



## Micro-experiment:

# Toepassing van het zes g-model

### Bedenker

NBA werkgroep Ethiek Cultuur en Gedrag

### In een notendop

Een team van negen mensen – accountants, fiscalisten, loonspecialisten – bespreken in groepjes een casus die voor stress heeft gezorgd.

### Doel

Cultuur en gedrag op een veilige en open manier bespreekbaar maken en daar van leren, dat is het doel van dit micro-experiment. Om een team beter te maken is het belangrijk te kijken naar prestaties maar net zo relevant zijn de stressfactoren. Stress helpt ons om beter te presteren maar als je we stresssignalen niet herkennen en er onvoldoende van herstellen leidt dat tot chronische stress. Het kan op termijn tot uitval leiden. Binnen de accountancy ligt de focus vaak op inhoud en feiten. Ook aandacht voor de invloed van gedachten en gevoelens op gedrag is waardevol. Het draagt bij aan een open, lerende cultuur waarin fouten aanleiding zijn voor dialoog.

### Vorm

Na een introductie waarin wordt uitgelegd wat stressfactoren zijn en wat ze met je doen worden groepjes gevormd. Iedere groep bestaat uit een interviewer, geïnterviewde en een observator. De geïnterviewde introduceert een casus waarin hij of zij stress heeft ervaren. De interviewer stelt open vragen aan de hand van zes g's: gebeurtenis, gedachte, gevoel, gedrag, gevolg en geleerd. Wat is er gebeurd? Wat was je gedachte erbij? Wat voelde je? Wat deed je? Wat was het gevolg? En wat heb je er van geleerd? De observator geeft na het gesprek dat ongeveer een kwartier duurt een samenvatting van wat hij heeft gehoord maar ook van wat hij heeft gezien. Wat was de lichaamstaal? Was iemand emotioneel of gespannen? Na afloop worden de interviews met het hele team besproken.

### Wat levert het op?

Er ontstaan open gesprekken over persoonlijke stresstriggers. Het geeft de geïnterviewde een nieuw inzicht in het eigen handelen. Gedrag dat wordt aangestuurd door gedachtes en gevoelens wordt zichtbaar. Hoe leidt een stressfactor als een deadline of veranderde regelgeving tot uitstelgedrag of faalangst? En hoe kan je zo'n patroon doorbreken? Dat kan bijvoorbeeld door een belemmerende gedachte te vervangen door een helpende gedachte. Voor de andere deelnemers is de winst herkenning. De casus van een persoon en de les die je eruit kan trekken is een best practice voor het hele team. Even belangrijk is dat het micro experiment zorgt voor een grotere openheid binnen het team. Mensen laten hun schild zakken. Je zoekt de verbinding met elkaar wat de samenwerking versterkt. Je groeit als team.

### Tip

Gewoon beginnen. Bij een cultuurverandering wordt vaak gedacht aan de noodzaak van grote interventies. In de praktijk maken juist kleine acties als deze het verschil.

### Meer weten?

[avermunt@schippergroep.nl](mailto:avermunt@schippergroep.nl)

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants



Scan de QR-code voor  
meer informatie over dit  
NBA (werk)programma

