

In de FLOW

Hoe houd je de flow in jezelf in je team?



Dorien van der Heijden

We kennen allemaal momenten en periodes dat alles vanzelf lijkt te gaan. Dat alles op zijn plek valt en je met veel plezier hard werkt en daar energie van krijgt, je blij wordt van wat je bereikt. We zijn in de 'flow', een heerlijk gevoel. Maar er zijn ook periodes dat je niet goed in je vel zit, je niet op je plek voelt, alles veel energie vraagt en je ook minder tevreden bent met de resultaten die je realiseert. Wat maakt dat je optimaal kan presteren? Psychologische veiligheid is hiervoor een belangrijk antwoord. Psychologische veiligheid in teams en werkrelaties is een middel om samen tot groei te komen.

Joriene Beks neemt ons mee in wat psychologische veiligheid is, wat het effect hiervan is en vooral hoe je hieraan kan werken. Want daar ligt de sleutel - het gaat in haar woorden om **DOENKEN**: denken en doen in het moment.

Waarom aandacht voor psychologische veiligheid

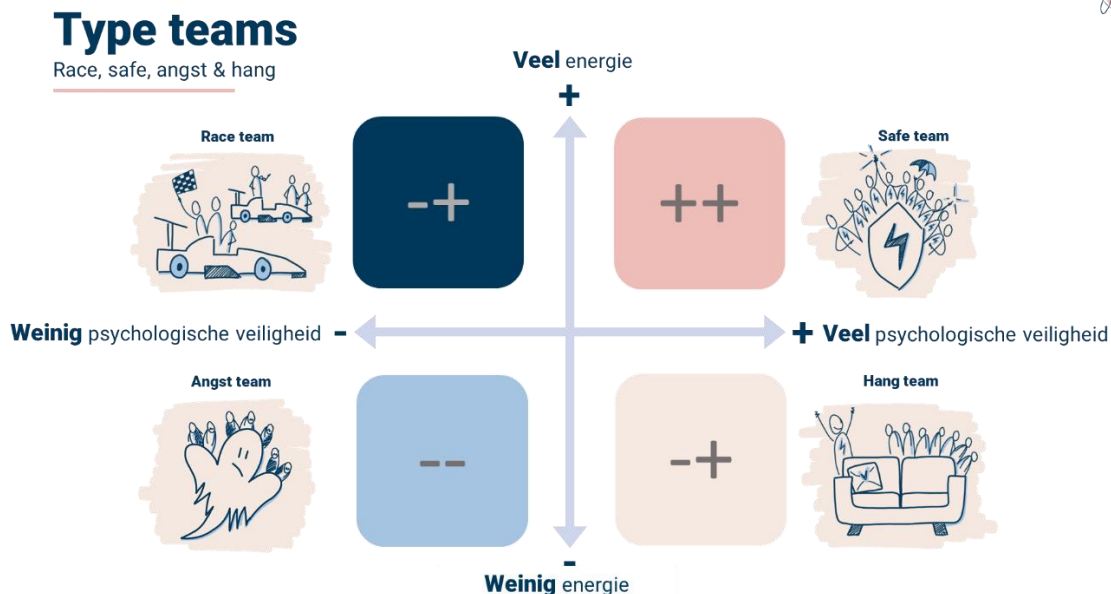
Psychologische veiligheid krijgt steeds meer aandacht. Dit wordt gestimuleerd doordat veranderingen sneller gaan en de wereld complexer wordt. Hierdoor veranderen ook de manieren waarop wordt samengewerkt. Waar vroeger mensen vaak in langjarig in vaste teams werkten, met duidelijke rolverdelingen, zien we dat dit nu heel anders is. Mensen zitten gemiddeld in 8 teams, werken in wisselende rollen en staan voor de taak om snel te leveren. Om in al deze verschillende teams en in verschillende rollen maximaal te presteren is het belangrijk dat deze teams optimaal samenwerken en de mogelijkheden en capaciteiten van ieder lid tot zijn recht komen. Uit onderzoek blijkt dat teams die hoog scoren op psychologische veiligheid open staan om het steeds beter te doen en te blijven leren en innoveren.



Vertrouwen, vrijmoedigheid en verschil willen maken

Wat is nodig voor een optimaal werkend team, een high performance team of anders gezegd een team in de flow? Dat zijn drie dingen: vertrouwen, vrijmoedigheid en het verschil willen maken. Je hebt deze alle drie nodig om als team en als persoon goed te presteren. En ze moeten in balans zijn.

Als bijvoorbeeld vertrouwen sterk overheerst kan dat leiden tot gezapigheid en niet samen werken aan het beste resultaat. Of als het verschil maken domineert dan kan dat leiden tot ieder voor zich waardoor het gezamenlijke resultaat suboptimaal is.



Vertrouwen, vrijmoedigheid en het verschil willen maken, kunnen ontstaan daar waar de basis op orde is. Veiligheid is hierbij een sleutelbegrip, dat is voorwaarde voor een open werkklimaat. Drie soorten veiligheid zijn van belang:

- **Fysieke veiligheid**
Kloppen de inrichting en de hulpmiddelen?
- **Sociale veiligheid**
Kloppen het systeem, de protocollen en de procedures?
- **Psychologische veiligheid:**
Weten mensen zich gehoord?

Een omgeving waar alle richtlijnen, procedures en systemen in plaats zijn voor het bieden van fysieke en sociale veiligheid betekent niet automatisch dat het ook veilig is. Uiteindelijk bepaalt het gedrag van mensen de echte veiligheid. Maken ze ook gebruik van de valbescherming en spreken ze elkaar daar op aan? Gaan ze naar de vertrouwenspersoon als er iets is? Alleen focussen op sociale en fysieke veiligheid kan leiden tot schijnveiligheid.

Essentieel is dat mensen ook het vertrouwen hebben dat ze gehoord worden, dat ze zich vrijmoedig durven uit te spreken en gezamenlijk het verschil willen maken en daaraan bij willen dragen. Iedereen in de groep moet zich gestut voelen en verantwoordelijk voor de groep.



De big 5 van psychologische veiligheid

Er zijn 5 belangrijke kenmerken van psychologische veiligheid:

1. **Inclusie en diversiteit:** iedereen hoort erbij, positieve waardering van diversiteit; oprechte (professionele) interesse in elkaar.
2. **Open communicatie:** nieuwsgierig naar nieuwe perspectieven en gericht op hoe verder te komen.
3. **Leveren:** iedereen doet mee vanaf dag 1, we richten ons op het behalen van resultaten.
4. **Uitdagen:** van elkaar en jezelf, standaard oplossingen ter discussie stellen en experimenteren hoe het beter kan.
5. **Veerkracht:** kunnen doorbreken van negatieve ervaringen.

Stel jezelf de vraag waarop jouw team het hoogst scoort. Hoe kun je dat nog beter benutten en waar zou je misschien wat extra aandacht aan moeten besteden?

Aan de slag

Het gaat zoals eerder gezegd om DOENKEN: denken en doen in het moment. Waarbij het mantra van Joriene is: hoe maak je van een drempel en glijbaan. Hierbij volg je steeds zes stappen:

1. **Uitnodigen**
De deur openen om met elkaar het gesprek aan te gaan - een eerste stapje zetten. Uitnodigen om vanuit verschillende perspectieven te kijken. Belangrijk is om te blijven uitnodigen, ook als het niet meteen wordt opgepakt.
2. **Herkennen**
Begrijpen hoe het zit, zonder oordeel.
3. **Erkennen**
Wat is het patroon en wat is ieders rol daarin, het is een collectieve verantwoordelijkheid. Om de drempel te verlagen is het belangrijk om iemand een escape te bieden, te weten het patroon te erkennen zonder schuld te bekennen. Alle betrokkenen hebben namelijk invloed op elk gedragspatroon.
4. **Willen**
Willen gaat over gedrag en je kunt helaas niet willen voor een ander. Dit moet spontaan uit de vorige stappen voortvloeien. Indien niet: opnieuw beginnen bij uitnodigen.
5. **Kunnen**
Misschien beginnen met kleine stapjes; de grootst mogelijke kleine stap per keer.
6. **Triggers**
Help jezelf en de ander het gewenste nieuwe gedrag ook echt te doen, vol te houden door bijvoorbeeld triggerwoorden af te spreken als iemand weer in ongewenst gedrag valt. Maar ook rituelen (zoals een check-in) of nudges (zoals toetsen met opties, door in jouw verhaal verschillende opties te benoemen laat je de andere nadenken wat hij/zij ervan vindt).



De persoonlijke handleiding

Een mooie tool om mee aan de slag te gaan is het maken van een persoonlijke handleiding. Voor jezelf of met je team. Een effectieve manier om elkaar snel beter te leren kennen en te versnellen in een goede samenwerking.



Bouwstenen

Voor Persoonlijke Handleiding

Wat je vooraf over mij moet weten

- Mijn achtergrond.
- Eerste indruk van mij.
- Wat ik belangrijk vind.
- Waar ik sterk in en trots op ben.
- Wat ik verder nog heb gedaan.
- Wat niet onbelangrijk is te weten...

Gebruiksaanwijzing

- Omgeving waarin ik mij thuis voel.
- Hoe ik het liefste werk (wanneer sta ik aan/uit?).
- Wat mijn werkuren en ritmes zijn.
- Hoe ik het liefst samenwerk.
- Hoe ik het beste communiceer.
- Hoe ik graag feedback krijg.
- Hoe ik afspraken maak.
- Enz.

Onderhoud en waarschuwingen

- Hoe je mij duurzaam kunt inzetten.
- Wat mijn onderhoud tips zijn.
- Waardoor ik nieuwe energie tank.
- Waardoor ik energie lek.
- Waar je bij mij niet mee moet aankomen.

Behoeftte aan meer tools en werkvormen?



Veldgids Psychologische veiligheid

van Hans van der Loo en Joriene Beks

De presentatie van Joriene is [hier](#) terug te vinden.



Mocht je meer willen weten over de Yellow Cats, over de bijeenkomsten en onderwerpen.

Of heb je vragen [klik dan hier voor meer informatie](#) of mail naar km@yellowcats.nl

