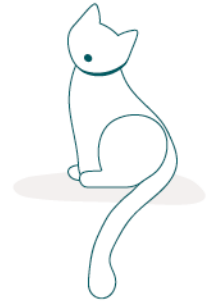


CIRKEL VAN INVLOED



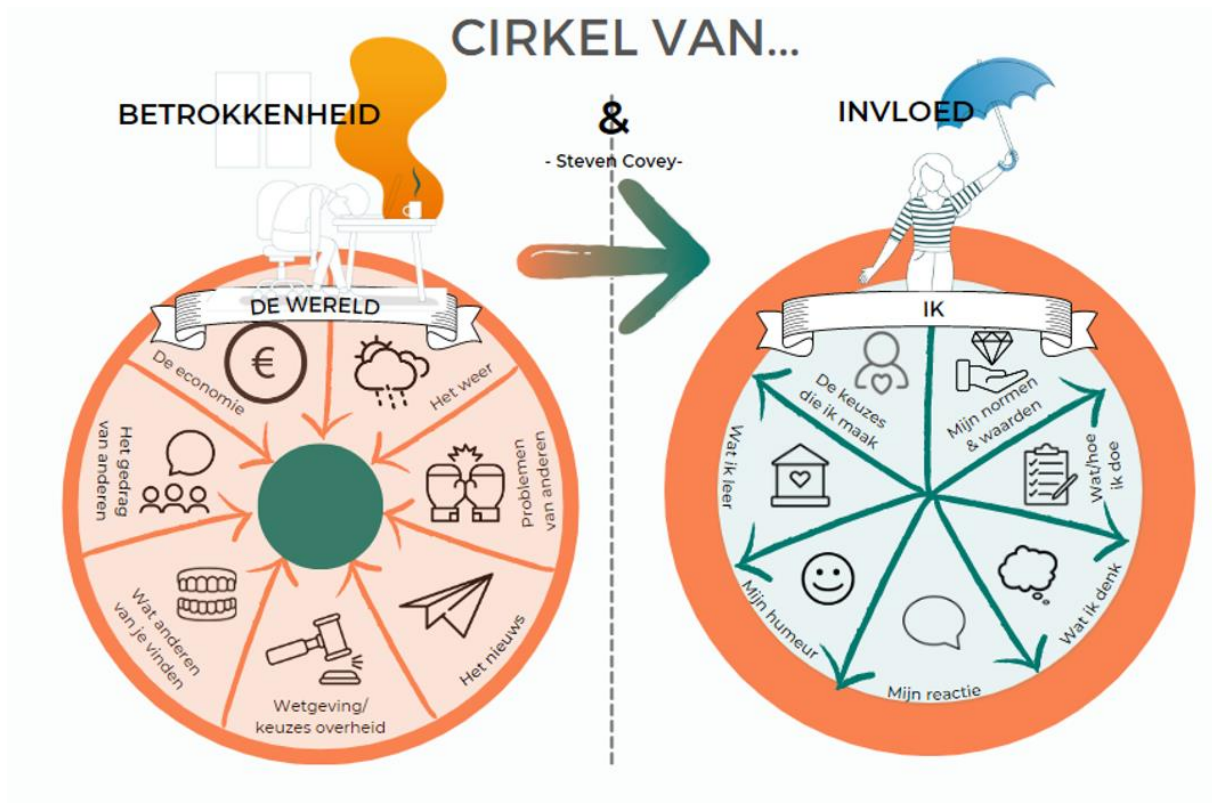
CIRKEL VAN INVLOED

Stephen Covey



In 1989 schreef Stephen Covey het boek "the 7 habits of highly effective people". In dit boek schrijft hij voor het eerst over de Cirkel van invloed en betrokkenheid.

De cirkel van invloed helpt mensen bij het onderscheiden van situaties waarin ze daadwerkelijk iets kunnen veranderen van die waarin ze dat niet kunnen. Dat kan natuurlijk erg nuttig zijn in zowel professionele als persoonlijke context. Het model ondersteunt zelfreflectie en helpt bij stressmanagement en efficiënter werken.



Over de cirkel van invloed

De Cirkel van Invloed bestaat uit drie cirkels:

1. Cirkel van Betrokkenheid

Dit is de buitenste cirkel en omvat alles wat ons bezighoudt en waarin we geïnteresseerd zijn, zoals de wereldpolitiek, het klimaat, het beleid van de organisatie, of veranderingen op de werkvloer. Hoewel we hier vaak een mening of gevoelens over hebben, is ons directe vermogen om hier iets aan te veranderen vaak klein of zelfs nihil. Hier hebben we dus geen invloed.

2. Cirkel van Invloed

Dit is de middelste cirkel, waarin de zaken vallen waar we wél direct invloed op hebben. Dit kan gaan om onze eigen houding, gedrag, de manier waarop we reageren op situaties, en de manier waarop we ons werk inrichten. Hier kunnen we actie ondernemen en zelf invloed uitoefenen.

3. Cirkel van Controle

Dit is de binnenste cirkel, die alleen de dingen bevat waar we volledig controle over hebben. Dit zijn persoonlijke zaken, zoals onze eigen gedachten, beslissingen en acties.

Het model helpt mensen/medewerkers zich te richten op factoren waarop ze invloed en controle hebben. In plaats van zich druk te maken over alles wat in de Cirkel van Betrokkenheid valt. Hierdoor kunnen ze hun energie effectiever inzetten.

Toepassing

De Cirkel van Invloed kan helpen om medewerkers te begeleiden bij het structureren van hun gedachten en zorgen, en helpt om gefocust te blijven op zaken waar ze daadwerkelijk invloed op hebben.

1. Ontdek uitdagingen

Vraag de medewerker om te vertellen over de zaken die hem of haar op dit moment bezighouden of frustreren. Dit kunnen werk gerelateerde zorgen zijn, maar ook privé zaken die impact hebben op werk. Voorbeelden van vragen:

- "Zijn er dingen die je op dit moment stress geven in je werk?"
- "Waar maak je je zorgen over als je denkt aan jouw werk of toekomst binnen de organisatie?"

2. Cirkel invullen

Zodra de medewerker zijn of haar zorgen heeft gedeeld, kun je samen bekijken welke onderwerpen in welke cirkel vallen. Je kunt een visueel schema gebruiken door drie cirkels op papier te tekenen en de onderwerpen te verdelen:

- *Cirkel van Controle*: Zaken waar de medewerker zelf beslissingen over kan nemen, zoals zijn/haar gedrag en reactie op bepaalde situaties.
- *Cirkel van Invloed*: Zaken waar de medewerker enige invloed op heeft, bijvoorbeeld door voorstellen te doen, feedback te geven, of acties te ondernemen.
- *Cirkel van Betrokkenheid*: Zaken waar de medewerker geen invloed op heeft, zoals organisatiewijzigingen op beleidsniveau of marktontwikkelingen.

3. Focus op invloed

Bespreek samen hoe de medewerker zijn of haar energie effectiever kan richten door vooral te handelen binnen de Cirkel van Invloed. Stel bijvoorbeeld vragen zoals:

- "Welke stappen kun je zelf ondernemen om deze situatie te verbeteren?"
- "Zijn er acties die jij kunt nemen om de samenwerking te versterken?"
- "Hoe kunnen we jouw rol zo vormgeven dat je meer impact hebt op jouw directe werkomgeving?"

4. Maak een actieplan

Samen met de medewerker kun je vervolgens concrete actiepunten bepalen binnen de Cirkel van Invloed. Een paar voorbeelden:

- *Persoonlijke ontwikkeling*: Werken aan vaardigheden die helpen om de invloed in het werk te vergroten, zoals communicatietechnieken of timemanagement.
- *Werkomgeving*: Proactief voorstellen voor verbeteringen in werkprocessen die binnen de eigen afdeling mogelijk zijn.
- *Sociale omgeving*: Initiatieven nemen om relaties te verbeteren met collega's of leidinggevenden.

5. Bespreken en evalueren

Plan opvolgingsgesprekken in om te bespreken hoe het gaat met de actiepunten. Evalueer samen of de focus op de Cirkel van Invloed de medewerker daadwerkelijk helpt en of er misschien nieuwe uitdagingen zijn ontstaan die opnieuw kunnen worden ingedeeld binnen de drie cirkels.