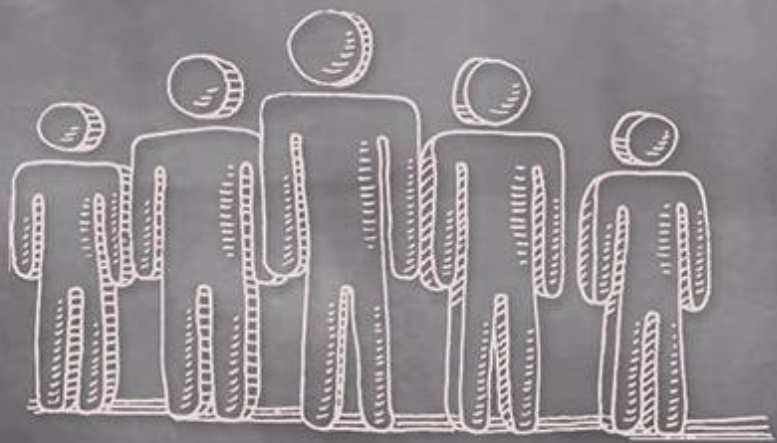


WAT MAAKT ONS
STERK?

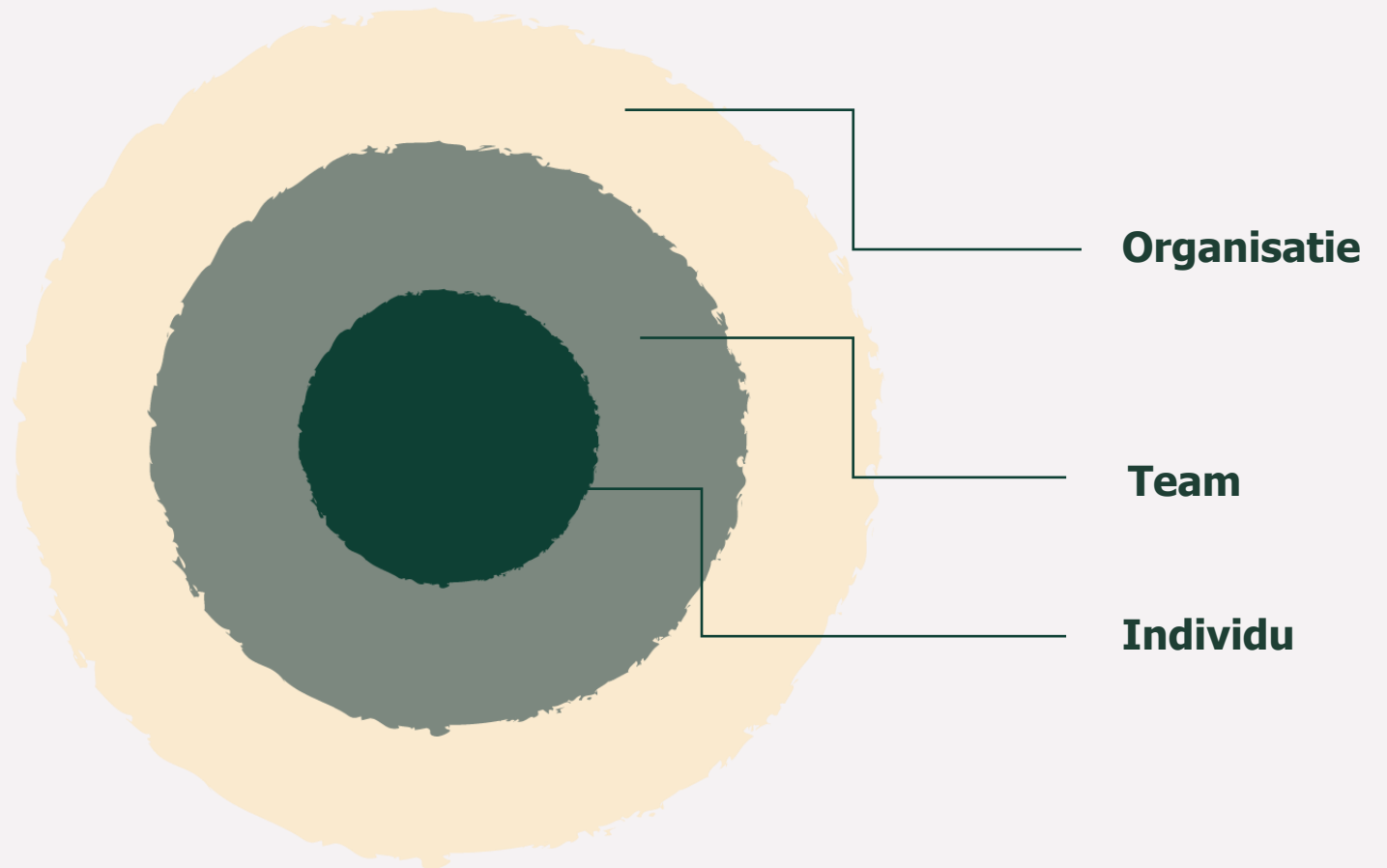
TEAMWERK!



**Hoe versterk
je teamwerk?**

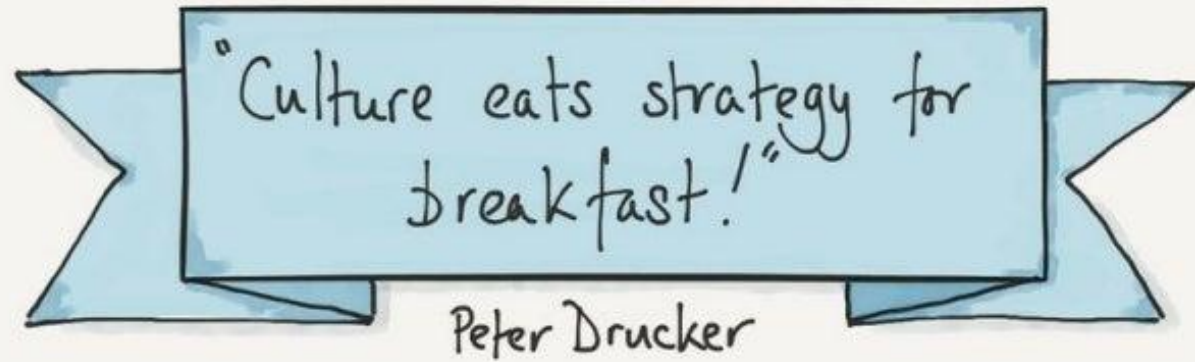
Quality days-Oostende-2023v

Whealthy Workplace Management

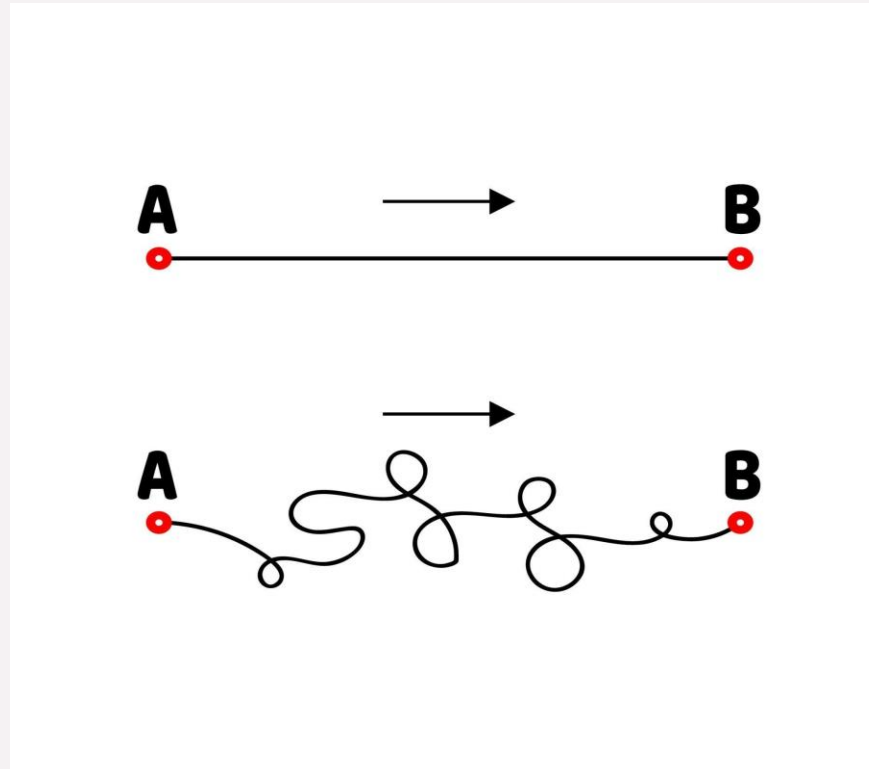


**TEAM
WORK
MAKES THE
DREAM
WORK**

Cultuur veranderen



Cultuurverandering in teams



- Cultuur is iets dynamisch en organisaties veranderen sowieso constant
- Systematisch in de goede richting duwen

Waar wil je naartoe?

“Would you tell me, please, which way I ought to go from here?”

“That depends a good deal on where you want to get to,” said the Cat.

“I don’t much care where—” said Alice.

“Then it doesn’t matter which way you go,” said the Cat.

“—so long as I get SOMEWHERE,” Alice added as an explanation.

“Oh, you’re sure to do that,” said the Cat, “if you only walk long enough.”

from Alice’s Adventures in Wonderland

En waarom wil je er naartoe?



Leadership



- **3 to 1**
- **Master in complimenten geven**
- **Creër helderheid.** 6 Critical Questions:
 - Waarom bestaan we?
 - Hoe gedragen we ons?
 - Wat doen we?
 - Hoe gaan we slagen?
 - Wat is er nu belangrijk?
 - Wie doet wat?



Focus op gedrag

Inefficiënte vs Wel-geoliede teams

Onoplettendheid voor **resultaten**, focus op persoonlijke doelen

Vermijding van **verantwoordelijkheid**, lage standaarden

Gebrek aan **betrokkenheid**

Angst voor **conflict** & kunstmatige harmonie

Afwezigheid van **vertrouwen**

Teamgerichte doelstellingen

Verantwoordelijkheden worden opgenomen, initiatief wordt genomen, er heersen gelijke normen

Duidelijke besluitvorming, richting en prioriteiten, grote betrokkenheid van werknemers

Confrontatie van problemen en vraagstukken, minimale politiek, open dialoog, constructief conflict

Veilige omgeving om je uit te spreken, teamleden steunen elkaar

Hoe “maak” je vertrouwen?



4 vertrouwensvragen:

- Het is duidelijk voor mij **waar we heen gaan** met de organisatie
- Het is duidelijk wat er van mij **verwacht** word.
- Het is duidelijk **hoe** we dat gaan doen
- Er is **aandacht en tijd voor het team**

Aandacht en tijd voor het team

Persoonlijk

Elkaar beter leren kennen

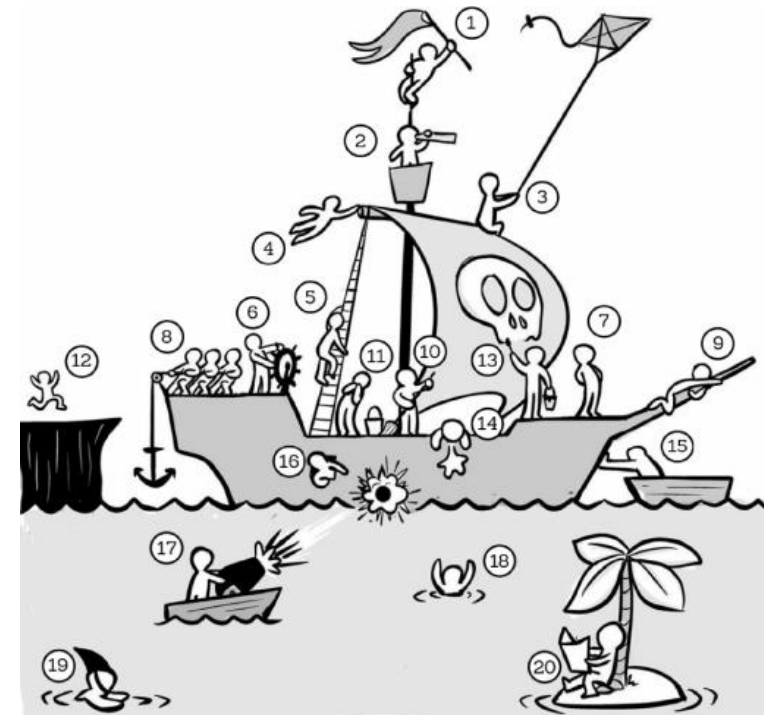
Kwetsbaarheid

Tijdens teammeetings

Hoe functioneren we als team?

Positive intent

Hoe voel jij je vandaag?



VergaderingITIS

De beleving van vergaderingen opkrikken:

- **Check –In**
- **WWW**
- **Focus**
- **Time**
- **To do + opvolgen**



Stimuleer positief conflict

We love conflict

Geef zelf voorbeeld(en)

Moedig tegengestelde meningen aan

Objection



I think I see direct improvement or possible damage

Concern



I have no objection, but I have a doubt

Agree



I am OK to execute



Ieder teamlid deelt wat het meest frustratie geeft in de samenwerking.

Belangrijk is om de stappen goed afgelijnd te volgen per teamlid:

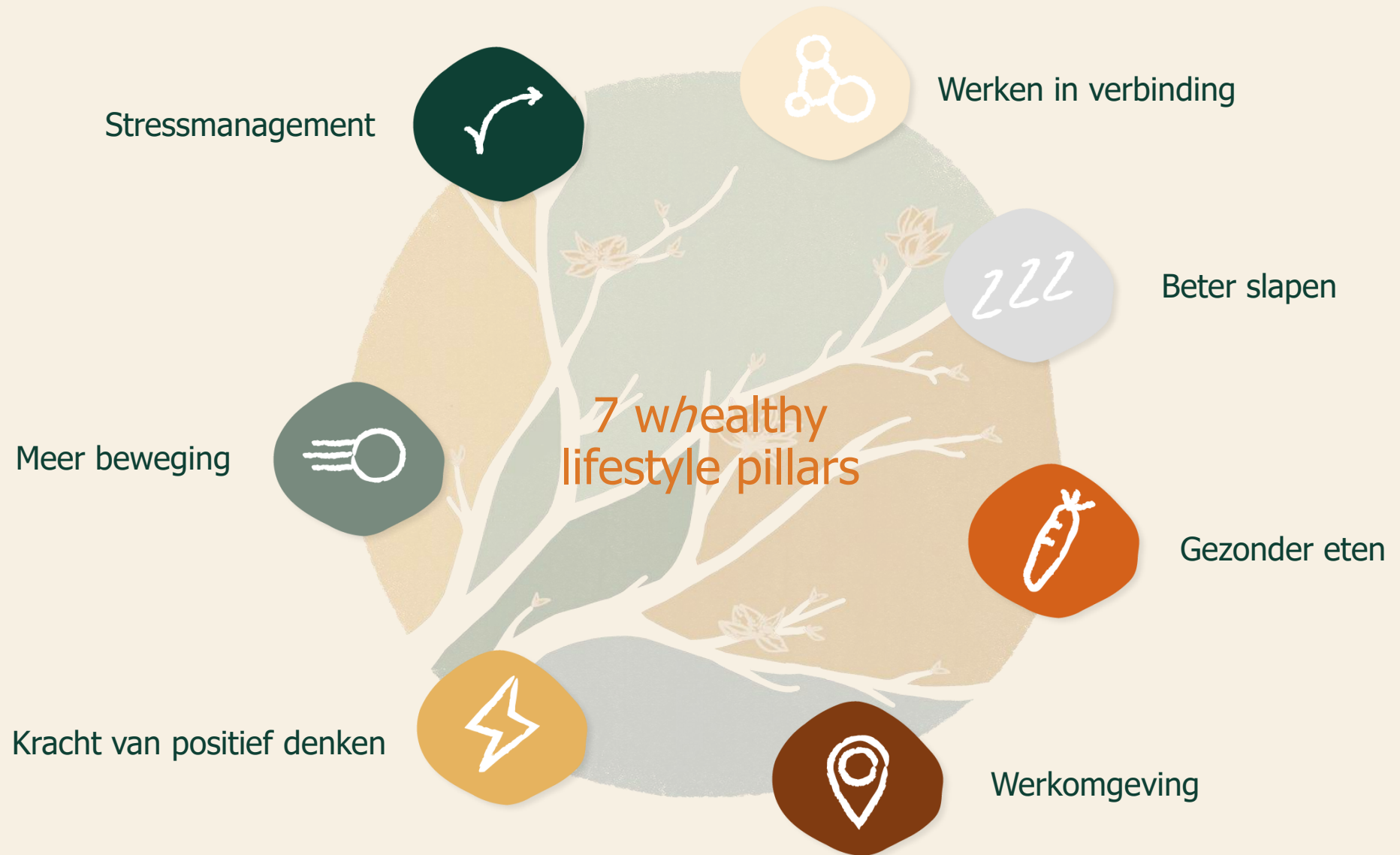
- Zet het **kader**: vertrouwen
- **Luisteren** naar de frustratie **zonder oordeel, advies of tussenkomst** + inventariseren behoeften.
- **Verduidelijkingsvragen** indien nodig.
- Reflecteren & samenvatten van de anderen wat ze hebben gehoord in het verhaal van de collega (gevoel + behoeften)
- Iedereen **deelt** op zijn beurt **of ze dit probleem herkennen** en hoe ze dit ervaren.
- Samen zoeken naar **SMART oplossingen** (strategie) voor de **onvervulde behoeften**.

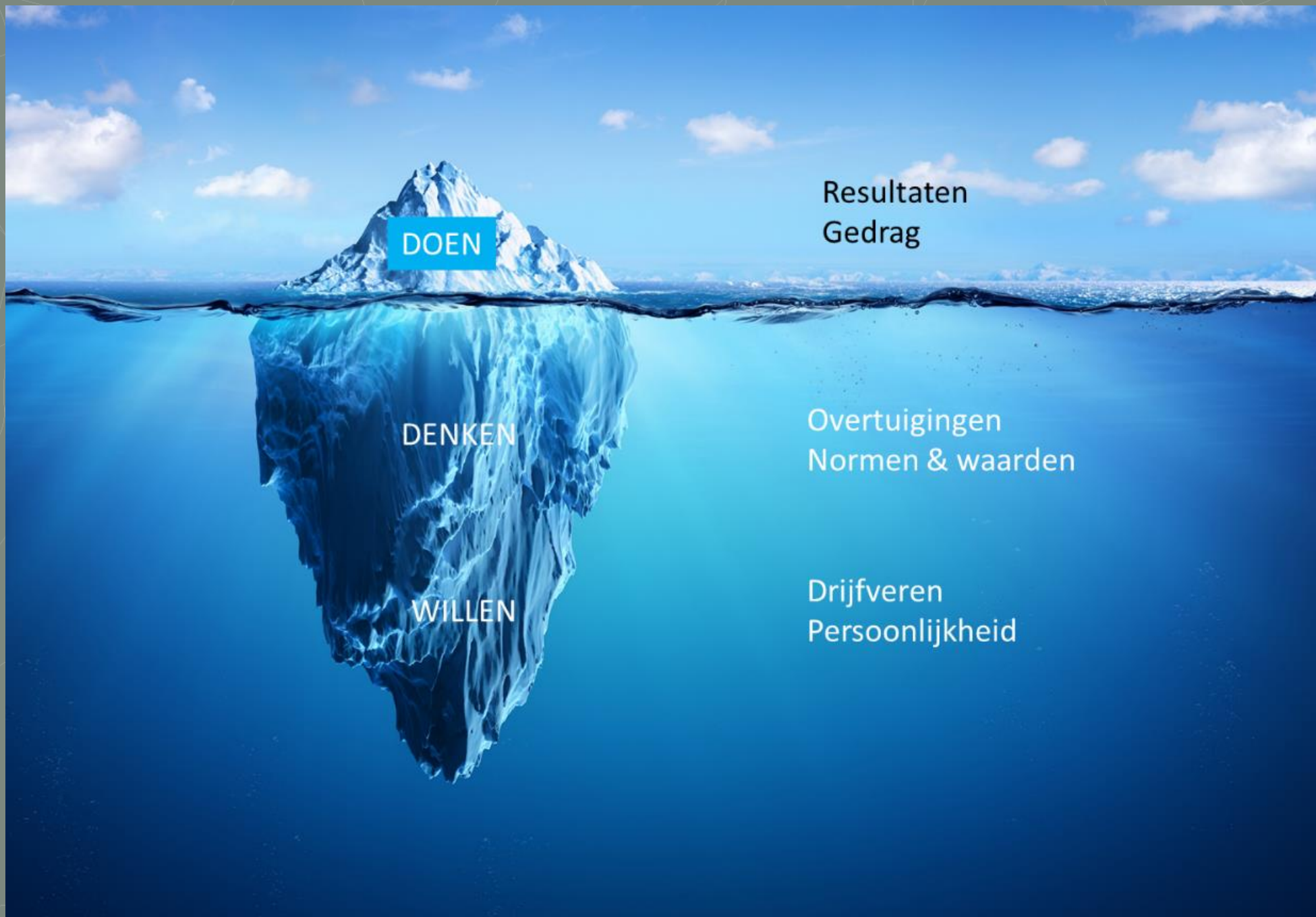




“The best moment to
relax is when...
you have no time to
relax. »

Zelfzorg





Ijsberg
model van
McClelland

Onszelf veranderen

Teamwerk

Beperkende overtuigingen

- Ik moet weten hoe het moet
- Ik moet anderen zeggen hoe het moet
- Eerst in, laatst uit

Helpende overtuigingen

- Hoe kan ik al die goede mensen optimaal laten samenwerken
- Hoe krijg ik de intrinsieke waarde naar buiten, laat ik talent floreren?
- Mijn rol is het om de kracht van het team te maximaliseren en ieders talenten maximaal tot hun recht te laten komen

Wrap up

Teamwerk is cruciaal voor kwaliteit

5 kenmerken van high performing teams

Vertrouwen

Constructief conflict

Zelfzorg



BACK UP



The Process of Transition - John Fisher, 2012

(Fisher's Personal Transition Curve)

