

T O O L K I T

**verbinding op de
werkvloer**

W A A R D E R E N , V E R T R O U W E N
E N Z O V E E L M E E R

Hi, drukke leidinggevende

Jij weet als geen ander dat mensen het belangrijkste kapitaal zijn bij jouw organisatie. Fijn dat je belang hecht aan het binnenbrengen van meer verbinding tussen de collega's binnen jouw team.

Je wordt geconfronteerd met veel absenteïsme en/of een hoog personeelsverloop en probeert alle ballen in de lucht te houden. Je vindt het complex om met deze personeelsuitdaging aan de slag te gaan en welke acties het tij kunnen keren.

Zoals Pablo Picasso het mooi omschreef "Action is the foundational key to all success". **Met deze toolkit reik ik jou tools aan zodat je zelf met eenvoudige stapjes aan de slag kan!**

Herken jij uitspraken/situaties zoals deze?

"Ze zeggen vaak ja, maar ze doen nee."

"Elkaar écht aanspreken? Nee dat doen we hier niet."

"Ik weet niet hoe ik mijn team mee krijg."

"Ik twijfel of ze dat wel gaan doen."

"Als ik dat zeg, dan komt er weer weerstand."

Je bent snel je lunch aan het opeten vanachter je computer want die vergadering met je team is, zoals de laatste tijd wel meer gebeurt, uitgelopen. Binnen 10 minuten begint je volgend overleg. Je voelt je moe en gefrustreerd omdat de **teammeeting niet vlot** ging, de **neuzen** staan **niet allemaal in dezelfde richting** en er **hangt onderlinge spanning**. Je ziet veel problemen maar **geen oplossingen** om terug **dezelfde taal te spreken**.

**Je hebt het gevoel dat het anders kan en eigenlijk wel anders moet?!
Dat treft, ik ook!**



About

Ik ben Paulien, **inspireer** en **ondersteun leidinggevenden** om **meer vertrouwen en verbinding te creëren** binnen teams.

Mijn missie is om jouw belangrijkste kapitaal, nl de medewerkers in verbinding te laten groeien en bloeien.

Mijn droom is dat iedereen zichzelf kan zijn op het werk en gezien wordt voor zijn/haar talenten.

Wie ben ik?

- 12 jaar werkervaring (operationele functies, beleidsmedewerker en diverse leidinggevende functies)
- ik pik snel (groeps)dynamieken op
- eerlijk, enthousiast, betrokken

waar sta ik voor?

- authenticiteit
- bewustwording en **actie** ondernemen
- **kleine** haalbare **stapjes**
- **samen** aan de slag gaan
- open communicatiecultuur



Wat brengt deze toolkit?

- stilstaan bij het belang van verbinding/menselijkheid
- tips & tricks hoe je meer vertrouwen, verbinding kan creëren en samen aan de slag kan gaan met jouw team.
- waarderingskaartjes (quick win!)

Veel succes en plezier!

Paulien

Voor we aan de slag gaan, nog even dit

Misschien val ik in herhaling 😞, maar geweldig dat jij wilt inzetten op meer verbinding en dus menselijkheid op de werkvloer! Hiermee ga je als leidinggevende sowieso het verschil kunnen maken.

Want zeg nu zelf, **een sterke leider kan iets wat technologie niet kan en dat is menselijk zijn.**

Wat betreft het toepassen van deze toolkit:

3x goed nieuws

- no rocket science (het is echt niet inwikkeld)
- het geeft voldoening & een extra energieboost
- gratis

1x spannend nieuws

- je zal je kwetsbaar moeten durven opstellen (bv. aangeven aan je teamleden waarmee je zit/hoe jij je voelt, hen vragen hoe het écht gaat,...).

"Leidinggevenden moeten ofwel een redelijke hoeveelheid tijd investeren in aandacht voor angsten en gevoelens, ofwel een onredelijke hoeveelheid tijd verspillen aan pogingen om ineffectief en onproductief gedrag te managen."

~

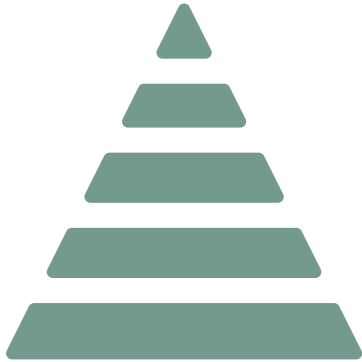
Brené Brown

Kortom wat wordt er van jou verwacht ?

- uit je comfortzone durven komen
- jezelf en je team tijd geven (brein heeft 66 dagen herhaling nodig om nieuwe gewoonte eigen te maken)

Behoeftepiramide

De Behoeftenpiramide van Maslov rangschikt de behoeften van de mens en helpt verklaren **hoe behoeften mensen motiveren**. Als een lagere behoefte is voldaan, ontstaat een motivatie om aan de volgende behoefte te gaan werken. Zo ook omgekeerd: als aan een lagere behoefte niet meer kan worden voldaan, ontbreekt motivatie om de hogere behoeften te onderhouden.



Zelfontplooiing

Behoeftte aan waardering en erkenning

Behoeftte aan sociaal contact

Behoeftte aan veiligheid en zekerheid

Lichamelijke behoefte

Wat is de link tussen de behoeftepiramide en verbinding en hoe beïnvloedt dit ons werklevens?

We leven in een tijd waar er veel jobs beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Werknemers weten dat ze snel aan ander werk geraken en er elke maand een loon blijft binnenkomen. De behoeften van veiligheid en zekerheid (woning/werk) en lichamelijke behoefte (eten/drinken) zijn hiermee vervuld. Hierdoor komen de volgende fases zoals behoefte aan sociaal contact, waardering en erkenning en zelfontplooiing in the picture. Om de mens blijvend te motiveren en dus aan het werk te houden binnen jouw organisatie is het belangrijk deze behoeftes te kunnen voeden/ontwikkelen op het werk.

Alles in ons menszijn is erop gericht om verbinding te maken met anderen.

We worden **geboren** met een **basale nood aan hechting**. Het is een lichamelijke behoefte die ons voorziet van zekerheid en veiligheid. Ook in ons **latere leven** blijft **verbinding een basisbehoefte**. Ieder van ons blijft zoekende naar sociaal contact, erkenning en waardering op elk levensdomein en dit om ons als mens veilig en zeker te blijven voelen.

Het **ontbreken van verbinding** op het werk leidt tot **minder betrokkenheid, onduidelijke communicatie** en **minder werkgeluk**.

Het kan een enorme **impact** hebben op het **ziekteverzuim** en **personeelsverloop**.

Creëer vertrouwen

laat de persoon achter je leidinggevende rol zien

"Vertrouwen, daar staat of valt alles mee."

Als leidinggevende is het belangrijk om vertrouwen te zien als fundament voor jouw dienst of organisatie. Hier vluchtig bij stilstaan is niet genoeg, vertrouwen komt te voet en gaat te paard zegt men wel eens.

Het **vraagt** van jou als leidinggevende **moed**. Als jij je authentieke zelf toont aan je team, zal je versteld staan van de energie die er zal stromen.

Vertrouwen **komt tot stand in de kleinste momenten van interpersoonlijk contact**, nl. met aandacht, luisteren en gebaren van écht geven om de ander.

Enkele tips om mee aan de slag te gaan:

- Laat de persoon achter de leidinggevende zien en stap zo nodig af van het superman fenomeen:
 - Geef aan dat je niet overal een oplossing voor weet.
 - Spreek jouw onzekerheden als leidinggevende uit naar je team.
- Wees oprecht. Ja zeggen en ja doen. bv. als je verwacht dat medewerkers de grens tussen werk en privé goed bewaken (niet 's avonds en in het weekend mailen) doe dit dan zelf ook niet, dit geeft een fout signaal.
- Kom gemaakte afspraken na.
- Als je van koers/mening verandert, verduidelijk het hoe en waarom ervan aan je teamleden.



Verbinding werkt

tips, tricks & quick wins waarmee je connecties legt en vergroot

Vanuit vertrouwen worden waardevolle connecties en verbinding gelegd. In verbinding leer je de ander kennen en weet je wat er leeft. Talenten kunnen worden benoemd en ten volle worden benut. Uitdagingen, onderlinge spanningen kunnen worden getackeld alvorens ze escaleren.

Enkele tips:

- Begin met jezelf te verbinden met anderen en ga in gesprek met je teamleden.
- Stop met multitasken: tijdens een gesprek leg je je gsm weg en sla je je laptop dicht. Hiermee kom je oprecht geïnteresseerd over.
- Heb je maar beperkt tijd, geef dit bij aanvang van het gesprek aan. Als het gesprek niet is afgerond, benoem dit en kom er dan later op terug.
- Toon interesse voor werkinhoudelijke én persoonlijke omstandigheden .
- Vraag wat de ander bezig houdt, wat je voor hen kan doen.
- Vraag medewerker(s) om de naam van collega's te gebruiken en niet louter de functie/groep.
- Maak oogcontact, glimlach, begroet iedereen die je tegenkomt.



VERHAALTJE OM BIJ STIL TE STAAN

belangrijkste vraag: ken jij alle namen?



Tijdens het eerste half jaar van mijn opleiding tot verpleegkundige kregen we van een docent een overwachte toets.

Ik nam gewoontegetrouw eerst alle vragen door. **Met grote verbazing las ik de laatste vraag: hoe heet de dame die deze afdeling schoonmaakt?** Dat moet een grap zijn, dacht ik. Ik wist hoe ze eruit zag, groot, met donker haar en rond de vijftig, maar hoe moest ik in vredesnaam haar naam weten? Ik liet de vraag dan ook open.

Nog voor het einde van het college vroeg een student of de laatste vraag echt meetelde. 'Absoluut' antwoordde de docent. 'dat is de belangrijkste vraag van de toets. In jullie loopbaan zul je veel mensen tegenkomen. Ze zijn allemaal belangrijk en verdienen jullie aandacht en zorg, al is het maar dat je glimlacht en "hallo" zegt. En minstens hun naam weet.'

Mopperend verlieten de studenten het lokaal. Maar **deze les vergat niemand meer**. De volgende dag maakte ik kennis met Dorothy.

Concreet aan de slag met het hele team

Hierboven gaf ik tips over hoe je connecteert in een 1 op 1 contact. Verbinding maken samen als team waarin iedereen zijn rol opneemt, is eveneens belangrijk en waardevol. Het versterkt de onderlinge communicatie, samenwerking en begrip voor ieders persoonlijkheid/situatie. Jij als leidinggevende hebt de voorbeeldrol om het vergroten van verbinding tussen jouw teamleden te faciliteren.

Enkele tips:

- Maak afspraken met je team over wanneer iedereen samen op de werkplek aanwezig is.
- Organiseer een check-in bij de start en/of check-outs aan het einde van een (online) meeting. Het zorgt ervoor dat ieders stem reeds in de ruimte is en zorgt voor onderlinge verbinding. Enkele voorbeelden:
 - hoe zit je hier vandaag?
 - wat is voor jou nodig om dit een goed overleg te maken?
 - hoe is jouw ochtend/dag/week tot nu toe verlopen?
- Agendeer tijdens een (online) teamoverleg een vraag waarmee teamleden elkaar beter kunnen leren kennen:
 - wat zijn voor jou goede voorbeelden van open communicatie?
 - welke taken geven jou het meeste energie?
 - waar maak je je momenteel in meer of mindere mate zorgen over?
- Neem de tijd om successen te vieren.
- Uit waardering voor medewerker(s) tijdens een teamoverleg.



Waarderingskaartjes

Hieronder vind je enkele templates voor waarderingkaartjes. Je kan ze op verschillende manieren gebruiken.

Als leidinggevende kan je een persoonlijk kaartje sturen naar een medewerker of je kan de kaartjes ook gedurende enkele weken op kantoor leggen en je team uitnodigen aan elkaar leuke, positieve boodschappen te sturen.

Kondig deze actie aan en leg duidelijk uit waarom je waardering tonen en werkgeluk vergroten belangrijk vindt. Houd als leidinggevende in de gaten of de kaartjes gevuld raken en stuur eventueel een reminder.

TIP: geef waardering voor inzet/inspanningen/de moeite die iemand heeft getoond, dus **de stappen die worden gezet** voor het bereiken van een doel en niet zozeer voor het doel an sich.

- don't: Dankzij jou zijn onze klanten steeds tevreden.
- do: Je neemt steeds de tijd om het probleem grondig te analyseren en op te lossen. Verder sta je klanten, ook al zijn ze soms onvriendelijk, correct te woord, bedankt voor jouw inzet en geduld.



jij maakt mij



to-do:

 **blijf jezelf**

**jij bent het zonnetje op
het werk**



**Met jou werken is
een feest**

En nu...?

Van alleen een e-book te lezen is nog niemand zijn organisatie veranderd.

Zoals de quote van Simon Sinek:

"Words may inspire but only action creates change".

Je zal de tips echt ter harte moeten nemen en implementeren als je meer verbinding wilt creëren binnen jouw organisatie of team.

Ben je nog op zoek naar meer gepersonaliseerde handvaten om aan de slag te gaan? Of ben je benieuwd hoe ik jou hiermee verder kan helpen?

Ik bied **hands on** inspiratie en **ondersteuning** aan organisaties **bij het creëren van fijne werkervaringen** en zo ook betere resultaten.

Door mijn ruime werkervaring zijn mijn **sessies afgestemd op de praktijk**. Van mij krijgen leidinggevenden geen complexe theorieën of veranderingsstrategieën aangereikt, maar **handvaten om met kleine, haalbare stappen zelf aan de slag** te gaan binnen hun teams.

Op [mijn website](#) van je meer informatie over mijn aanbod.

Meld je aan voor een gratis
kennismakingsgesprek

Ik kijk er alvast naar uit om met je te connecteren,

Paulien

