

Beter samenwerken door teamflow

11 juni 2019

Ronald van der Togt – Jeanine Frunt

Programma

- 16.00 Welkom
- 16.10 Kennismaken
- 16:35 Groep of team?
- 16.55 Hoe bouw je een topteam in flow?
- 17.45 **Pauze**
- 18.00 Moeizaam samenwerken en weerstand bij verandering
- 18.45 Evaluatie
- 19.00 Buffet

**HOE KRIJG IK
DE SCHIJF VAN VIJF
OP EEN
QUATTRO STAGIONI**

Loesje

Verbinding met jezelf en de anderen



Kennismaken
2 min

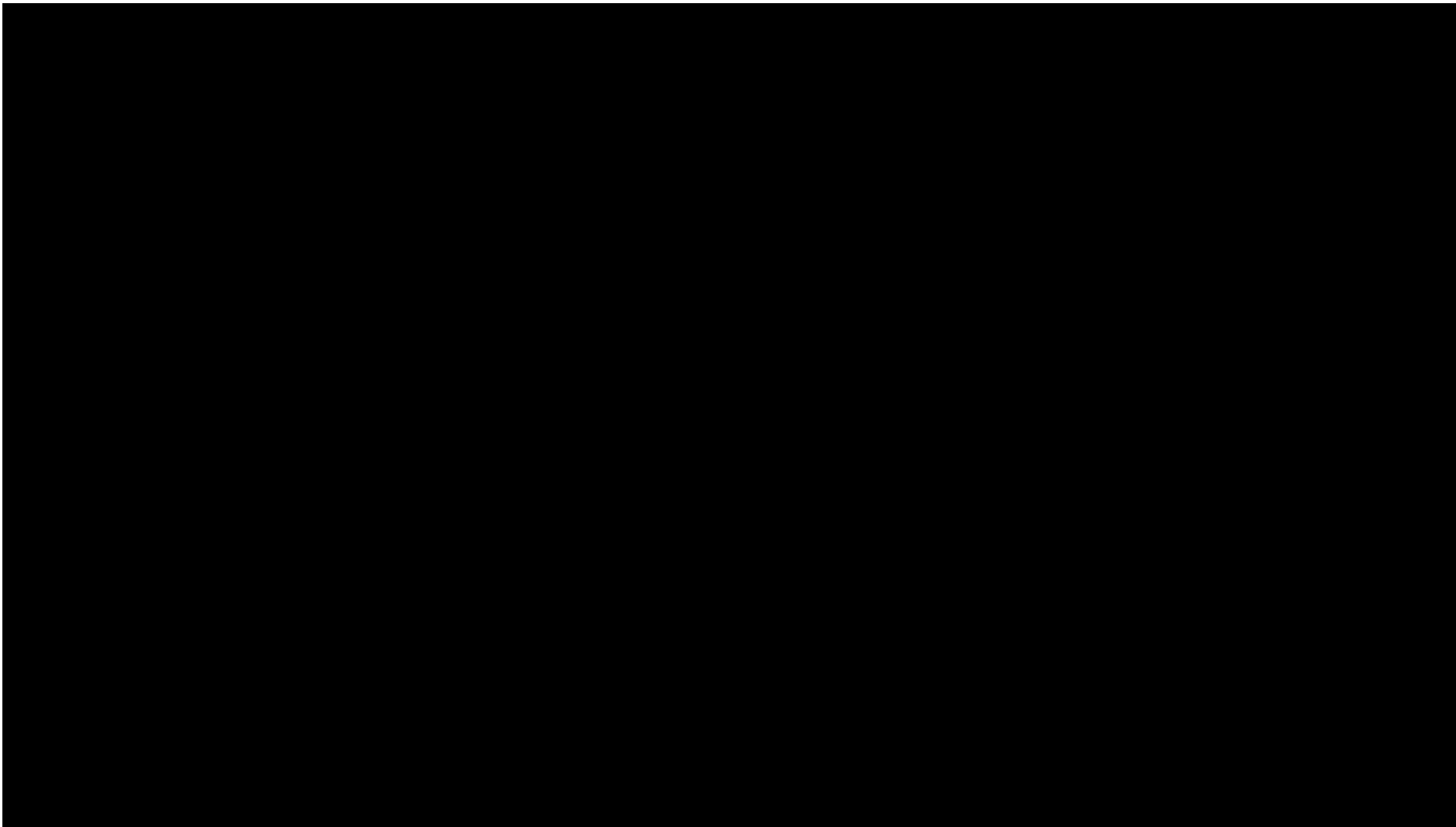




Kennismaken

2 min

Prachtig teamwork en leiderschap



Nog meer teamwork

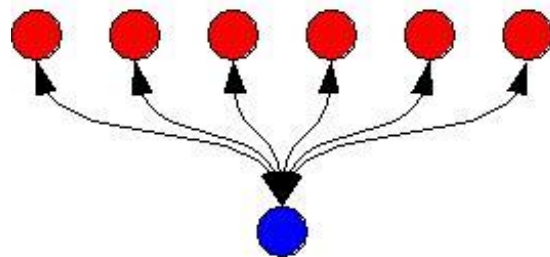




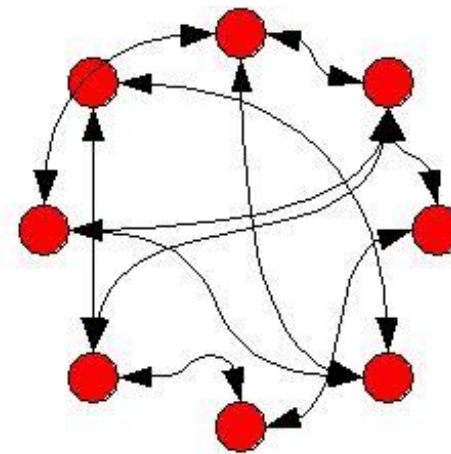
**Werk je in een groep of team?
Wat maakt een team een topteam?
Wat is kenmerkend voor topteams?**

✖ Groep of team?

- ✖ Een team...
 - ✖ Men werkt aan een gezamenlijk doel
 - ✖ Men is van elkaar afhankelijk om het gezamenlijk doel te behalen
- ✖ Een groep heeft dit niet



groep

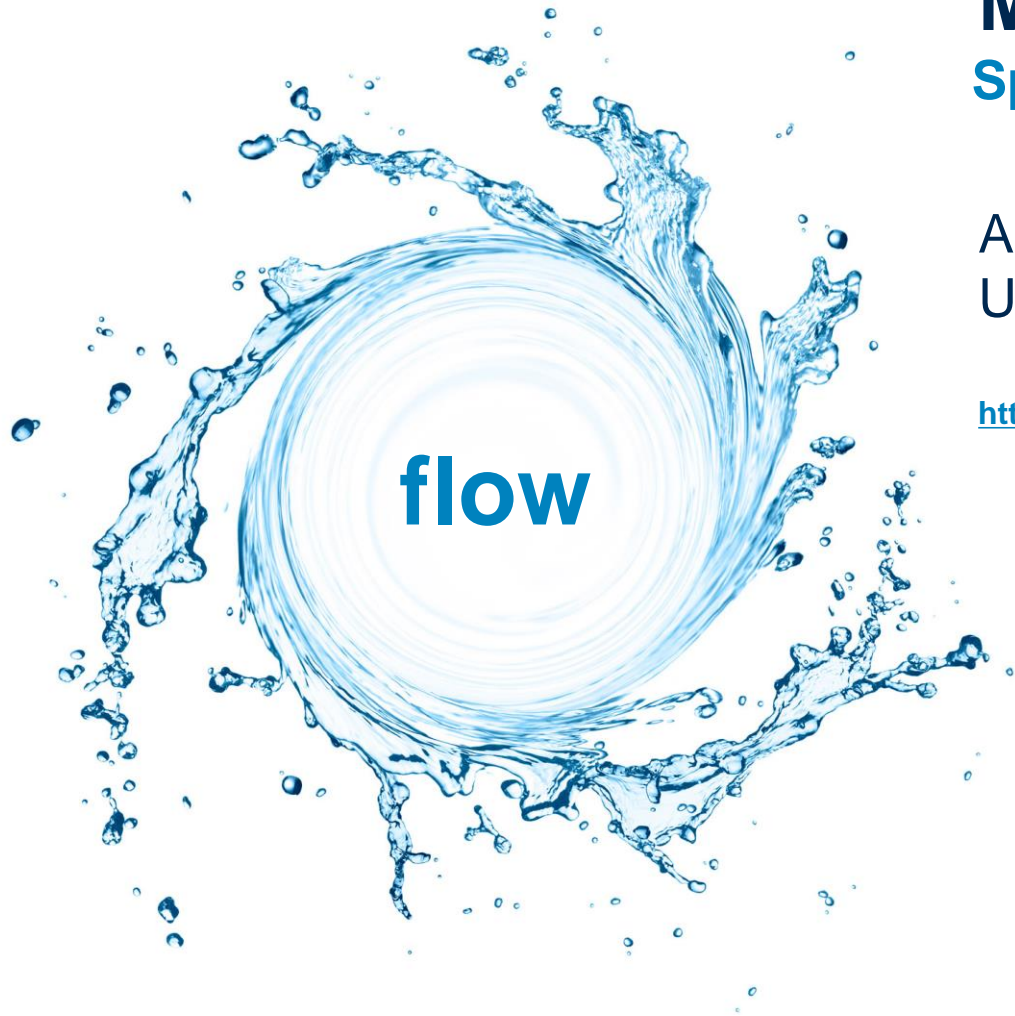


team

Van persoonlijke flow naar teamflow



✳ Van persoonlijke flow naar teamflow



Mihaly Csikszentmihalyi (1934) Spreek uit: Chick-sent-me-high

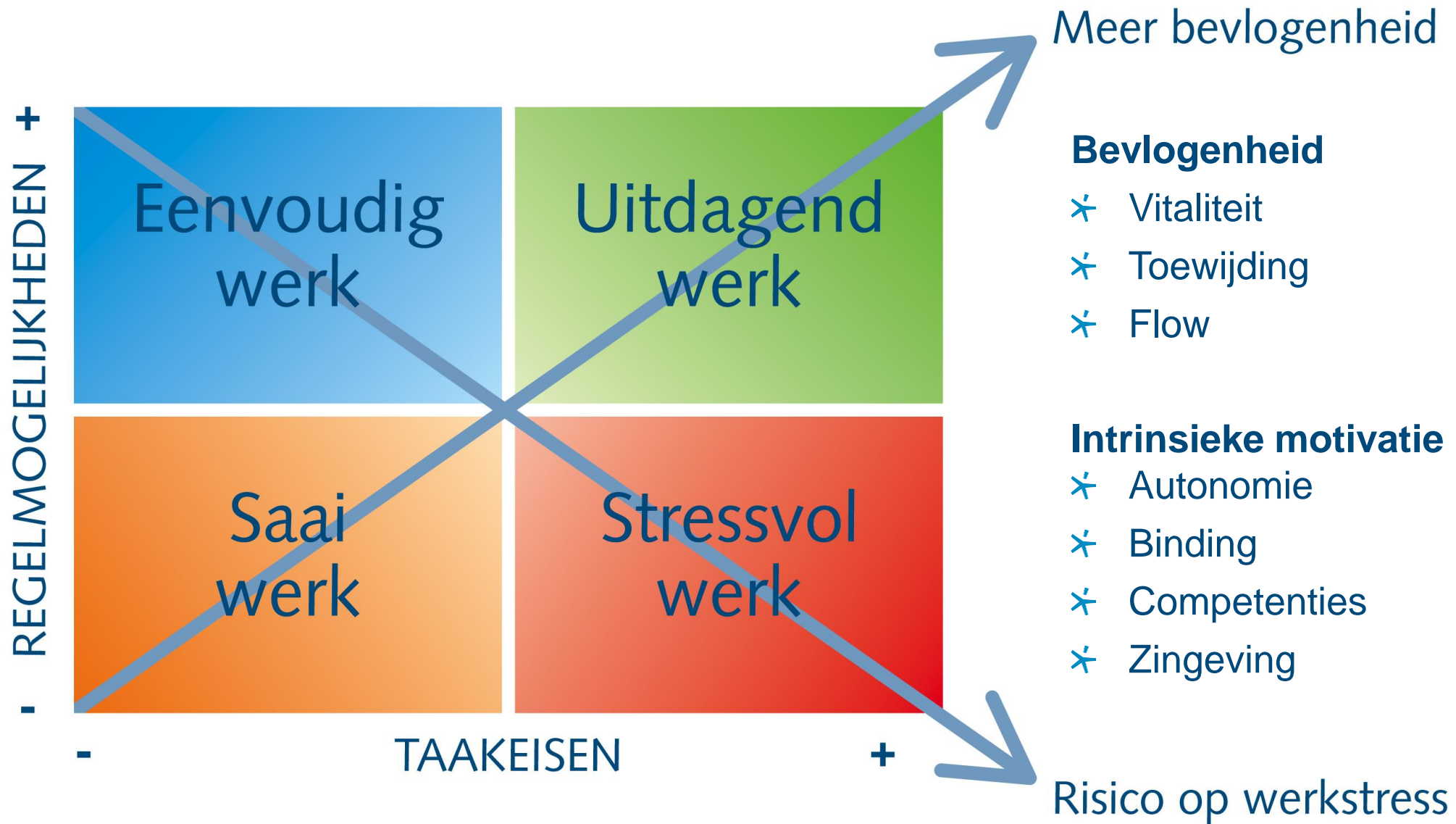
Amerikaanse/ Hongaarse hoogleraar psychologie
Universiteit van Chicago

http://www.ted.com/talks/mihaly_csikszentmihalyi_on_flow?language=nl



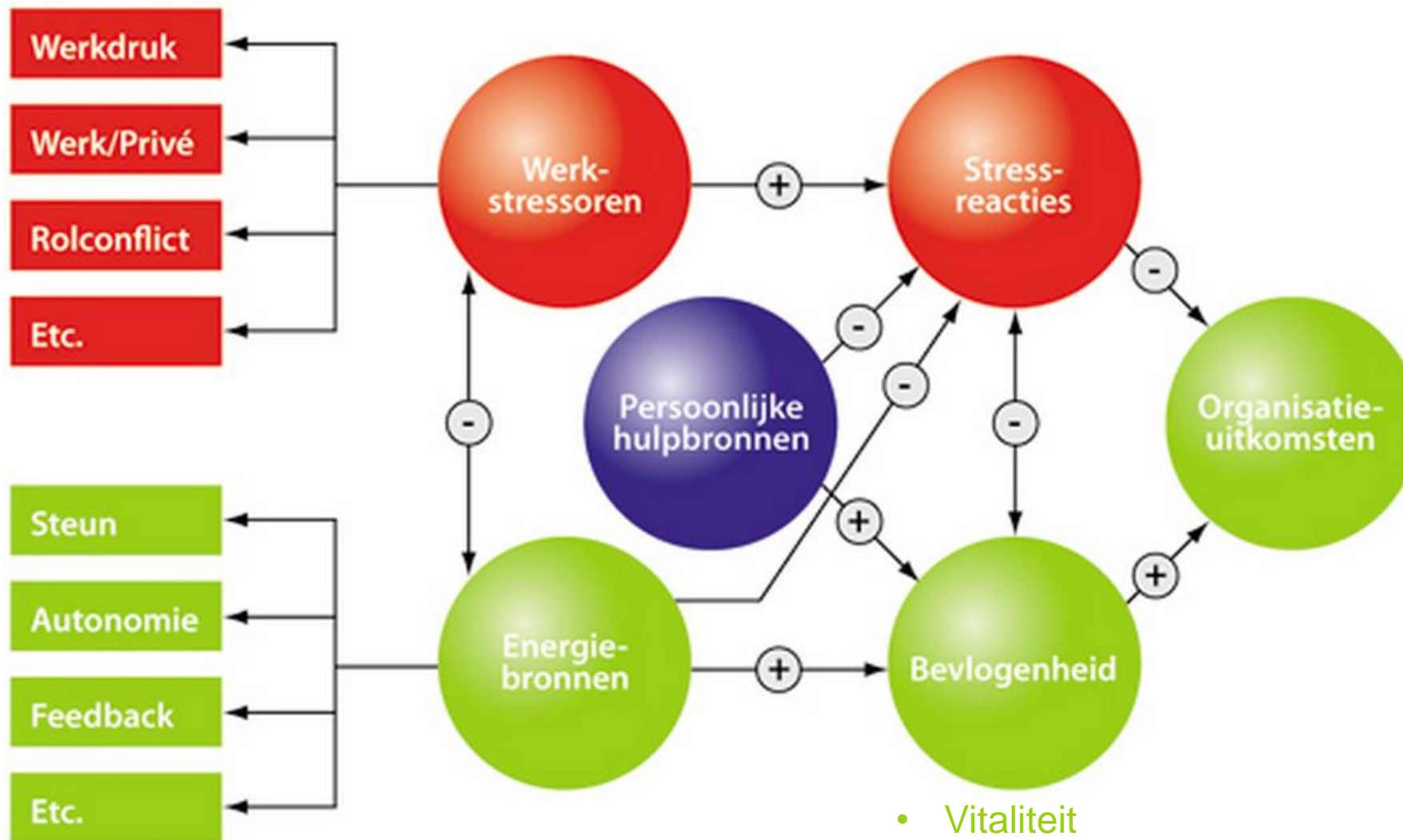


Flow is ook een onderdeel van bevlogenheid





Model van bevoegenheid



Bevoegenheid kun je meten met een vragenlijst. Deze bevat vragen over energiegevers, energienemers en andere relevante factoren.

- Vitaliteit
- Toewijding
- Flow

Bevlogenheid

✧ **Stressproces:**

Wanneer medewerkers aanhoudend hoge taakeisen hebben die de energiebronnen uitputten leidt dit tot werkstress. Langdurige werkstress leidt tot negatieve uitkomsten zoals ziekteverzuim of personeelsverloop.

✧ **Bevlogenheidproces:**

Een goede balans tussen belemmerde taakeisen, uitdagende taakeisen en energiebronnen leidt tot bevlogenheid. Bevlogenheid leidt tot positieve uitkomsten zoals betrokkenheid en goede werkprestaties.

✧ Vanuit **eigen regie** (job crafting) in het werk kunnen medewerkers zelf invloed uitoefenen op het werk.

✧ Het **klimaat voor bevlogenheid** binnen de organisatie is mede bepalend voor de mate waarin taakeisen en energiebronnen aanwezig zijn en medewerkers ervaren dat ze eigen regie in het werk kunnen nemen.

✳ Bevlogenheid

- ✳ **Taakeisen** zijn de fysieke, sociale of organisatieaspecten van de baan die inspanning vragen van medewerkers en die geassocieerd worden met fysieke en psychische kosten. Taakeisen onderscheiden we in:
 - ✳ Uitdagende taakeisen (bijv. werkdruk en complexe opdrachten)
 - ✳ Belemmerende taakeisen (bijv. rolconflicten en een slechte fysieke werkomgeving).
- ✳ **Energiebronnen** zijn de fysieke, psychologische, sociale en organisatieaspecten van de baan die medewerkers helpen om hun doelen in het werk te realiseren. Energiebronnen onderscheiden we op verschillende niveaus: organisatieniveau (bijv. salaris), interpersoonlijk en sociaal niveau (bijv. ondersteuning door de leidinggevende), organisatie van het werk (bijv. rolduidelijkheid) en taakniveau (bijv. feedback/ feedforward).
- ✳ **Persoonlijke hulpbronnen** zijn persoonlijke aspecten (en dus contextvrij) waarmee medewerkers hun baan succesvol kunnen beïnvloeden en hun doelen kunnen bereiken.

Persoonlijke hulpbronnen

- ✧ Intrinsieke motivatie
- ✧ Optimisme
- ✧ Zelfvertrouwen
- ✧ Veerkracht
- ✧ Onafhankelijkheid
- ✧ Persoonlijke effectiviteit
- ✧ Pro-activiteit
- ✧ Weerbaarheid
- ✧ Assertiviteit
- ✧ Eigenwaarde



Hoeveel % van de
Nederlanders is
bevlogen?

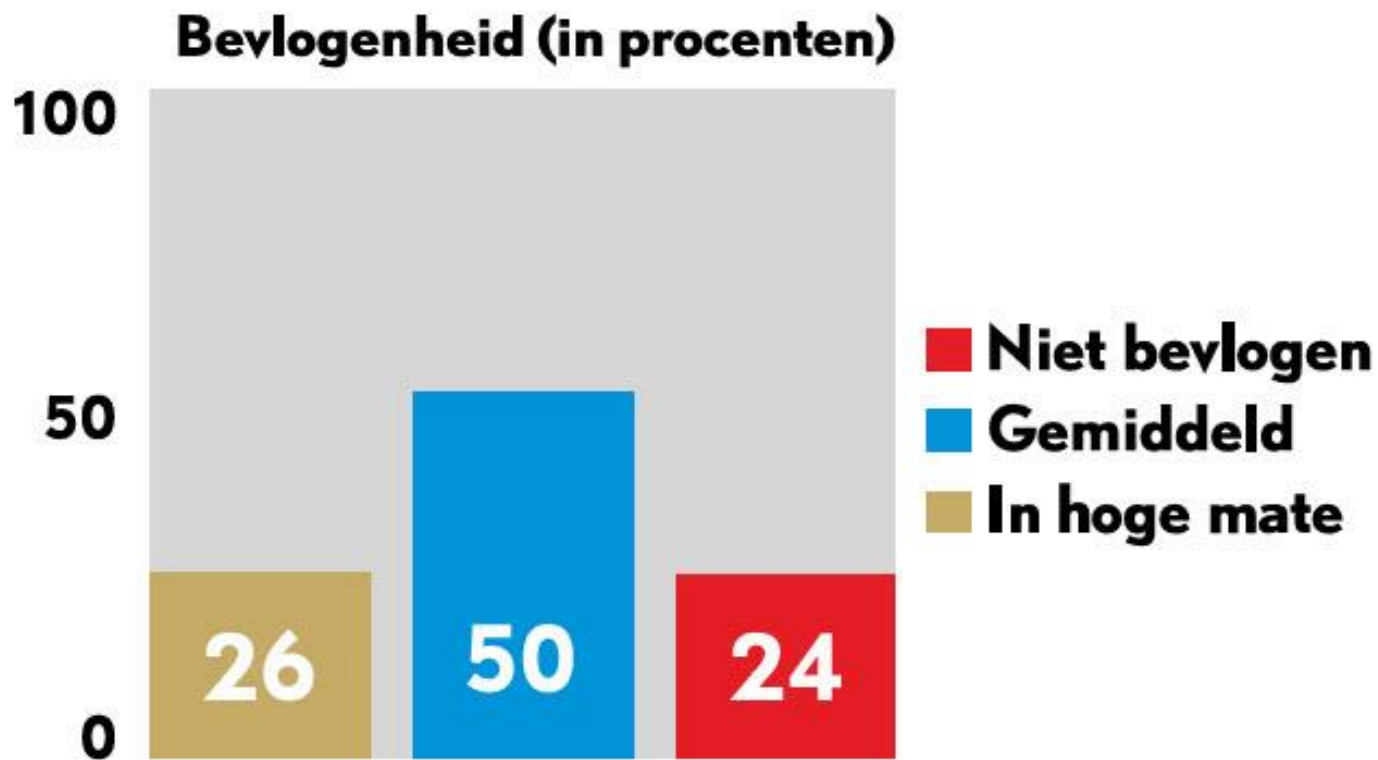
In Nederland



PRIJSVRAAG



Hoeveel % van de Nederlanders is bevlogen?





Bevlogenheid levert veel op!

HR Rendement



De impact van de meest bevlogen medewerkers op rendement door:



-37%
Verzuim



-25% tot -65%
Verloop



-41%
Kwaliteitsgebreken



-48%
Veiligheidsincidenten



+22%
Omzet



+21%
Productiviteit



+10%
Klanttevredenheid



*Op basis van onderzoek onder 1,4 miljoen medewerkers (Gallup, 2012)

✳ Hoe bouw je een topteam in flow?



Cirkel van teamflow

✳️ Intrinsieke motivatie: het verschil maken door betekenisvol werk



✳ Hoe bouw je een topteam in flow?

- ✳ Bij het bouwen van topteams in flow gaan we als volgt aan de slag:
 - ✳ Bepaal de gezamenlijke ambitie
 - ✳ Kies uitdagende doelen
 - ✳ Zorg voor wederzijds commitment
 - ✳ Communiceer open met elkaar
 - ✳ Bundel alle krachten
 - ✳ Bied een veilig klimaat
- ✳ Als deze elementen goed op elkaar zijn afgestemd, zal het team:
 - ✳ een eenheid vormen
 - ✳ een duidelijke focus hebben
 - ✳ vooruitgang boeken en
 - ✳ erop vertrouwen dat zij met elkaar steeds in staat zijn de gezamenlijke doelen te behalen.



Cirkel van teamflow

✦ Wat heeft jouw team of organisatie nodig om in flow te komen?





10 min

#STRESSLESS

mini-pauze

Even een stapje terug doen tijdens je werk,
een klus of als je bezig bent in je huis.

Ga na wat je voelt in je lichaam, welke
gedachten er door je hoofd gaan, wat
je stemming is en haal dan een paar keer
bewust adem.

WERKANDERS.NL



**Als een team niet lekker draait
en je weet niet precies waardoor dit komt ...**

... dan kun je naar de bovenstroom kijken

Meestal vind je de verklaring of oplossing niet in de bovenstroom



**Kijk vooral onderwater
wat de drijvende krachten zijn**

✦ Systemisch kijken: moeizaam samenwerken en weerstand bij verandering

- ✦ Kijk bij weerstand en ander hardnekkige ongemak naar het grotere geheel (als systeem)
 - ✦ Systeem streeft naar evenwicht (homeostase)
 - ✦ Veranderweerstand en moeizaam samenwerken bestaan niet zonder reden
 - ✦ Anders zouden ze afwezig zijn of allang zijn opgelost
 - ✦ Blijkbaar is hardnekkig ongemak voor het systeem op dat moment nodig
 - ✦ Problemen willen ons iets duidelijk maken over het systeem





Moeizaam samenwerken, veranderweerstand of andere ongemakken

Individuele opdracht

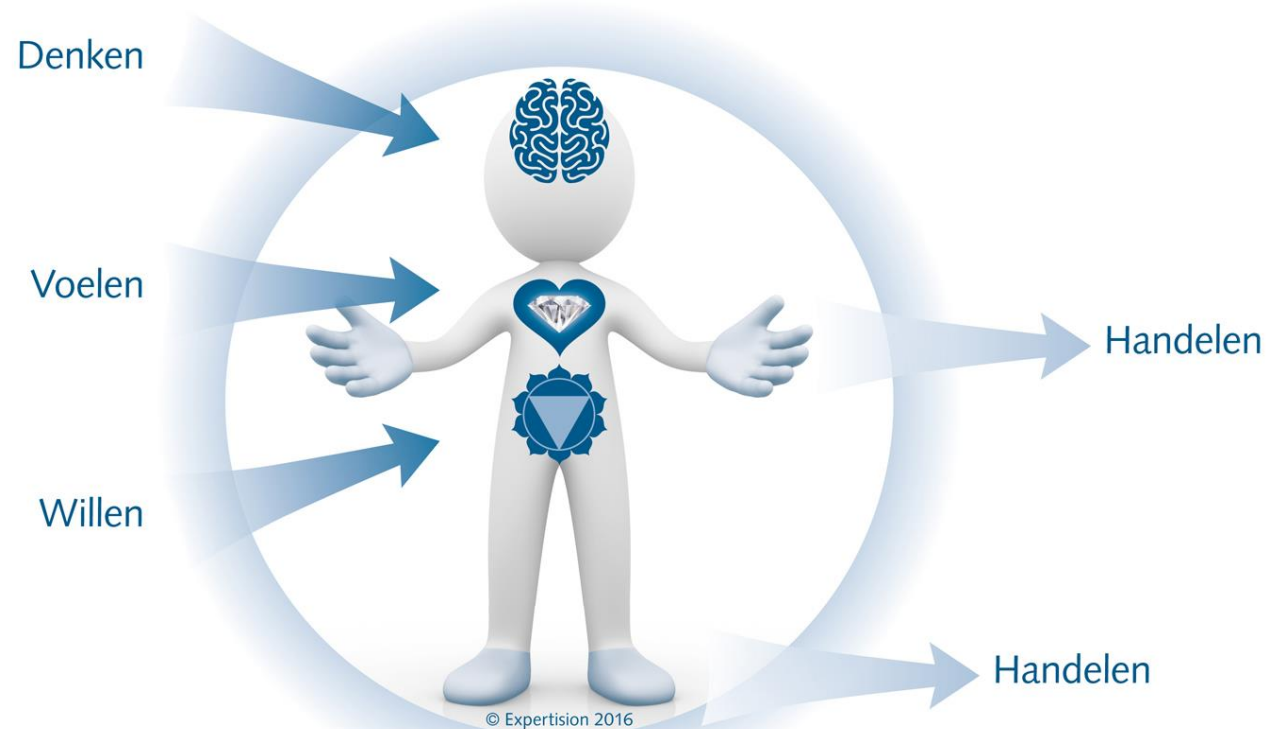
- * Schrijf een hardnekkig ongemak in een team of in je organisatie op
- * Kijk hier systemisch naar aan de hand van de kernvragen

Vragen

- * Waar loop je tegenaan?
- * Welke kernvragen kunnen jou helpen om het probleem beter te doorzien?

Tip

- * Gebruik al je zintuigen



✳ Handige kernvragen bij hardnekkig moeizaam samenwerken

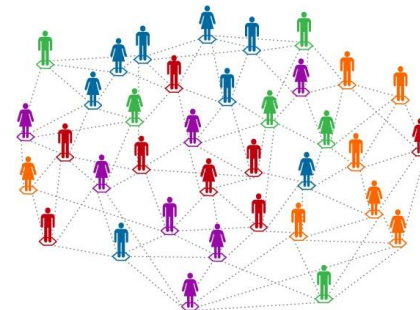
- ✳ Wie of wat heeft belang bij de moeizame samenwerking?
- ✳ Waar is moeizaam samenwerken een oplossing voor?
- ✳ Wat verliezen we als we wel goed zouden samenwerken?

*Elk nadeel heb z'n voordeel.
Je gaat het pas zien als je
door hebt.*



✦ Handige kernvragen bij weerstand bij verandering

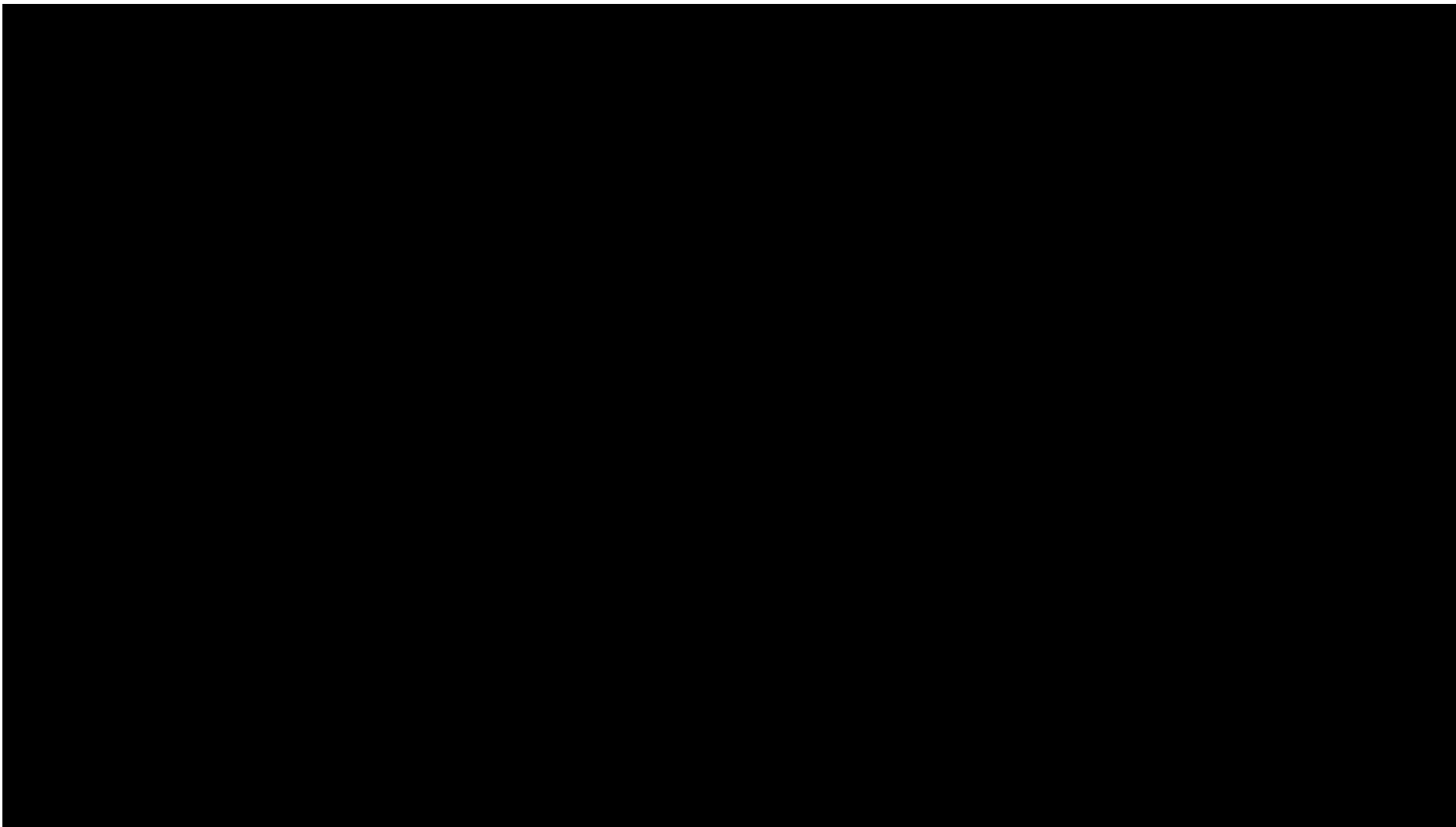
- ✦ Wat dreigt verloren te gaan door de verandering? Wat is het verlies van de verandering?
- ✦ Waar wordt er verloren? Wie zal dit verlies ervaren?
- ✦ Waar moet de toestemming vandaan komen om het probleem op te lossen?



✦ Tips als je naar het systeem kijkt

- ✦ Niet inzoomen maar uitzoomen
- ✦ Loslaten en respect voor het oude of bestaande
- ✦ Ruimte maken om het nieuwe toe te laten





Buffet





Maak de mens het hart van de toekomst
en vergroot de kracht en flexibiliteit van uw organisatie

Huijgensstraat 13a 2515 BD 's-Gravenhage
T +31 (0)70 - 38 92 010 - info@vhphp.nl - www.vhphp.nl