

De hiërarchie voorbij?

Welk woord komt bij je boven?

Geloof je er in?

# Een teamcoach zegt:

*“ Het nemen van eigen regie zorgt ervoor, dat je je geestelijk en lichamelijk gezond gaat voelen. Verantwoordelijkheid nemen geeft je een gezonde spanning. Je leert snel te schakelen. Er komt veel op je af. De keuze is daar persoonlijk of professioneel op te reageren. ”*

# Spiraal van denken (denkpatronen)

- De problemen van heden, de oplossingen van gisteren? De wijze waarop we denken staat garant voor nieuwe problemen.
- De nieuwe problemen zetten de bestaande denkvormen onder druk. Ze kunnen vaak niet worden opgelost vanuit de oude denkgewoonten en structuren.
- Vanuit een bepaald denkfundament wordt het werk al jaren op een bepaalde manier gedaan. Wanneer de context van het bedrijf veranderd en meer complex wordt, is het bestaande waarde/denkpatroon niet meer effectief.

# Spiraal van denken

- *"Een samenhangend complex van dieperliggende waarden, die richting geven aan het gedrag van een individu."*
- Waarden zijn richtinggevende criteria voor gedrag.
- Denkfundamenten creëren hun eigen problemen.
- Denkfundamenten kunnen maar een bepaalde complexiteit aan.
- Eerdere manieren van denken zijn niet meer passend om de complexe grensoverschrijdende problemen oplossen.

# Einstein

- *"The significant challenges we face cannot be solved at the same level of thinking we were at, when we created them":*
- Door de verandering van ons denkfundament ontstaat niet alleen een nieuwe kijk op de wereld, maar komen vanzelf ook nieuwe soorten oplossingen boven drijven.

# Blauw: Orde

## Spiral Dynamics

- Niveau van autoriteit en structuur.
- Goed en fout
- Regels zijn regels
- Sterke hiërarchie
- Ik moet weten wat er gedaan moet worden
- Het (gedrukte) woord, niet de intuïtie of het gevoel
- Consequent en Consistent



# Oranje: Succes

- Autonomie, vrijheid.
- Materialistisch(economisch perspectief)
- Carriere
- Je verwerft positie door succesvol te opereren.
- Leiderschap is taakgericht, resultaatgericht.
- Niet wat de wet voorschrijft, maar wat het rendement is.
- Nadruk op productiviteit

# Groen: Gemeenschap

- Sociaal netwerk
- Innerlijke rust en vrede met anderen. (liefde en lef)
- Menselijkheid
- Weinig aandacht voor status
- De mensen nemen beslissingen als groep.
- Iedereen dient tot ontplooiing te komen
- Nadruk op consensus, gevoeligheid voor emoties en menselijke behoefte
- Winsten en produktie staan in dienst van het welzijn van de mensen.
- Werken met het grotere geheel in zicht.

# Teamcoach

- *"We waren op het pad van groen met onze teams. Verbinden, langzamer, observeren, stil staan. Ook in de gehele organisatie meer afstemming. Omdat we niet echt verbonden waren met het grotere geheel van de organisatie zijn we (onder invloed van de inspectie) terug gevallen naar blauw. Een plan, een aanpak"*

# Werken op verschillende niveau's

- Organisatie werken aan de individuele ontwikkeling van mensen.
- Dat doen ze in leergemeenschappen (teams). Ze ontwikkelen een gemeenschappelijke identiteit, die een bijdrage levert aan het grotere geheel.
- Teams kunnen ook een middenniveau zijn tussen het autonome zelfsturende individu met aan dacht voor de eigen binnenwereld enerzijds en de functionele anonieme samenleving anderzijds.
- De traditionele verbanden hebben aan betekenisvolheid ingeboet. (Vandamme)

# Teamcoach:

- *We werkten met de teams aan de eigen regie. We hebben de taken verdeeld in de teams. De omgeving stond echter nog (management/centrale diensten) in de hiërarchische modus. Ze konden niet anticiperen op schitterende en domme vragen vanuit de eigen regie teams*

# Vershil

- Belangrijk is het verschil (de verschillende stemmen) in jezelf te horen. Verschillen zijn de energiebron van ontwikkeling.
- Organisaties creëren waarde als ze de verschillen tussen mensen benutten
- Naast je eigen perspectief ook het perspectief van de ander te zien.
- We spreken in dit verband van rolfluiditeit.
- Van gelijkheidsdenken naar bewust aandacht hebben voor de afwijkende mening (super luisteren/uitstel oordeel)

# Teamcoach

- *Er is verschil in:*
- *Deskundigheidsniveau*
- *Inzicht*
- *Leeftijd*
- *Vaardigheid*
- *Achtergrond*
- *Cultuur*
- *Visie op het leven*
- *Visie hoe je met mensen /patiënten dient om te gaan.*

# Teamcoach

- *Ik had zeven teams 4 extramuraal en 3 intramuraal. Van de 3 intramurale teams hebben twee teams de taken netjes verdeeld en is er eigenlijk niet zo veel veranderd. Een team heeft zichzelf beschreven en de overeenkomsten en verschillen beschreven. Toen kwamen er conflicten. Helaas hebben de standpunten zich verhard.*



# Teamcoach

- *De extramurale teams hadden een voorsprong , omdat ze gewend waren te overleggen. Hier ging het vooral om vragen stellen . Hoe nemen jullie besluiten? Spreek je elkaar aan op afspraken? Wat is van waarde in je werk? Het lastigste was dat er geen cultuur van aanspreken was. Daardoor werd de onderstroom bepalend. Ik heb toen een teamontwikkelingsproces opgestart , waarin mensen leerden” ik “te zeggen en te kijken of er wij kon komen*

# Stappen van deep democracy

- Verzamel alle invalshoeken.
- Zoek actief naar het alternatief
- Verspreid het alternatief
- Voeg de wijsheid van de minderheid toe.
- Werk met de onderstroom om de wijsheid en potentieel van het team te benutten.

# Onderstroom

- Kunnen zeggen wat gezegd moet worden.
- Grapjes, excuses, smoesjes, roddel, gestopte communicatie, vertragen, tegenwerken, niet helpende patronen
- Emotionele reacties (breinen)
- Systemische wetten

# Breinen

- Reptielenbrein
- Zoogdierenbrein
- Neo Cortex

# Systemische wetten

- Gewaardeerde plek (niemand heeft het monopolie op waarheid)
- Ordening
- Balans geven en nemen

# Teamcoach

- *Het roosteren is de lakmoesproef. Lukt het om een goed rooster te maken. Hoe e.e.a. rondom het roosteren brengt alle kenmerken van de onderstroom boven water als je dat goed nabespreekt.*

# Overdenkingen

- Mogen teams verschillen in het nemen van regie.
- Eigen regie is meer dan de taken van de teamleider verdelen.
- Het veranderingsproces vraagt voorbereiding. Een project waar individuen kunnen leren, teams identiteit vormen en een bijdrage leveren aan het grotere geheel.
- Alleen eigen regie inzetten en de rest van de organisatie in de hiërarchische modus laten is gedoemd tot mislukken.
- Het management heeft hierin een belangrijk verantwoordelijkheid, waarbij centraal staat de voorwaarden voor verandering en dus niet waar mensen hun eigen regie in moeten nemen

# Tot slot

- Durf je echt de vraag te stellen “waar wil je regie over”
- Durf je te vertrouwen?