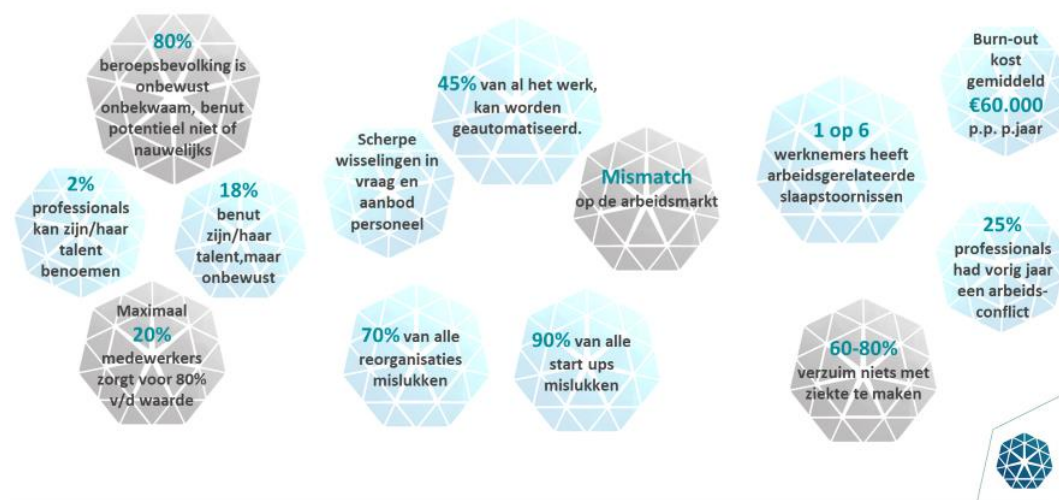




Herken je dit?

Je team heeft net als gevolg van een reorganisatie ingrijpende veranderingen achter de rug. Er moet een nieuw beleid en werkwijzen worden ingevoerd. Het team heeft een hoge werkbelasting en veel teleurstellingen te verwerken. Er zijn verschillende bloedgroepen in de vorm van persoonlijke kwaliteiten, leeftijden en aantal dienstjaren. Onze ervaring is dat niet ieder team zo optimaal functioneert dat de samenwerking energie oplevert, maar juist energie kost en dat er zaken zijn die het team verhinderen het beste uit zichzelf en uit elkaar te halen.

Een aantal feiten



Maar waar moet je als leidinggevende beginnen? Hoe krijg je de verandering succesvol doorgevoerd en hoe creëer je een High Performance team waarin de leden motivatie, plezier en Flow ervaren?

Together everyone achieves more (TEAM)



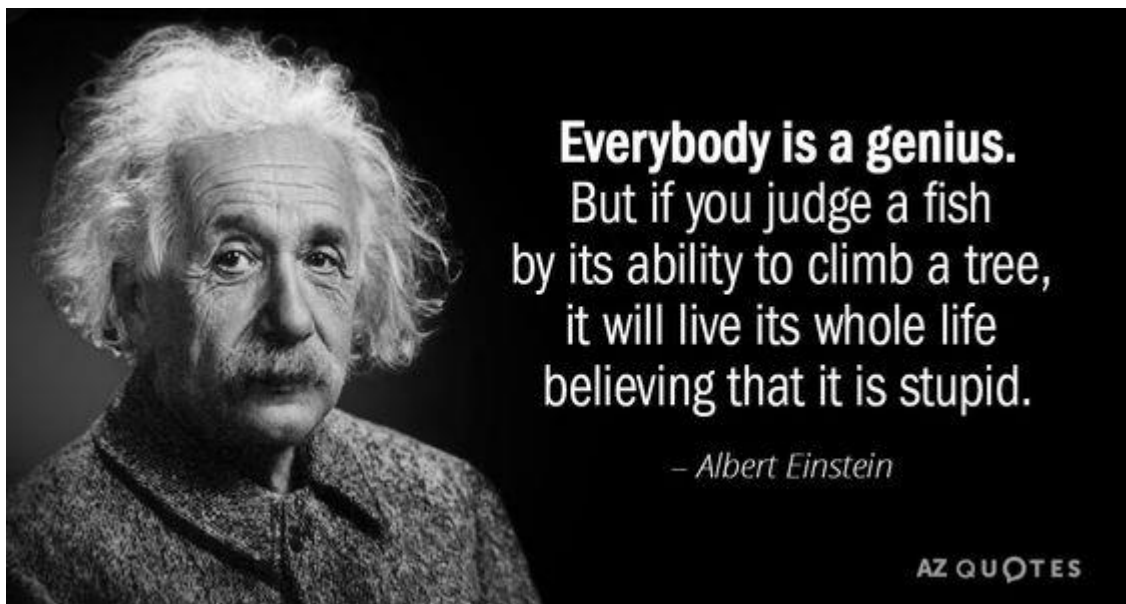
Stel je eens voor dat....

In een team iedereen werkt vanuit zijn of haar natuurlijke drijfveren en talent. Dat teamleden weten dat ze elkaar nodig hebben om succesvol te zijn. Dat teamleden elkaar in hun talent versterken en worden gewaardeerd voor zijn/haar rol binnen het team. Dat het team bovenal werkt vanuit intrinsieke motivatie, omdat teamleden het werk dat ze doen leuk en zinvol vinden en daar voldoening uit halen. Omdat het team in flow werkt, is iedereen mobiele en adaptief.

Realistisch? Als een groep mensen samenwerkt met dezelfde doelstelling en passie kan je 70% synergie voordeel bereiken. In dat opzicht kunnen we veel van de natuur leren. Een groep mieren verplaatst met gemak objecten die naar verhouding veel zwaarder zijn. Mierenkolonies hebben daarbij een veelheid aan samenwerkingsvormen en rolverdelingen waar wij jaloers op kunnen zijn. Ganzen vliegen in [V formatie](#) 70% verder dan alleen. Op basis van deze Natuurlijke voorbeelden hebben wij een filosofie ontwikkeld waardoor veranderingen natuurlijk en licht aanvoelen. De basis van dit succes wordt gelegd door het potentieel van het team (welk al aanwezig is) te ontsluiten.

Everyone is a Natural

Wij geloven dat iedereen over aangeboren, unieke talenten en kwaliteiten beschikt. Werken vanuit je eigen en meest krachtige natuur gunnen wij iedereen en vormt de basis voor de succesvolle Bright benadering. Helaas blijkt uit onderzoek dat slechts 2% van de gevraagde mensen hun natuurlijk drijfveren of talent kan benoemen, 18% werkt onbewust met zijn natuurlijke vermogens en 80% is onbewust over zijn natuurlijke vermogen en werkt er ook niet mee.



De vraag is "hoe vaak vragen we onze vissen de boom in te klimmen?"

Veel te vaak vinden wij! Dit verklaart deels de alarmerende cijfers: het hoge percentage mentale en fysieke vermoeidheidsklachten en de lage betrokkenheid van medewerkers.

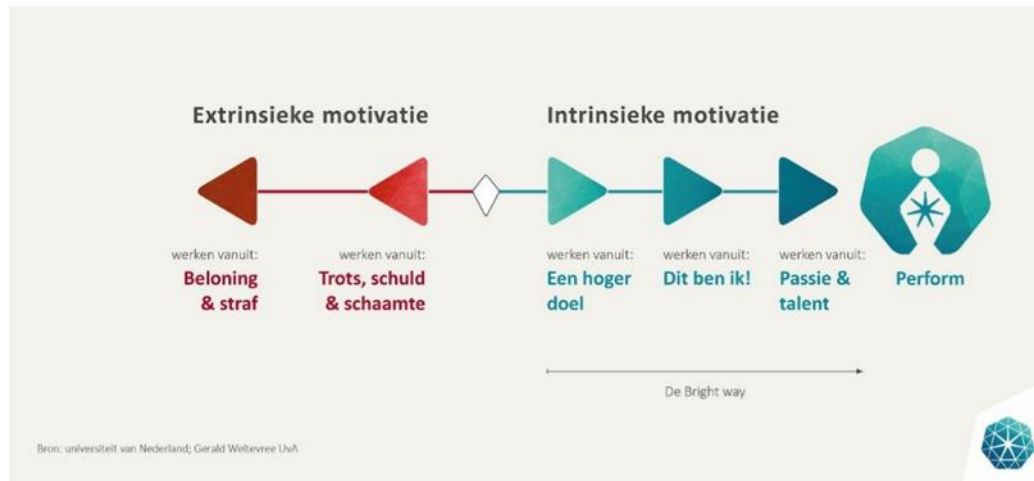
De positieve keerzijde is dat er een enorm onbenut potentieel aanwezig is, wat juist in organisatieontwikkelingen en verandertrajecten een enorme boost kan geven. Wanneer mensen werken vanuit hun intrinsieke motivatie, werken ze vanuit bevoegdheid, vanuit passie en lijkt het werk moeiteloos te gaan.

Werken vanuit deze talentenergie heeft een duurzaam en succesvol effect ten opzichte van het enkel sturen op gedragsverandering op basis van extrinsieke motivatoren.

Het unieke van het Teams in Flow programma is de combinatie van de verandering op inhoud en het (opnieuw) ontdekken wie je bent van nature, waar je professioneel "thuis" bent, zodat je bewust je natuurlijke kracht gaat inzetten.

De energie die intrinsieke motivatie en het bewust bekwaam zijn oplevert, verrast medewerkers telkens weer: "Het voelt als thuiskomen".

Wat is een Bright motivatie?



High Performance teams

Bright helpt individuen, bedrijven en instellingen bij het ontsluiten en optimaliseren van persoonlijk- en gezamenlijk ontwikkelingspotentieel.

Door teamleden bewust te maken van:

- hun individuele natuurlijke drijfveren;
- de diversiteit van kwaliteiten in het team (wie is waar goed in);
- basis beginselen van een succesteam;
- gezamenlijke taal om makkelijk een high Performance team te kunnen vormen.

Teams in flow



Bright uitgangspunten

Bright sluit aan op wat er is en voegt toe wat nodig is:

- ✓ de vraagstukken van management organisatie en teams;
- ✓ de taal, waarden en gebruiken van de organisatiecultuur;
- ✓ belevingen en weerstanden in de onderstromen van het team zichtbaar en bespreekbaar maken;
- ✓ leerstijlen van de deelnemers;
- ✓ onze werkwijze is gericht op het individu, teams, organisaties en daarmee op de grootste succesfactor van een verandering "de organisatiecultuur";
- ✓ we zijn resultaatgericht, open, eerlijk en we denken mee met onze klant.

“Alles wat aandacht krijgt, dat groeit”. Succesfactor van het programma ligt in beginsel dat we niet uitgebreid ingaan op wat niet goed gaat, maar juist aandacht schenken op de krachtige karakteristieken van het team. We bekrachtigen de intrinsieke motivatie van de teamleden, omdat deze al aanwezig is en makkelijk te ontsluiten is.

Theory U. We werken met beproefde procesmodellen zoals Theory U. (zie bijlagen) Dit effectieve en succesvolle model vullen we op maat in met workshops die aansluiten bij de vraagstukken, leerstijl van de teamleden en beoogde doelstellingen van het management. Door de workshops krijgen de deelnemers gereedschappen en inzichten die direct tot succes leiden. Alle inzichten worden spelenderwijs in het proces geïntegreerd en door rekening te houden met de natuurlijke drijfveren en leerstijlen van de deelnemers voelt het veranderproces natuurlijk aan.

Dit levert het volgende op:

- ✓ Florerende medewerkers en teams die optimaal gebruik maken van elkaars kwaliteiten;
- ✓ Teams die elkaars conflictstrategieën herkennen en daarop anticiperen;
- ✓ Onuitgesproken spanningen, belemmeringen en teleurstellingen worden opgelost;
- ✓ Gezonde werksfeer met als gevolg verlaging van het verzuim, faalkosten & toename medewerkers tevredenheid;
- ✓ Visie en focus gedreven waarin resultaat als vanzelfsprekend wordt ervaren;
- ✓ Overstijgen van het Pareto Principe: 20% van de medewerkers leveren 80% van het resultaat, 40% van het personeel genereert positieve resultaten.

De performance en resultaten van het team worden aantoonbaar verbeterend. Nadat we het team gesproken hebben kunnen we een goede inschatting geven van welke kwantitatieve- en kwalitatieve resultaten we kunnen behalen. Daar tekenen we bij Bright voor!

Eerste stap om jouw team in flow te brengen

Het besluit om aan de slag te gaan met een team is best een spannende beslissing. Je kiest ervoor om individuele kwaliteiten, bestaande teamverhoudingen, spanningen en ambities open en eerlijk te bespreken.

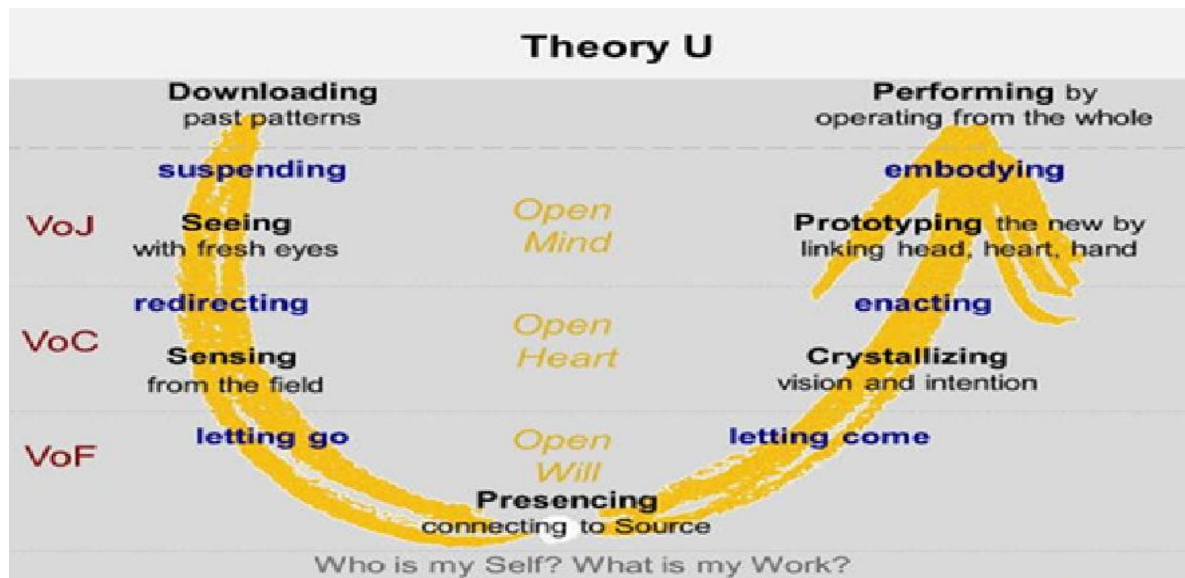
Ons talent is om een team op veilige wijze naar succes te begeleiden. Programma en inhoud zijn altijd op maat en worden volledig afgestemd op jouw vraagstukken. Om deze goed in kaart te brengen starten we altijd met een uitgebreid en vrijblijvend gesprek. We schrijven een op maat programma Teams in flow met daaraan een offerte.

Wil je meer weten, neem dan contact op met Maarten Laros (06 21181711) of Marco Verhagen (06 25119360). Of stuur een e-mail naar: office@bright-inc.nu met het verzoek een (telefonische) afspraak in te plannen.

Bijlage A. Theorie U uitgelegd

Theorie U is een procesmodel voor het innoveren en transformeren van mensen en organisaties. Theorie U kan worden gebruikt om de complexe uitdagingen van vandaag om te buigen tot echte veranderingen die zijn gebaseerd op verbinding met uzelf, anderen en alle aspecten die verband houden met het probleem in kwestie. Dit proces omvat het verdiepen van het bewustzijn van de deelnemer en het gebruiken van de wijsheid van het onderbewustzijn. Het U-proces maakt het mogelijk om te leren op basis van een studie van de toekomst in plaats van een studie van het verleden.

De methodologie biedt teams hulpmiddelen om persoonlijk leiderschap te ontwikkelen, leerteams op te bouwen en samen te werken aan het vinden van oplossingen voor complexe dilemma's. Zulke uitdagingen vereisen andere antwoorden dan gewoon "meer van hetzelfde, maar in een andere kleur". In Crystalizing en Prototyping bedenken de teamleden op basis van hun eigen inzichten, gedachten, ideeën een invulling van de beoogde onderwerpen werkwijzen op de ambities van van het team.



Het hele proces combineert theorie, denken, doen met plezier, waarbij het team zelf verantwoordelijk blijft voor de inkleuring en de uitkomsten.

Het programma is interactief, intensief, persoonlijk en gericht op een combinatie van de bovenstroom (harde doelstellingen) en de onderstromen van een veranderingsproces. In de onderstromen van het proces bedoelen we het onderbewustzijn van het team waar de weerstanden en belemmerende overtuigingen zitten op de verandering. Door ze inzichtelijk/ begrijpelijk te maken en alternatieve succes benaderingen te bieden, lossen ze vanzelf op.

Dit effectieve en succesvolle model vullen we op maat in met workshops die aansluiten bij de vraagstukken, leerstijl en beoogde doelstellingen van het management.

Enkele voorbeelden van onze workshops die we aan het programma kunnen toevoegen:

- A. Wie ben ik, wie zijn wij als team (bewustzijn van natuurlijke energiegevers, conflictstrategieën en leervoorkeuren)
- B. (op basis van zelfscan Core Value Index)
- C. Theorie intrinsieke motivatie (Gerard Weltevreden)
- D. Zelfmanagement (het herkennen en reguleren van emoties, hoe je als team op natuurlijke manier in flow kan komen).
- E. Succesteams (Piramide van Lencioni). Servant leadership en High Performance teams.
- F. Manifest en plan waarin individuele belangen en teambelangen zijn vertaald naar heldere afspraken zodat deze actief bijdragen aan de realisatie van de projecten en ook de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers (moving forward). Een concrete stap richting realisatie (Doen= ervaren). We kunnen een aantal stappen opnemen in realiseren van werken met High performance team/succesteams. Daar waar kan gebruiken we metaforen en voorbeelden uit de natuur als belangrijke inspiratiebron.

Toelichting workshops:

Ad A. Persoonlijke gesprekken en de Core Value Indextm (CVI)

Voorafgaand aan de bijeenkomst worden er 1 op 1 vertrouwelijke gesprekken gevoerd om de huidige situatie goed in kaart te brengen. Hierin bespreken we de natuurlijke drijfveren, conflict strategieën, energienemers van elk teamlid om zo hun huidige rol in het team scherp te krijgen, de belangen en vraagstukken helder te krijgen, om het vertrekpunt te bepalen voor de start van dit proces.

De CVI is een revolutionaire menselijke beoordeling die een beschrijving geeft van de aangeboren, onveranderlijke aard van een individu, die verschilt van persoonlijkheids- en gedrag gebaseerde beoordelingen.

Elk teamlid wordt uitgenodigd om de CVI te doen. Deze online test duurt ongeveer 15 minuten, maar geeft een zeer betrouwbaar beeld van de natuurlijke motivatie en het talent, de manier waarop je leert en hoe je met conflicten omgaat. Dit unieke instrument biedt een uiterst nauwkeurig en betrouwbaar beeld van de belangrijkste motiverende factoren van elke persoon en elk team. De teamscore geeft een helder beeld van de diversiteit, sterke- en aandachtspunten van het team. De uitkomst van deze test geeft je niet alleen geweldige inzichten in jezelf, maar is ook belangrijke input voor de directiebijeenkomst.

Ad C. Zelfmanagement en teamversterking

We leren je zodanig met je emoties om te laten gaan, dat je je doelen kunt bereiken en je verlangens waar kunt maken. Op basis van de 3 breinen (het denk brein, het emotioneel brein, het reptielen brein) ontdek je dat deze kunnen verbinden, wat leidt tot positieve emoties. Hiervoor hebben wij een werkwijze ontwikkeld waarin we spreken over “rode” en “blauwe” emoties en waarmee je goed aanvoelt wanneer je echt voor jezelf mag staan en zorgen en wanneer je vanuit dienstbaarheid betekenisvol kan zijn.

Dit betekent onder meer dat je:

- Je echte diepere verlangens leert kennen en doorvoelen.
- Je innerlijke strijd stopt tussen waar je nu bent en waar je heen wilt.
- Jezelf bewust meer en vaker in flow brengt (en kan brengen).
- Je binnen het team bewust bent hoe de samenwerking verloopt.
- Er een gezamenlijke begrip en taal is waarmee ieder de groepsdynamiek eenvoudig kan benoemen en je gezamenlijk weet wat je als groep moet doen om weer in de gewenste groepsdynamiek te komen.

Ad D. Succesteams (Piramide van Lencioni)

De ideale leiders en teamspelers hebben een hoger bewustzijn van hoe succesteams functioneren. Kennis van de piramide van Lencioni verhoogt dit bewustzijn en maakt het mogelijk de vijf elementen van disfunctioneel samenwerken te kunnen overwinnen en deze om te zetten in een successteam. Het vormt een eenvoudig toets die oorzaak van succesvolle samenwerking of niet eenvoudig kan bloot leggen. Een team in flow bereikt 71% meer dan een probleemgroep.

Individueel plan en teamplan (prototyping)

Er worden belangenkaart en team Manifesto gemaakt, als vertrekpunt voor de samenwerking, uitstraling naar de rest van de organisatie, het maken van keuzes hoe om te gaan met cultuur, structuur en strategie vraagstukken en wie hierin wat bijdraagt en wat niet.

Bijlage B. Succesfactoren in organisatie ontwikkelprocessen

Vanuit organisatieontwikkeling en reorganisaties wordt vaak gekeken naar de harde organisatorische aspecten van veranderen en de strategie. Dit is vaak de oorzaak dat 70% van verandertrajecten mislukt. Oorzaak is dat de vorm, functies en rollen van de organisatie veranderen maar het gedrag van mensen niet.

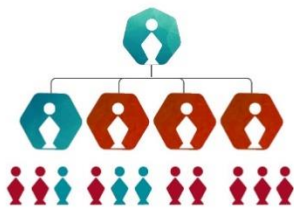


Daarom zijn de belangrijkste succesfactoren in verandertrajecten, aandacht voor cultuur, mensen in combinatie met een integrale benadering, waarmee de strategie ook wordt omgezet in concreet handelen. Dit is een combinatie van zowel de harde kant, zachte kant als ook de strategische basis.

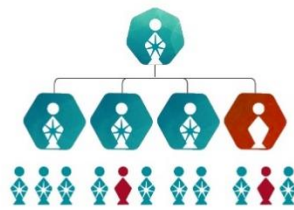
Wetenschapper B. Tuckman geeft aan in zijn model van groeifases welke factoren bepalend zijn voor de kracht van High Performance teams:

- **Het leiderschap** van ieder teamlid, maar vooral het dienstbaar leiderschap van de managers.
- **Vertrouwen en veiligheid** door zelfmanagement en een gezamenlijke beleving/ taal.
- **De bewust bekwame individuen** (high performers) die op de juiste plaats in de organisatie vanuit talent en natuurlijke drijfveren werken.
- **Vanuit Purpose** en een gezamenlijk (lonkend) perspectief werken zoals Affirmative Topic/ droom.
- **Een cultuur met waarden en normen** die high performers ondersteunt en optimaal laat samenwerken. Deze waarden en normen worden gestimuleerd door beloning en erkenning van successen en die van teleurstellingen leermomenten maakt.
- **Verbinding en betrokkenheid**, gebruik maken van de diversiteit van medewerkers en deze helpen bruggen te slaan in synergie i.p.v. allergieën en conflicten te creëren.

Cultuur interventie impact



Huidige situatie
 2% (on) bewust bekwaam
 18% bewust onbekwaam
 80% onbewust onbekwaam



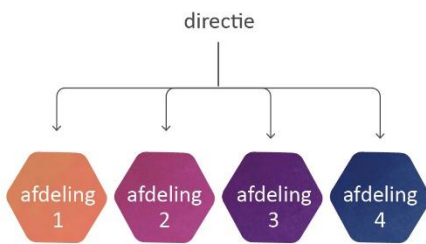
Gewenste situatie
 Medewerkers bewust bekwaam maken
 functioneren vanuit een natural performer
 maximaal dienstbaar aan ...



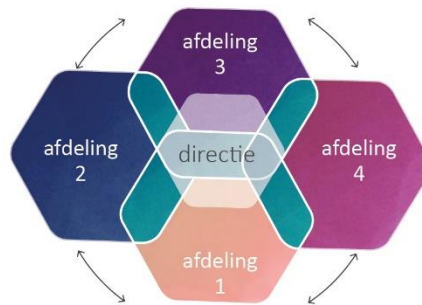
Effect
 Hoge arbeidsbetrokkenheid
 Hoge productiviteit
 Adaptability
 Minder ziekteverzuim
 Natuurlijke mobiliteit



Bright company impact



Gebruikelijke organisatiestructuur



Afdelingsstructuren vervloeien

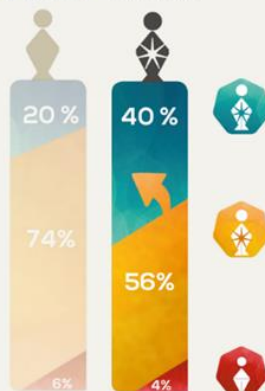


Waarom Bright?

Bright organisatie opbouw

Gemiddelde organisatie

Bright organisatie



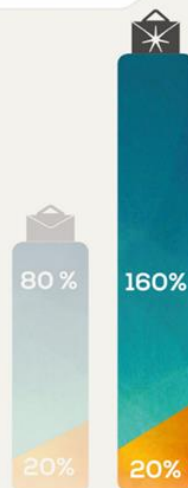
Natural performers



Mid performers



Low performers

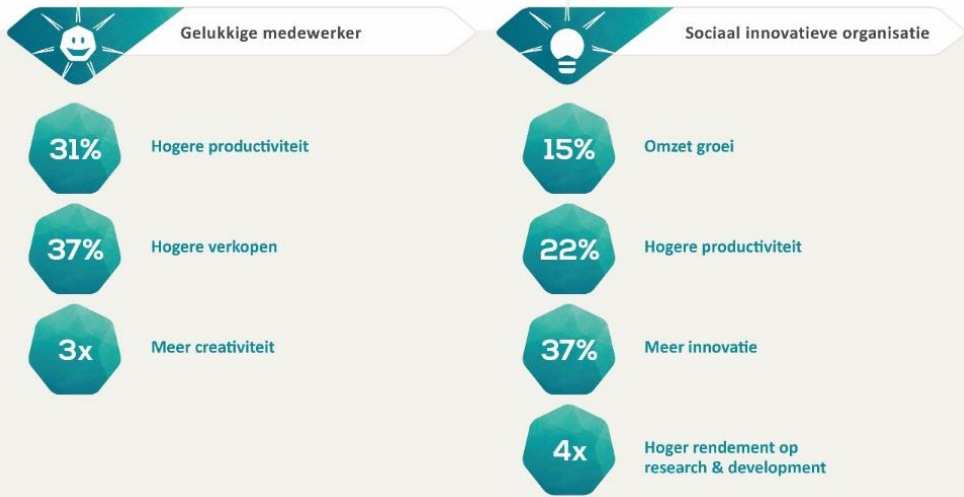


Bright organisatie is effectiever en efficiënter dan een gemiddelde organisatie



De opbrengst van een **Bright organisatie**

1



Bron: Hans van der Laan, Watson Wyatt

