

Meeting Toolkit

In 7 stappen
naar minder en betere meetings

Een 7-stappen model voor organisaties die opnieuw ruimte willen creëren voor werk dat ertoe doet

Isabel De Clercq
Expert in Focus & Meetingcultuur
Columniste bij *De Tijd*



De verborgen kost van meeting overload

- strategisch werk geraakt niet gedaan
- mensen reageren de hele dag maar creëren te weinig waarde
- cognitieve belasting neemt toe





Waarom slimme organisaties nog steeds verdrinken in overleg

- constante beschikbaarheid wordt verward met engagement
- overleg voelt veiliger dan zelf knopen doorhakken
- kennis is onvoldoende gedocumenteerd
- druk bezig zijn geeft status
- ...

Wil je dit probleem oplossen?

Dan moet je werken op de onderliggende krachten die meeting overload in stand houden.

Onder de meening overload zitten diepere krachten.

Krachten die bepalen hoe we samenwerken, communiceren en focussen.

1. Druk bezig zijn geeft status
2. Eindeloze flexibiliteit
3. Structuur voelt verdacht
4. Beschikbaarheid wordt verward met engagement
5. Doorgeslagen mensgerichtheid
6. Wat we samen doen doen we beter
7. Synchrone communicatie domineert
8. Kennis zit enkel in hoofden
9. Beslissingslijnen zijn onduidelijk
10. Doelstellingen zijn niet scherp



Meeting overload vraagt een structurele aanpak.

Een aanpak die werkt:

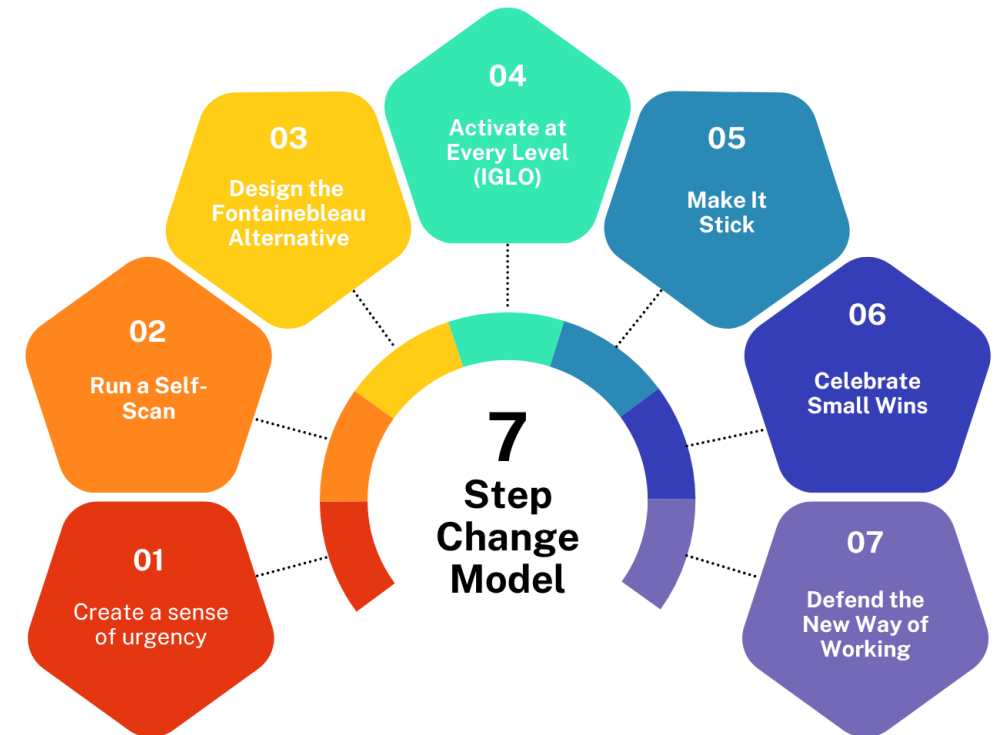
- op niveau van individu
- team
- leiderschap
- organisatie

Daarom ontwikkelde ik dit 7 stappen model.

MEETING TOOLKIT

7 STEPS TO STOP MEETING OVERLOAD

Isabel De Clercq - School for Focus



ISABEL DE CLERCQ

Wat klanten zeggen

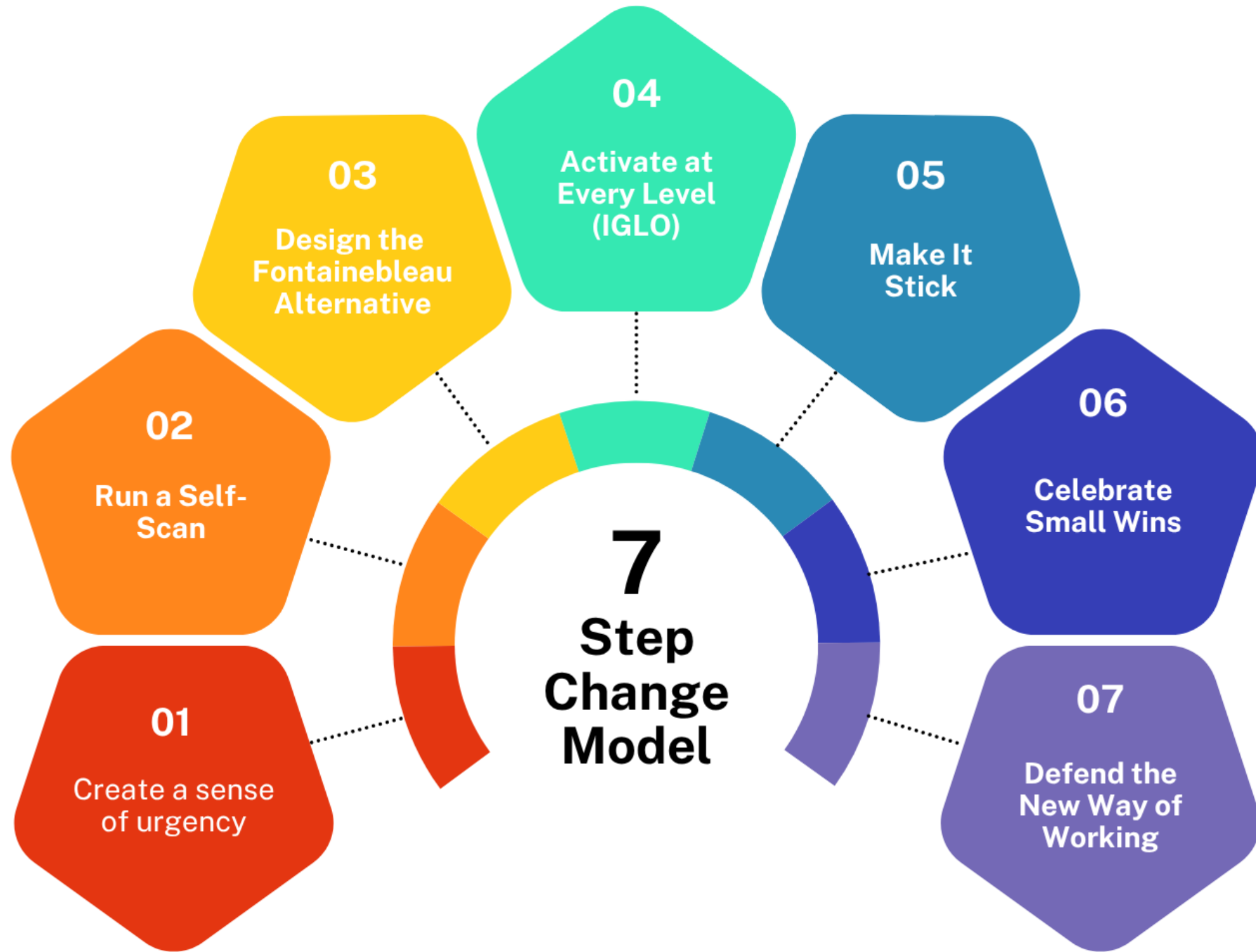
De effecten van de sessies met Isabel zijn zichtbaar op meerdere niveaus.

*Op korte termijn merkten we dat collega's die deelnamen aan de opleiding bewuster gingen plannen, hun agenda's herstructureren en beter prioriteren. **Wat op langere termijn echt het verschil maakt, is het groeiende collectieve bewustzijn: focus is geen individuele kwestie, maar een gedeelde verantwoordelijkheid.***

Dankjewel Isabel!

Veronic Hofkens - HRM - CM





Step 1 **Create a sense of urgency**

Mensen komen pas in beweging wanneer duidelijk wordt wat er op het spel staat. John Kotter beschrijft dit mooi in zijn verhaal over de pinguïns in *Our Iceberg Is Melting*. Pas wanneer een leider duidelijk maakt welk gevaar dreigt, komt de groep in actie.

01

Create a sense
of urgency



Welke alarmsignalen zie je in organisaties?

- Uit de analyse psycho-sociale risico's blijkt een hoge herstelneed.
- Medewerkers geven aan dat ze na het werk moeite hebben om los te koppelen.
- Ze voeren regelmatig professionele taken uit buiten de voorziene uren.
- Balans werk & privé staat onder druk: het werk interfereert met persoonlijke verplichtingen.

Step 2

Run a Self-Scan

Managementprofessor Sumantra Ghoshal vergeleek ooit twee plekken: Fontainebleau in de lente en Calcutta in juli.

In Fontainebleau voelde hij rust, ruimte en helderheid.
In Calcutta ervaarde hij chaos, drukte en benauwdheid.

The Smell of the Place



Prof. Sumantra Ghoshal



Zijn boodschap was simpel:

Ook organisaties creëren een bepaalde "geur".

Sommige werkcontexten geven energie.
Andere creëren chaos, versnippering en uitputting.

De vraag is dus: welke krachten maken van jouw werkdag eerder Calcutta dan Fontainebleau?

An orange pentagon with rounded corners, containing the number 02 and the text 'Run a Self-Scan' in white.

02

Run a Self-
Scan

Step 3

Design the Fontainebleau alternative

Minder meetings creëren is niet genoeg. Wat organisaties nodig hebben, zijn andere overtuigingen over werk. Want achter elke overvolle agenda schuilt een bepaalde manier van denken.

De vraag is dus:

Welke nieuwe overtuigingen brengen opnieuw rust, helderheid en focus?

03

Design the
Fontainebleau
Alternative



10 overtuigingen die Fontainebleau creëren

1. Waardecreatie boven drukte

Waardecreatie als ultieme kompas

2. Grenzen scheppen scherpte

Duidelijke grenzen geven ruimte aan focus

3. Concentratie geeft voldoening

Betekenisvol werk verdraagt geen constante onderbrekingen

4. Je focustijd respecteren getuigt van motivatie

En de focustijd van collega's respecteren ook

5. The Magic is in The Mix

Soms alleen werken, soms samen.

10 overtuigingen die Fontainebleau creëren

6. Niet alles moet synchroon

De mix van synchroon & asynchroon maakt het verschil

7. AI als Augmented Intelligence

Gebruik AI om te bouwen aan een collectieve intelligentie

8. Minder doelen meer scherpte

Start je iets nieuws? Waarmee stop je dan?

9. Duidelijkheid over beslissingslijnen

Zonder die duidelijkheid blijven meeting welig tieren

10. Het moedige midden

En mensgericht én resultaatgericht.

Is consensus zoeken altijd mensgericht?



Step 4

Activate at Every Level

Minder meetings krijg je niet door alle verantwoordelijkheid bij het individu te leggen.

Je krijgt minder meetings wanneer elk niveau iets anders gaat doen:

- **Organisatie** – creëert principes
- **Team** – maakt afspraken
- **Leider** – toont voorbeeldgedrag
- **Individu** – verandert dagelijkse keuzes

Het IGLO-model (individual - group - leader - organisation).



Wat kan de organisatie doen?

Creëer een beperkt aantal leidende principes voor bewust tijdsgebruik.

Voorbeeld bij de CM

1. Impact boven drukte
2. Recht op focustijd
3. Overleg met een helder doel
4. Bewust communiceren
5. Oog voor connectie én disconnectie

Deze organisatieprincipes creëren een veilig kader voor teams.

Wat kan het team doen?

Maak concrete afspraken over twee dingen:

Communicatienormen

Welke tool gebruiken we waarvoor?

Hoeveel tijd laten we tussen vraag & antwoord?

Wat zijn échte dringende vragen?

Meetingnormen

Wanneer is iets een meeting waard?

Hoe stellen we een agenda op?

Wie nodigen we uit?

Wat kan de leider doen?

Maak focus zichtbaar in je eigen gedrag.

Bijvoorbeeld:

- plan zelf focustijd in
- annuleer meetings zonder duidelijk doel
- vraag niet om onmiddellijke reacties
- nodig medewerkers uit om onnodige rapporten niet meer te maken

Wat kan het individu doen?

→ Aanvaarden dat volledige controle over tijd onmogelijk is. We zijn mensen, geen machines. En de context waarin we werken heeft een dosis chaos in zich.

→ Dit inzicht is geen excuus voor fatalisme. Integendeel. Het creëert net meer discipline om de beperkte tijd waarop we wél invloed hebben bewuster te gebruiken.

→ Stoppen met streven naar perfectie. We zijn geen goden maar mensen met beperkte talenten. Ga élke dag voor het doen van iets waardevol.

→ Zorg dragen voor slaap en beweging. Focus is gebaat met een gezond lichaam en een brein dat voldoende herstelt.

Step 5 Make It Stick

Gedragsverandering mislukt wanneer mensen denken dat verandering tijdelijk is. Nieuwe gewoontes blijven alleen bestaan wanneer mensen vanaf het begin begrijpen: "Dit is geen tijdelijke actie. Dit wordt onze nieuwe manier van werken."



Wijsheid uit de jaren '30

Die gedachten halen we bij Kurt Lewin.

Kurt Lewin onderzocht hoe menselijk gedrag verandert – en waarom mensen zo snel terugvallen in oude patronen.

Hij wordt vandaag gezien als één van de grondleggers van de organisatiepsychologie.



Step 6 Celebrate Small Wins

Nieuwe gewoontes verspreiden zich sneller wanneer mensen zien dat anderen ze ook toepassen.

Maak kleine successen zichtbaar.
Geef voorbeelden een podium.

- op het intranet
- tijdens town halls
- via leidinggevenden in teammeetings
- in interne communicatie



Cultuur verandert wanneer nieuw
gedrag bij gezaghebbende
figuren zichtbaar wordt.

Step 7 Defend The New Ways Of Working

Onder druk vallen organisaties makkelijk terug op oude gewoontes. Daarom moet focus actief verdedigd worden. Elke dag opnieuw.

07


Defend the
New Way of
Working

Wil jij minder meeting overload in je organisatie?

Meeting overload los je niet op met losse tips. Het vraagt gedragsverandering op niveau van:

- individu
- team
- leiderschap
- organisatie

In mijn trajecten werken we concreet rond:

-  Meeting Barometer
-  focus- en meetingexperimenten
-  teamafspraken over meetings en communicatie
-  verbindende principes op organisatieniveau
-  duurzame gedragsverandering

Wil je hiermee aan de slag?

-  isabel.declercq@connectsharelead.com
-  www.connectsharelead.com
-  +32 477 87 24 69

HET FOCUS MANIFEST

Hoe je weer grip krijgt
op je werkdag

Isabel De Clercq



BORGERHOFF
& LAMBERIGTS

Focus vraagt meer dan **mentale discipline.**

Daarom werk ik in mijn trajecten samen met sportarts **Gianni Faelens.**



Isabel De Clercq

Focus, meetingcultuur & gedragsverandering

- auteur van Het Focusmanifest
- columnist voor De Tijd
- begeleidt organisaties rond focus & meetingcultuur



Gianni Faelens

Slaap, herstel, beweging & energie

- auteur van Slimmer Sporten
- host van podcast met meer dan 30.000 luisteraars
- vertaalt wetenschap naar duurzame gewoontes



Samen brengen we **mentale én fysieke** voorwaarden voor **duurzame focus** samen.



MEER HELDERHEID
in denken



MEER ENERGIE
in je dag



MEER FOCUS
op wat telt



MEER IMPACT
met wat je doet