

De toekomst trotseren met een wendbaar team

Tijdperk van verandering of verandering van tijdperk...

- Het “tijdperk van veranderingen” wordt ten volle voeten uit door de huidige coronacrisis geïllustreerd.
- Of zoals Jan Rotmans zegt: verandering van tijdperk
- Onze samenleving en economie zijn fundamenteel aan het veranderen
- We bevinden ons in een revolutionair tijdperk met grote maatschappelijke verschuivingen die chaos en instabiliteit veroorzaken. Hoe kan je hier als medische praktijk op inspelen?

Valkuilen

- Micromanagement
- Controle
- Gebrek aan vertrouwen
- Hetzelfde blijven doen
- Geen tijd
- ‘Zeven mijls laarzen’; voor de troepen uit lopen: wees je bewust dat je sneller denkt/schakelt dan je teamleden, neem ze mee, vertraag en communiceer

Weerstand

- Mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden!
- Als vanuit stabiliteit er verandering komt dan moet jij als PH zorgen voor 'betekenisgeving'; "What is in it for me?" dat is wat een teamlid wil weten van je, wat is de urgentie.
- Als je hierop inspeelt, dan hoef je niet te trekken, dan gaan ze met je mee

“Het zijn niet de sterkste soorten die overleven en ook niet de meest intelligente.

Het is het soort dat het beste reageert op veranderingen.”

Charles Darwin

Wendbaarheid

Wendbaarheid gaat over

- Openstellen voor veranderingen;
- Je jezelf daarop ontwikkelt;
- En actie onderneemt.

Als je praktijk overleef je alleen als je kunt inspelen op de veranderingen in je omgeving, daar is wendbaarheid voor nodig.

Voorwaarden

- Gevoel van urgentie (bij verandering)
- Transparantie
- Kaders
- Stort op de 'emotionele bankrekening'
- Ontwikkel veerkracht en weerbaarheid
- Vertrouwen
- Psychologische veiligheid

Veerkracht

Veerkracht ontwikkelen

- Werk-privé balans medewerker
- Gezonde levensstijl
- Inzicht in energievreters en energiegevers
- Feedback
- Toon oprechte belangstelling
- Betekenisvol werk

Weerbaarheid

- Voorbeeldfunctie: afstand nemen na hard werken is goed is;
- Complimenten te geven voor inzet en bijdrage (los van het resultaat);
- Vertrouwen en waardering uit te spreken als je ziet dat er onderling goed samengewerkt wordt;
- Plezier in het werk en op de werkvloer aan te moedigen;
- Vertrouwen dat fouten maken mag.

Vertrouwen

Belangrijk om te realiseren dat vertrouwen 3 onderdelen heeft

- Competentie, vaardigheid
- Welwillendheid, bereidheid om jou te helpen
- Integriteit, eerlijkheid

Die kunnen samenvallen, maar hoeft niet

Competente leiders zijn nodig in een medische praktijk, zij communiceren in zekerheid en worden als gevolg daarvan er als deskundig gezien en dat geeft medewerkers vertrouwen.

Psychologische veiligheid

- Inclusie: erbij horen, je thuis voelen
- Leren: je mening geven, gemaakte fouten bespreken
- Leveren: inzet en betrokkenheid, presteren
- Uitdagen: nieuwe ideeën naar voren brengen
- Positiviteit: actief bijdragen aan een positief klimaat

Hoge psychologische veiligheid



Lage verantwoordelijkheid

Hoge verantwoordelijkheid



Lage psychologische veiligheid

Stappen naar een wendbaar team

- Kijk (met al je zintuigen);
- Betrek (vraag om ideeën, vraag wat ze van jouw idee vinden);
- Sta open (nodig uit, stel vragen, bedank voor een idee);
- Vernieuw (net als een slang die elkaar moet vervellen om te groeien, waarbij hij zijn oude vel achter om ruimte te maken voor verdere ontwikkeling).

INVESTEREN IN EEN WENDBAAR TEAM IS EEN KEUZE WAARBIJ JE:

- ELKAAR VERTROUWT;**
- DURFT LOS TE LATEN;**
- IN GESPREK BLIJFT MET ELKAAR;**
- JE WEET WIE JIJ WILT ZIJN ALS LEIDER**