

Een betere balans tussen energievreters en energiegivers!

**Uitdaging voor de OR!
Uitdaging voor jezelf!**

LOMOZ Workshops 26 september 2018	Jo Renckens Trainer en adviseur Durv 06 22529396
--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Programma

10.00 uur

Kennismaking

Interactieve inleiding over werkdruk, energiegelvers
en energievreters

Opstapje naar "de ladder"

Uitleg "de ladder" als gereedschap om te veranderen

Zelf aan de slag

12.00 uur

Lunch

Wat is werkdruk voor mij?

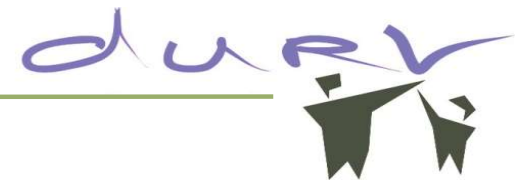
Zoek de flap op

- A. Als ik heel veel balletjes in de lucht moet houden.
- B. Als ik niet meer de ruimte heb om mijn creativiteit in te zetten.
- C. Als er veel dingen moeten en ik prioriteiten moet stellen.
- D. Als ik thuis kom en al m'n energie op is.
- E. Als ik moet voldoen aan tegenstrijdige eisen.
- F. Als ik geen invloed kan uitoefenen op hoe ik het werk kan indelen.
- G.....

Wat is werkplezier voor mij?

Zoek de flap op

- A. Fluitend naar m'n werk én fluitend weer naar huis
- B. Niet merken dat ik aan het werk ben, als het werk vanzelf gaat
- C. Als ik van collega's en/of van m'n klanten iets terugkrijg, bijv een compliment of arm om m'n schouder
- D. Als ik me bezig kan houden met waar ik goed in ben
- E.



Wat geeft je energie?

Roept u maar

Wat vreet jouw energie?

Roept u maar

Wat kun je ZELF doen?

1. Energie vreters aanpakken die je kan beïnvloeden
2. Energie gevers vergroten
3. Energie vreters accepteren die je niet kan beïnvloeden
4. Energie gevers toevoegen
5. Batterij opladen (balans met privé)

6. Gemoedsrust om te aanvaarden wat je niet kan veranderen.
7. Moed om te veranderen wat je kan veranderen.
8. Wijsheid om het verschil te weten.
9. Zowel voor jezelf, ook voor management en OR.

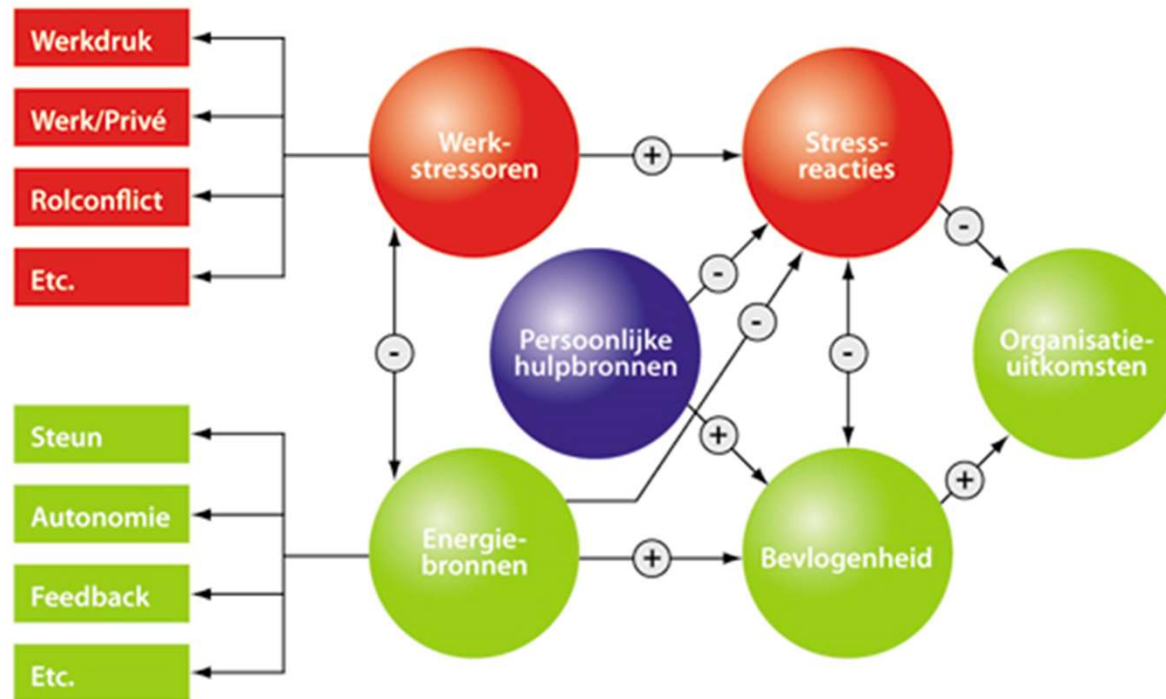
Stof om mee te oefenen

Welke energiegelver/energievreter zou je willen aanpakken?

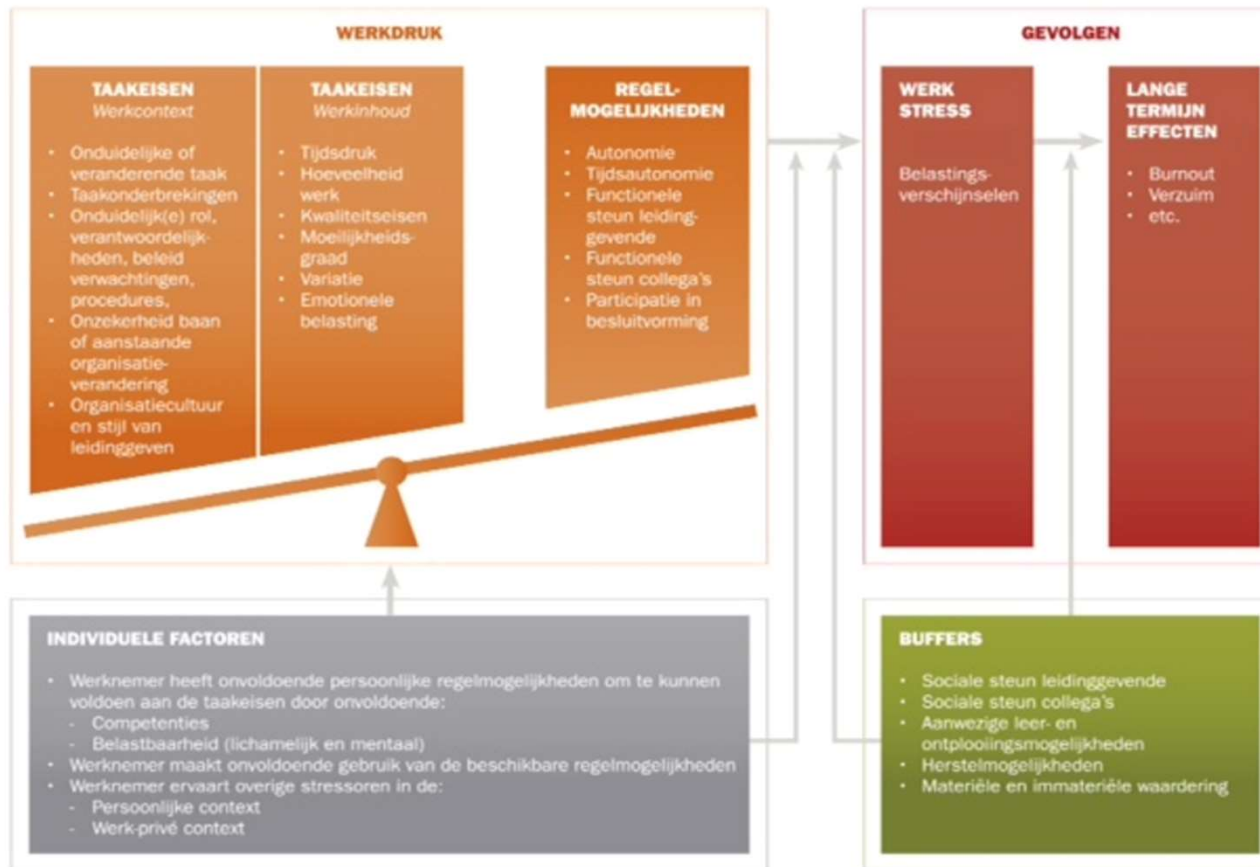
- Voor jezelf in je werksituatie
- In de OR

WEB-model

Werkstressoren - EnergieBronnen (WEB-model)

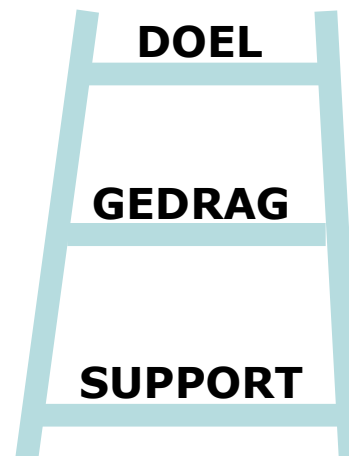


TNO model



De ladder.....

- Een model om de kans op verandering te vergroten.....



- Doel:
Welk resultaat wil je zien?
- Gedrag:
wat ga je doen om het doel dichterbij te brengen?
- Support:
Welke ondersteuning/technieken ga je gebruiken?

Voorwaarden voor succes

- Een sterke wens/ doorleefde onvrede
- Doorbreken gewoontes:
werkelijk ander gedrag gaan vertonen (cultuur is te vaag, systemen moet je je aan houden, structuur is papier, strategie zonder actie is een luchtbel)
- Het gaat er om nieuwe gewoontes te ontwikkelen

Nieuw gedrag/gewoontes:

- Je moet de handelingen kunnen uitvoeren
- Je moet het echt willen
- De omgeving moet je de gelegenheid bieden

Belemmeringen:

- Automatismen zijn hardnekkig
- We vermijden graag pijn
- De fysieke en sociale omgeving kan weerbarstig zijn

We houden het simpel!!!

Projectmanagement is natuurlijk belangrijk, maar moet als "ladder" uit te leggen zijn

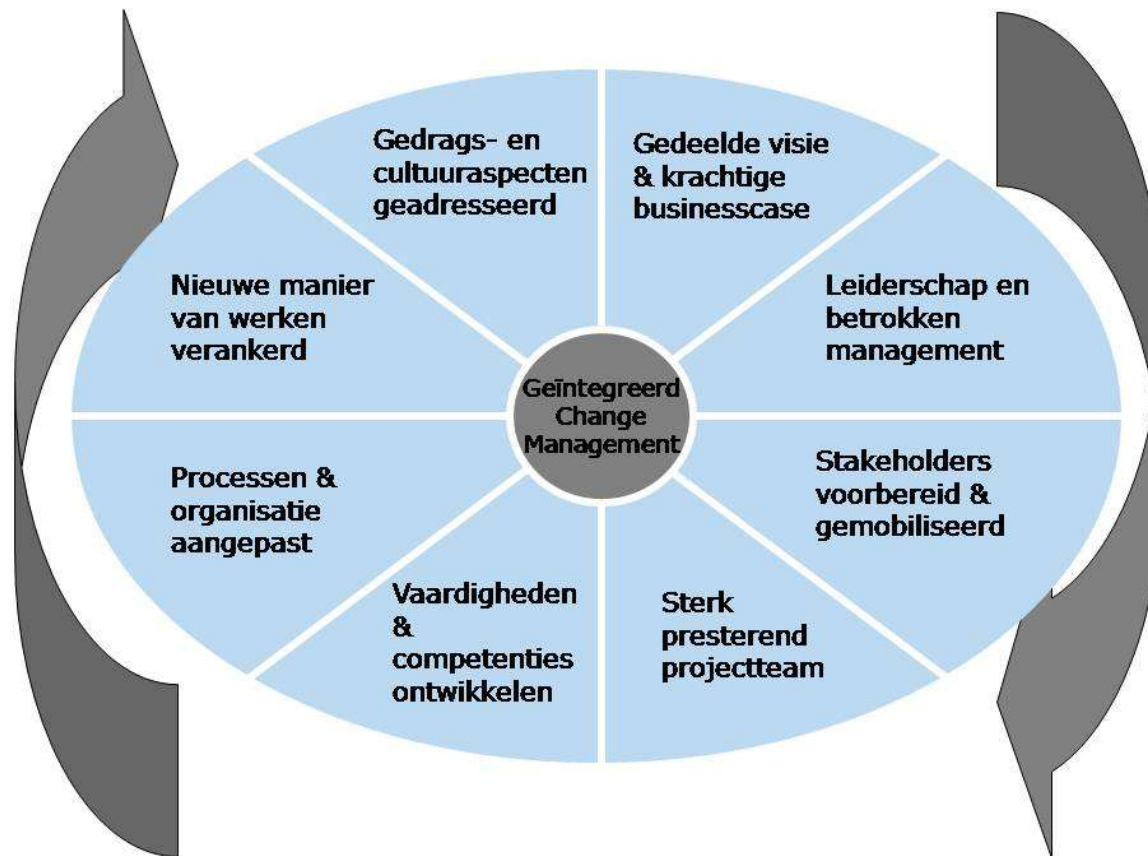


Ingewikkelde modellen: het model kan doel worden in plaats van middel



	Typering valkuil	Voorbeeldinterventies			Bouwsteen	Accent
		Individu	Groep	Organisatie		
GEEL →	Politiek, macht, win-win situaties, onderhandelen, eens worden ----- Gezamenlijk belang is er niet altijd (lose-lose situatie)	Personal commitment statement Outplacement Protege-constructies	Confrontatie vergaderingen Derde partij strategie Topstructuur	Verbeteren kwaliteit van arbeid Strategische allianties CAO-onderhandelingen	Resultaten	beheersen resultaat proces
BLAUW →	Regelen, plannen, beheersen, duidelijke resultaten ----- Geen aandacht voor irrationele aspecten, haast, ongeduld	Management by objectives Hygienisch werken Werken met een agenda	Werken in projecten Archiveren Besluitvorming	Strategisch management Business process redesign Doorlichting, auditing	Structuur	
ROOD →	Motiveren, betrokken, wij-gevoel, prikkelen straffen en belonen ----- Gebrek aan harde uitkomsten	Loopbaan-ontwikkeling Werving en selectie Taakverrijking/taakverbreeding	Sociale activiteiten Teamrollen Management by speech	Belonen in organisaties Mobiliteit en diversiteit Triple ladder	Mensen	motivatie competentie
GROEN →	Bewustwording, leren, uitwisselen, elkaar leren kennen ----- Onwil, onvermogen te leren, teveel reflectie, geen harde uitkomsten	Coaching Intensieve 'clinic' Feedback gesprek/spiegelen	Teambuilding Gaming Intervisie	Open systems planning Parallele leerstructuren Kwaliteitscirkels	Cultuur	bewustwording waarden
WIT →	Evolutie vanuit chaos, natuurlijke weg, energie, creativiteit ----- Ideologiseren, zelfsturing, betekenisloos gezwets	T-groep Persoonlijke Groei Netwerking	Zelfsturende teams Openspace bijeenkomsten Expliciteren mentale modellen	Zoekconferenties Rituelen en mystiek Heilige huisjes afbreken	Middelen	technologie ICT-driven
					Ketens	ketens samenwerken

De theorie spreekt voor zich, maar te vaak is er te weinig betrokkenheid van onder op, en blijft het project van de projectmanagers

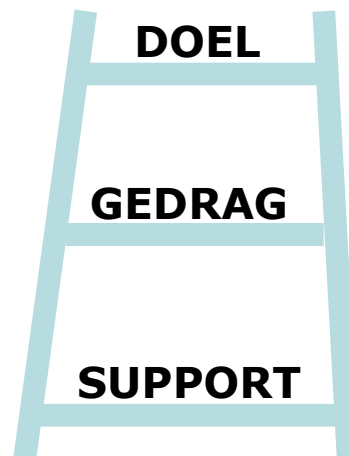


Ontwikkelingslijnen veranderkunde

Periode	Inzichten	Focus	Denkers
1950-1969	- diffusie en adoptietheorieën - veranderingsmodellen	* <i>Individueel gedrag</i> * <i>groepsgedrag</i>	K.Lewin Lippitt / Bradfort
1969-1973	- Innovatiemodellen - veranderingstrategieën	* <i>Individueel gedrag</i> * <i>groepsgedrag</i>	E. Schein Chin & Benne
1974-1985	- Implementatiestrategieën - Adviesaanpakken - interventiemethoden	* <i>Individueel gedrag</i> * <i>Structuur</i> * <i>Cultuur</i> * <i>Management</i>	Argyris Wierdsma Van de Bunt
1986-1999	- integrale veranderingsstrategieën en methoden	* <i>idem 1974 e.v.</i> * <i>Technologie</i> * <i>werkprocessen</i>	Cozijnsen Vracking Cumming
2000-....	- integraal verandermanagement - Alle organisatiefacetten	* <i>idem</i> * <i>Verandercapaciteit</i> * <i>Transformatie</i>	Senge Boonstra Caluwe

De ladder.....

- Een model om de kans op verandering te vergroten.....



Kies je doel

- Kies je doel (aansluiten op de energie gevers/vreters?)
- Formuleer het doel niet als een prestatiedoel, maar als een ontwikkeldoel (geleidelijke verbetering moet mogelijk zijn)
- Het is nu urgent
- Welke spijt krijg je als je niet aan de slag gaat?
- Evenwicht tussen ambitie en haalbaarheid
- Stem af met anderen (subgroep? commissie? familie? collega's)
- Zoek inspiratie, succesverhalen.....
- Sluit aan bij een hoger doel, voorkom zelfbedrog

Check

- Geloof je dat je de kennis en vaardigheden hebt om er aan te werken?
- Wil je er echt graag aan werken?
- Heb je ook de gelegenheid om er aan te werken?

Formuleer precies

- Formuleer je doel beeldend. Hoe ziet het uit als je slaagt?
- Schrijf je doel op, en de redenen om er aan te werken
- Deel het doel face to face met mensen in je omgeving

Bedenk nieuw gedrag

- Wat doe je nu in relatie tot het doel? “oud gedrag” Wat levert dat op?
- Formuleer in positieve termen wat je gaat doen
- Kies gedrag dat je kunt ontwikkelen tot een positieve nieuwe gewoonte
- Liefst gedrag dat je leuk vindt om te doen
- Hou het simpel
- Kleine stappen

Regel support

- Haal remmende krachten zoveel mogelijk weg, voor jezelf en in je omgeving.
- Herinner jezelf en je naasten aan het gewenste gedrag (reminders/symbolen)
- Maak concrete instructies ("protocollen")
- Zorg voor een goed voorbeeld
- Organiseer feedback/beloning
- Denk na over wat moeilijke momenten gaan zijn, en wat je dan gaat doen
- Oefen desnoods gedrag met vrienden of collega's
- Hou bij (papier/smartphone) of je het gewenste gedrag hebt uitgevoerd.

De “ladder” is ook maar een hulpmiddel

Maar door zijn simpelheid handig om snel tot de essentie van de uitdagingen te komen om de kans op gewenste verandering te vergroten

Met dank aan
Ben Tiggelaar: De Ladder, 2018