag al mogelijk is. Dat brengt rust, helderheid en concrete actie.

02. Het triggert eigenaarschap – door verantwoordelijkheid terug te leggen waar die hoort. Je richt je vragen niet op het probleem, maar op de persoon die vanuit zijn rol iets kan doen. Door iemand zelf een oplevermoment te laten bepalen — niet opgelegd, maar gekozen — ontstaat natuurlijk eigenaarschap.

Zo gaat iemand niet alleen iets uitvoeren, maar zijn rol leven in de dialoog. Het resultaat is voelbaar:

- minder woorden, meer beweging;
- meer rust, minder herhaling;
- en overleggen waarin mensen niet afwachten maar het voortouw nemen.

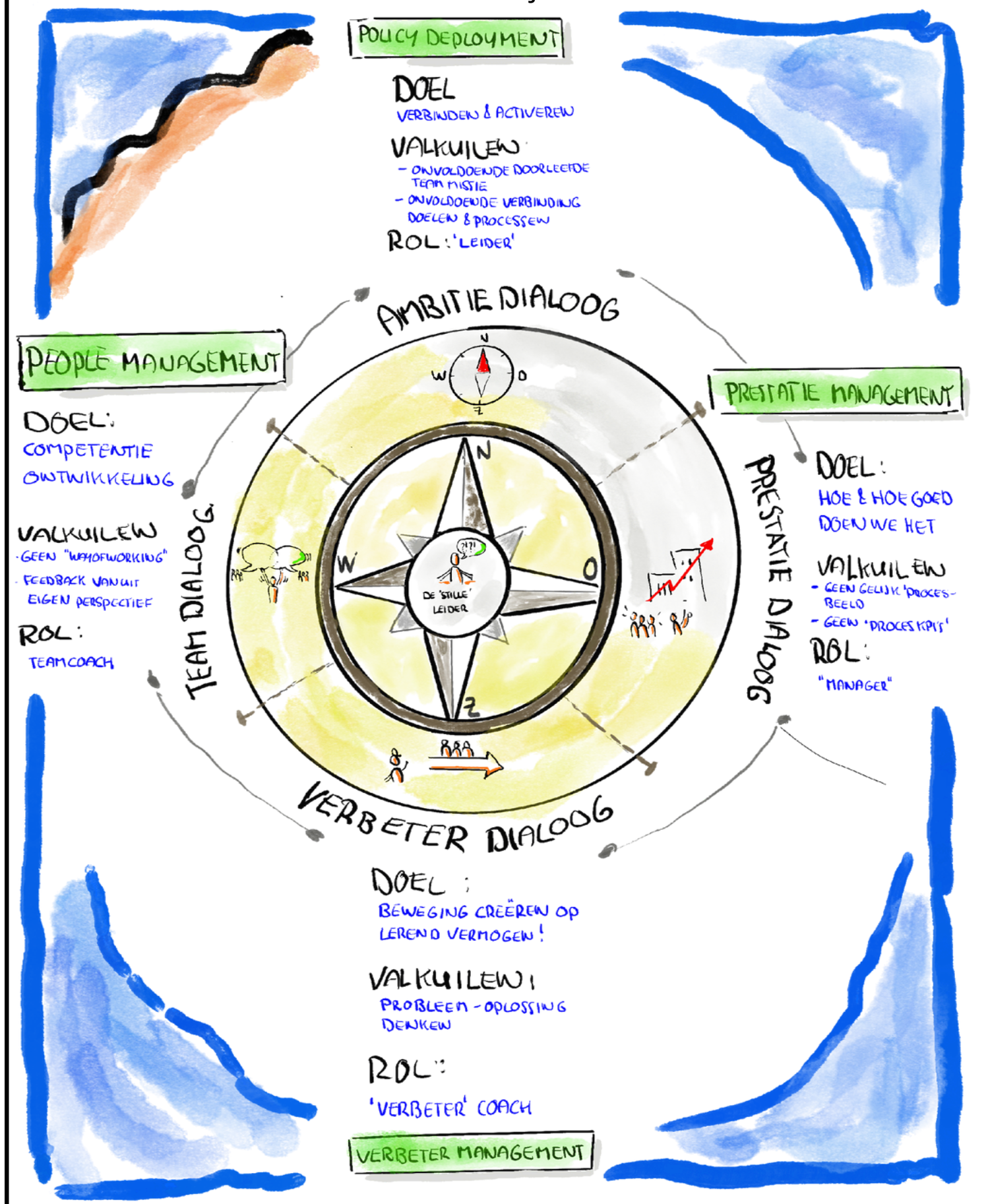
“Je duwt iemand niet uit de comfortzone, maar juist in zijn rol.”

Sebastian Leferink | LeanDialogue®



Het LeanDialogue® Kompas

Voorzijde



Het LeanDialogue® Kompas

Achterzijde

	Context	Meetlat	Hier en nu	Eigenaar	Patroon
Ambitie dialoog	- Wat is onze identiteit? - Wat maakt ons relevant voor onze omgeving?	'Wat zijn onze doelstellingen per strategische pijler?	Welke 'strategische projecten helpen ons om dichterbij ons doel te komen?	Wie is eigenaar van welk strategisch traject?	- Wat zijn patronen in het wel of niet halen? (vaak te ambitieus, geen tussen doelen.) - Welke mitigerende maatregel kun je al nemen?
Prestatie dialoog	Over welk proces/kern activiteit praten we nu?	Hoe gaat het ermee? (groen/geel/rood -> of KPI's)	- Wat zie je nu? (5W2H vragen- Wat, Wie, Wanneer, Welke, Waar, Hoe & Hoe vaak) - Wat is de eerste stap?	Wie is trekker? (accountable/process owner)	- Is dit een 'Just do it!', 'Improve it!' of een 'Discuss it!'? - Wanneer zie ik resultaat van de eerste stap?
Verbeter dialoog	- Over welk verbeter initiatief praat je? - Wat is de huidige toestand bij het geraakte proces?	Wat is je gewenste toestand uitgedrukt in een KPI en gewenste norm?	- Wat is op dit moment je belangrijkste vraag/belemmering? - Wat is je eerste stap?	- Wat is jouw volgende stap? (is deze klein genoeg) - Wanneer kunnen we kijken of er resultaat is?	- Wat was je laatste stap? Wat verwachtte je? - Wat heb je geleerd? - Heeft dat nog impact op de stap die je nu zet?
Team dialoog	Hoe is het, het gaat het? Groen/Geel/Rood	In hoeverre heeft dit effect op je bijdrage aan onze 'way of working'?	- Geef erkenning – ik zie, ik hoor ik voel etc. - Laten we na het overleg een kop koffie pakken!	Wat heb je nu nodig om bij te dragen... <u>aan</u> de way of working?	Wat speelt er meer? (bespreek dit bij de kop koffie en niet in het stuur overleg).

“Eenvoudig in vorm, diep in werking,
de kracht van de Lean dialoog.”



Tel: +31 (0)6 38 33 55 44
Mail: sebastian@leandialogue.nl
Web: www.leandialogue.nl