



# TEAM CHAMPION WELZIJN

OPLEIDINGSDAG 3: Verbindend Communiceren 1 Feb 2022

- In een team worden **teamrollen** opgenomen



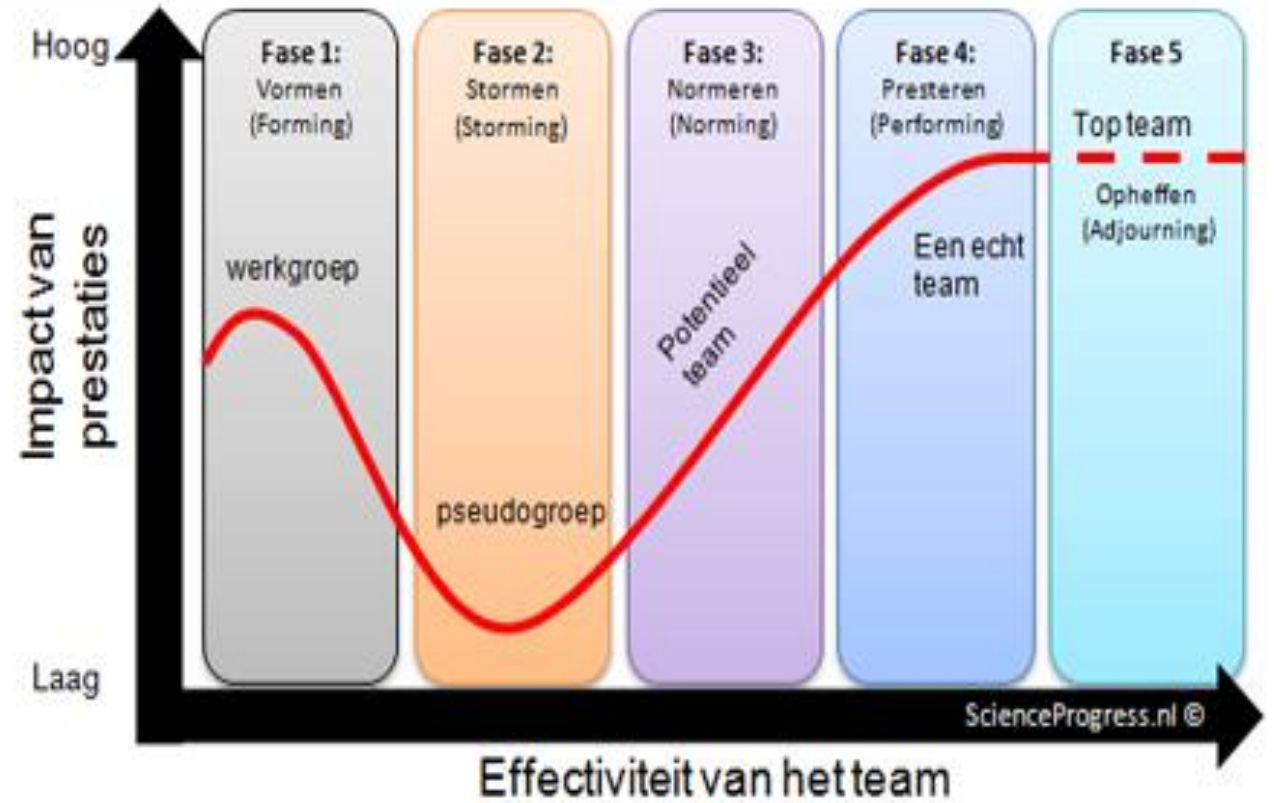
- Bij **chaos** (stress, nieuwe medewerkers, veranderingen,.....) in de **'STORMING-fase'**



- Storing in de **teamdynamiek**



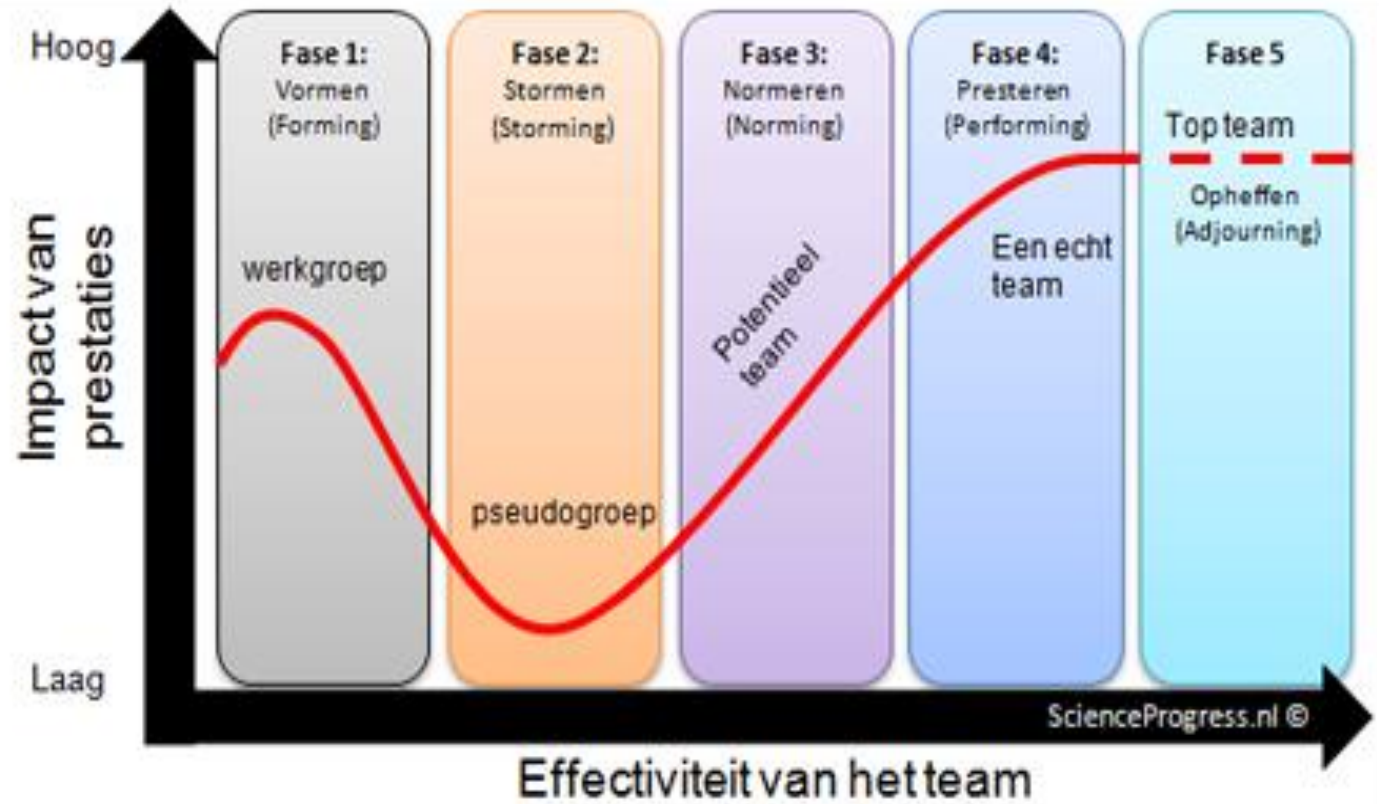
- Doel is om het team op level **'PERFORMING'** en/of **'TOPTEAM'** te krijgen



Tuckman, Vijffase model van teamdynamica

## Wat hebben we te doen als TEAMCHAMPION

- **Niet door** elk teamlid dezelfde rol te laten opnemen (vb iedereen moet leider zijn, iedereen moet volgen, iedereen moet initiatieven nemen,...)
- **Wel door** het team op een dynamische manier te laten samenwerken. Met focus op **RESLUTAAT** en de **WAARDEN** van de organisatie



Tuckman, Vijffase model van teamdynamica

# Hoe krijgen we ons team na een storm sneller naar dat next level?

## EEN EFFECTIEF EN SUCCESVOL TEAM (PIRAMIDE VAN PATRICK LENCIONI)

Als teamleden verantwoordelijkheden nemen ontstaan er ook teamresultaten.

Pas als teamleden zich betrokken voelen zullen zo ook mee verantwoordelijkheid dragen.

Door conflicten aan te gaan en de standpunten te benutten ontstaat er betrokkenheid.

Als er vertrouwen is, is er ook veiligheid en dan durft men conflicten aan te gaan.

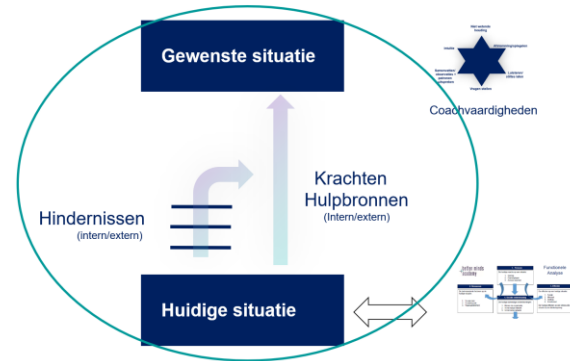
Door vertrouwen te ontwikkelen maakt een team conflicten mogelijk (openheid, eerlijkheid, erkenning, transparantie,..)



# Hoe werken als TEAMCHAMPION aan dat 'vertrouwen'?



S  
O  
F  
T  
S  
K  
I  
L  
L  
S



EEN EFFECTIEF EN SUCCESVOL TEAM (PIRAMIDE VAN PATRICK LENCIONI)



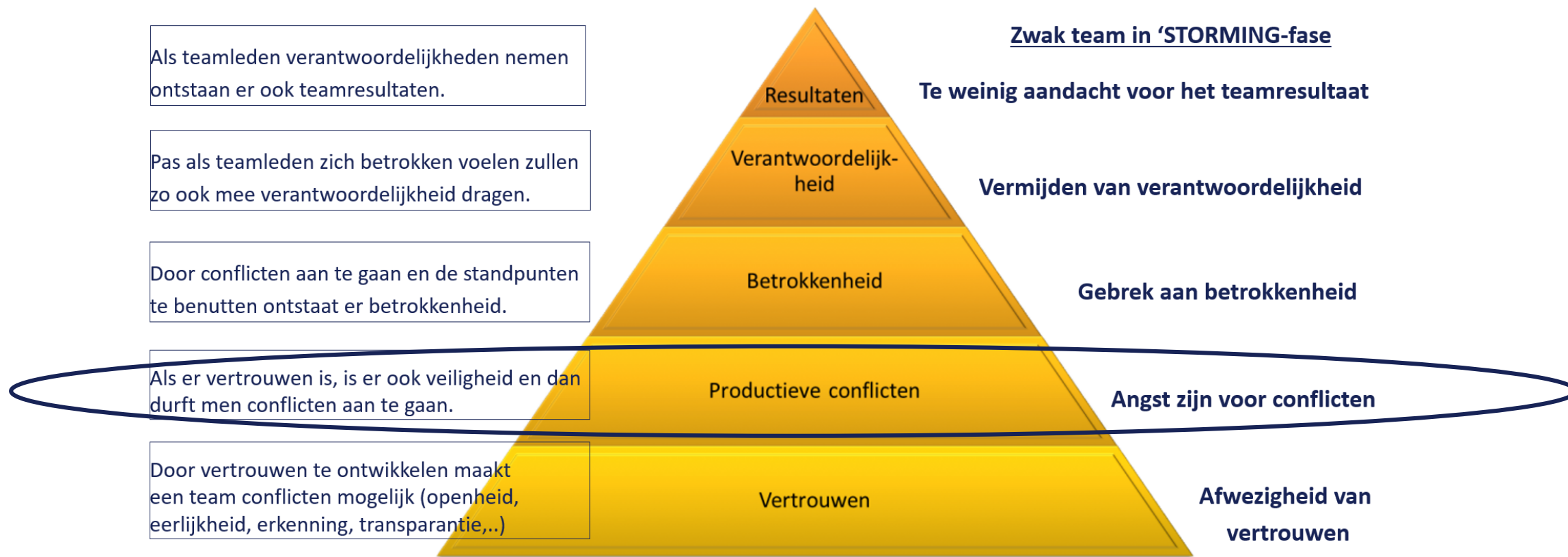
Coachende houding

Coachende gespreksvoering

Vertrouwen

## Hoe krijgen we ons team na een storm sneller naar dat next level?

### EEN EFFECTIEF EN SUCCESVOL TEAM (PIRAMIDE VAN PATRICK LENCIONI)





- **Geven wij rechtstreeks feedback aan elkaar?**
- **Geven we positieve en/of negatieve feedback aan elkaar?**
- **Wat maakt dat wij dit makkelijk of moeilijk kunnen?**
- **Wat zouden we nodig hebben om dit meer te doen?**



## ANGST versus VERLANGEN

Als de angst hoog is, is het verlangen laag.

Als de angst hoog is blijven vastzitten in dynamische patronen.

Als het verlangen hoog is dan krijgen we beweging in dynamische patronen.





## TIP 1: Herkader je gedachten

- “Ik ben niet bang voor die ander.”
- “Ik ben ok en jij bent ok.”
- “Mijn verlangen is even belangrijk als dat van een ander.”
- “Het is feedback wat ik geef en geen kritiek.”
- “Wat een ander kan, kan ik ook.”
- ...



## OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 10 MIN

## Feedback

Noteer 5 overtuigingen die je kan helpen om toch feedback te geven terwijl je dit misschien liever niet zou doen.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

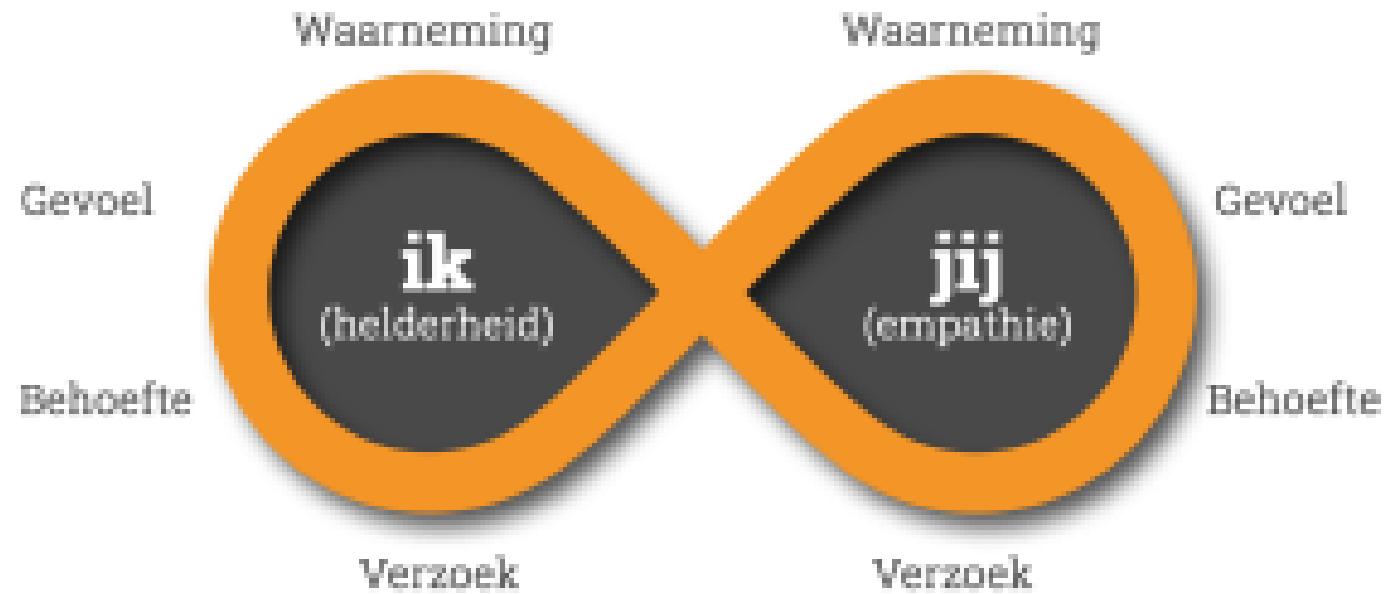


## TIP 2: Exploreren – Mededelen - Exploreren

- Bewaak ook het moment, hoeveel en plaats wanneer je een terugkoppeling maakt.
- Exploreer : check af of het past om even iets terug te koppelen. Check of hoe hij/zij zich voelt. Of hij openstaat om te luisteren.
- Mededelen: uit je waardering en doe de terugkoppeling volgens de principes van Verbindende Communicatie
- Exploreer: check af wat het met hem deed . Je hoeft niet te vragen of hij het er mee eens is. Ga ook niet in discussie of let op met verdediging



### TIP 3: Ga Verbindend Communiceren



Marshall B. Rosenberg (Canton, Ohio, 6 oktober 1934 – 7 februari 2015)



Spreek tijdens het terugkoppelen van je  
**WAARNEMING** EN je waardering uit  
EN je verlangen uit

- 1 positieve toez 1 negatieve uitspraak = depressie
- 2 positieve toez 1 negatieve uitspraak = neutralisering
- 3 positieve toez 1 negatieve uitspraak = openheid

LET OP met het woordje **MAAR** bij het uitspreken van je waarneming.

VB Je ben heel gedreven MAAR ik vind dat je daardoor slordig bent.

Ik zie dat je heel gedreven bent en daardoor ook slordig bent



## OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 10 MIN



## WAARDERING

- Vorm een duo
- Persoon A vertelt 10 minuten allerlei dingen (zichzelf, zijn gezin, hobby's, werk, vakantie....)
- Persoon B noteert zoveel mogelijk krachten. dit kunnen zichtbare krachten zegt (*vb ik kan goed koken*) of dat kunnen ook niet zichtbare krachten zijn (*vb Ik ga graag naar mijn ouder = liefdevol*)
- Wie kan de meeste krachten vinden



Spreek tijdens het terugkoppelen van je  
**BEHOEFTE** een link met de teamwaarden  
EN je organisatiewaarden

- Waarden zijn zoals spelregels.
- Dit zijn regels die zijn afgesproken zodat iedereen op eenzelfde manier met elkaar omgaat.
  - respect, zorgzaamheid , behulpzaamheid, hoffelijkheid  
luisterbereidheid,....
- Instrumentele waarden worden ingezet om een doel te bereiken.
- Intrinsieke waarden zijn persoonlijke drijfveren.



## OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 10 MIN

## WAARDEN

Noteer eerst jouw tot 10 van belangrijkste waarden.

Zet vervolgens de eerste 5 in een volgorde.

1,

2,

3,

4,

5,

6,

7,

8,

9,

10,





## OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 10 MIN

## Integratie oefening

Noteer 5 zaken op waar jij aan stoort die invloed hebben op de groepsdynamica bij jouw op de afdeling.

VB Collega X zit klaagt heel vaak en dat geeft een negatieve sfeer.

VB De werkdruk is veel te hoog waardoor er steeds meer collega's ziek vallen.

1.

2.

3.

4.

5..



## OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 10 MIN

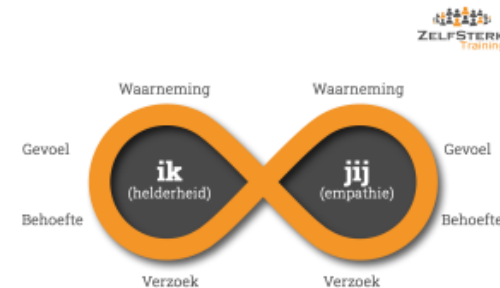
## Feedback

Pas vervolgens de principes van Verbindende Communicatie toe.

1. Exploreer of het past om iets terug te koppelen

2. Mededelen

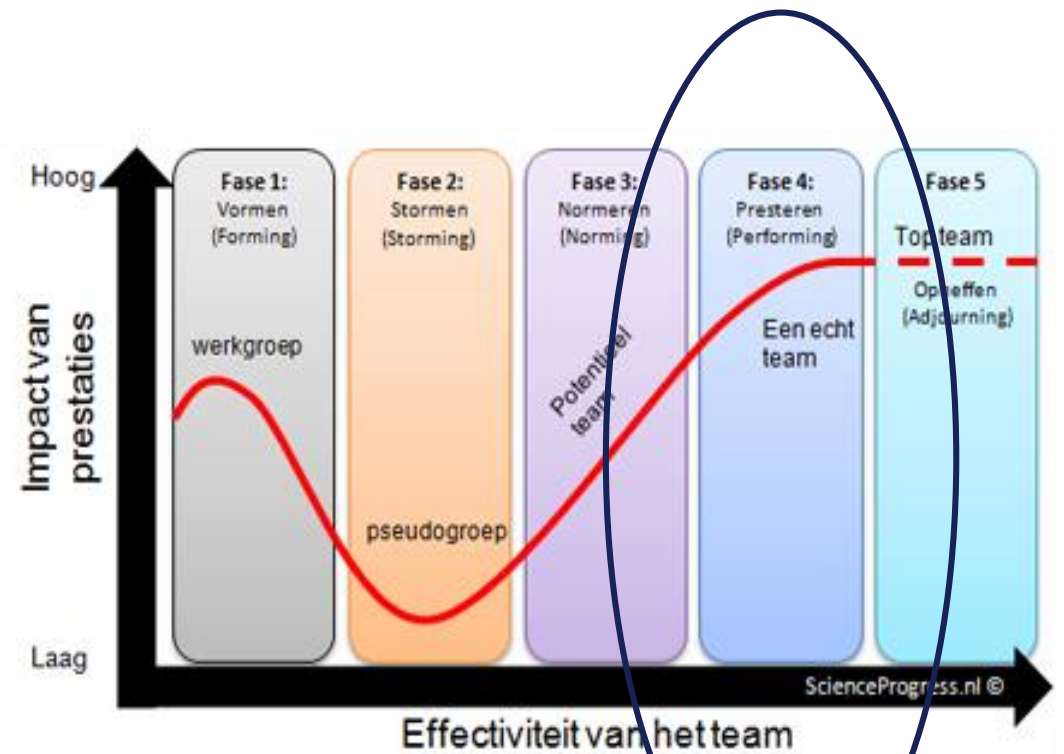
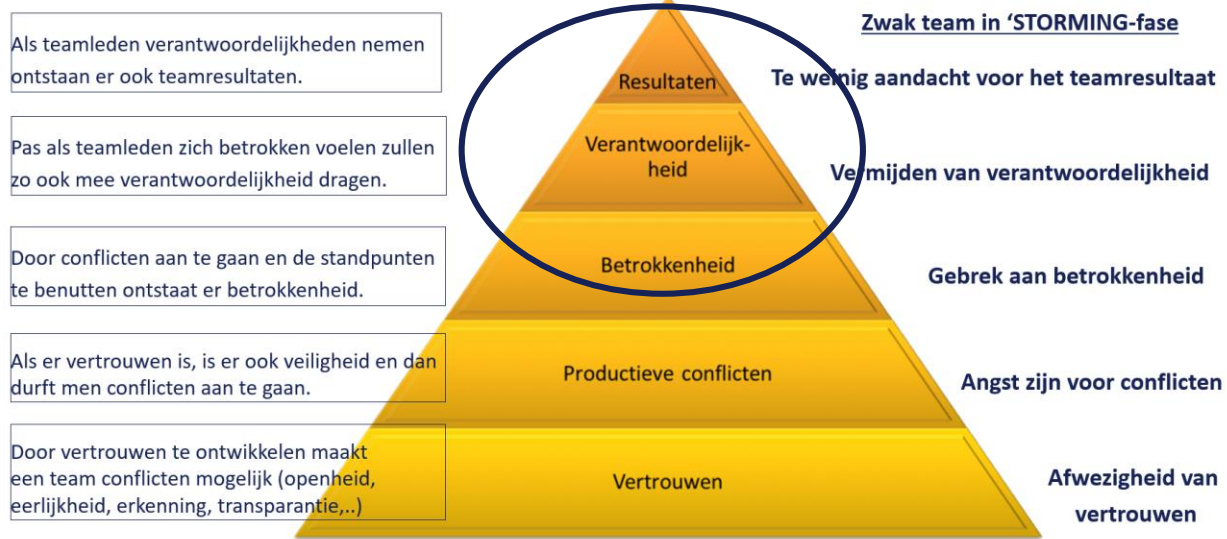
3. Exploreer hoe het overkwam.





Wat kunnen wij als **TEAM**  
**CHAMPIONS** deze  
geleerde zaken nu gaan  
toepassen op onze afdeling

## EEN EFFECTIEF EN SUCCESVOL TEAM (PIRAMIDE VAN PATRICK LENCIONI)



<b>Wat is de huidige situatie op jullie afdeling betreffende groepsdynamica?</b>	<b>Wat is jullie Gewenste situatie betreffende groepsdynamica?</b>	<b>Uit de dingen die jullie geleerd hebben, wat kunnen jullie daarvan toepassen?</b>	<b>Hoe gaan jullie dat doen? Wanneer gaan jullie dat doen? Wie kan jullie daarbij helpen.</b>	<b>Hoe ga je jezelf belonen als je dit ook daadwerkelijk gedaan hebt?</b>



# TEAM CHAMPION WELZIJN

OPLEIDINGSDAG 3: Verbindend Communiceren 1 Feb 2022