

Artikel

27 aug

7 voorwaarden voor teamflow: een stimulans voor teamprestaties en individueel werkgeeluk

Personeelsmanagement



Hoe creëer je een optimaal samenwerkingsklimaat? Psycholoog Jef van den Hout laat zien hoe je de optimale werkervaring van verschillende individuen op elkaar afstemt, zodat niet alleen individuele flow maar ook teamflow ontstaat.

Flow op je werk ervaar je bij het uitvoeren van een uitdagende taak die je volledige concentratie vergt. Je vergeet jezelf en handelt spontaan, alert en intuïtief tegelijk. Tijdbesef verdwijnt als dit geen onderdeel is van de taak: de tijd kan vliegen of juist stilstaan – afhankelijk van de persoon en het type activiteit waarin je vervlochten bent. Tijdens de flow vraag je je niet af of je geluk ervaart. Pas achteraf besef je dat je een optimale werkervaring hebt gehad. Flow leidt volgens onderzoek tot betere prestaties, meer werkplezier, voldoening, creativiteit en betekenis.

Van individuele flow naar teamflow

Voor werkend Nederland is flow een bekend begrip. Voor beroepen waarbinnen ieder zijn eigen ding kan doen, is de aandacht voor individuele flow vaak voldoende. Dat geldt bijvoorbeeld voor een krant waarvoor verschillende journalisten los van elkaar werken aan hun beste verhaal. Voor teams waar optimale afstemming noodzakelijk is, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van een complexe operatie in de OK, zou er meer aandacht moeten zijn voor flow als iets dat je samen met collega's creëert. Alle teamleden stemmen hun taken zo op elkaar af, dat zij komen tot een optimale teamprestatie.

Teamflow is herkenbaar aan de volgende vier kenmerken:

1. Eenheidsgevoel, alsof het team één handelend organisme is.
2. Een gevoel van vooruitgang en moeiteloos op elkaar voortbouwen, zodat teamleden het gevoel krijgen dat ze presteren op een niveau boven het eigen kunnen.
3. Blind wederzijds vertrouwen en de overtuiging dat de gezamenlijke taak met een goed resultaat volbracht zal worden.
4. Een holistische focus op de gezamenlijke taak. Alle teamleden voeren de persoonlijke taken geconcentreerd uit in harmonie met het doel van het team.

Zeven gouden regels voor teamflow

De teamflowervaring is niet op commando op te roepen, maar uit onderzoek blijkt dat de kans op teamflow vergroot kan worden met zeven cruciale stappen. De start is een **(1) collectieve ambitie**, waar ieder zich vol voor wil inzetten. Het team begrijpt welke rol zij hebben te vervullen en zien bij elkaar de kwaliteiten om goed werk af te leveren. Samen willen ze het verschil maken. Een doel werkt alleen als het handen en voeten krijgt met een planning.

Zeven gouden regels voor teamflow

De teamflowervaring is niet op commando op te roepen, maar uit onderzoek blijkt dat de kans op teamflow vergroot kan worden met zeven cruciale stappen. De start is een **(1) collectieve ambitie**, waar ieder zich vol voor wil inzetten. Het team begrijpt welke rol zij hebben te vervullen en zien bij elkaar de kwaliteiten om goed werk af te leveren. Samen willen ze het verschil maken. Een doel werkt alleen als het handen en voeten krijgt met een planning.

Hoe krijg je bevlogen medewerkers?



[Creëer je een werkomgeving gebaseerd op vertrouwen, trots en plezier →](#)

Het stappenplan voor het doel 'de plasticsoep uit de oceaan verwijderen' begint met een idee verzinnen en gaat verder met een prototype ontwerpen, geld ophalen, het idee op zee uitvoeren en vervolgens de toevoer van plastic uit rivieren opvangen. Concrete doelen voor de korte termijn zorgen ervoor dat iedereen weet wat ieder te doen heeft. De kans op teamflow wordt vergroot als het **(2) teamdoel concreet, uitdagend maar wel haalbaar is** voor het team.

Uitdaging maakt alert

Complexe teamdoelen zijn alleen te realiseren met een taakverdeling. De technicus bedenkt iets en de verkoper brengt het aan de man in de buitenwereld. Met andere woorden: **(3) teamleden stemmen persoonlijke doelen met elkaar af** voor een optimaal

teamresultaat. Het uitdagende teamdoel wordt zo opgeknipt dat iedereen zijn talent optimaal kan inzetten. Ieder teamlid heeft het gevoel de taak aan te kunnen, maar het is wel een beetje spannend of het allemaal gaat lukken. De gezonde spanning van de uitdaging maakt de teamleden alert en geconcentreerd. Op sommige momenten mag het daardoor even 'alle hens aan dek' zijn.

Als er een onverwachte uitdaging is dan **(4) bundelen de teamleden de krachten** tot een prestatie-eenheid, zodat er geen zand in de machine komt. Het gezamenlijk boven zichzelf uitstijgen lukt alleen dankzij **(5) open communicatie**. Het behalen van teamdoelen loopt nooit precies zoals op de tekentafel is uitgedacht. De teamleden dienen van elkaar te weten hoe ieder er persoonlijk voor staat en welke invloed dat heeft op het teamresultaat. Via open communicatie krijgt iedereen een seintje wanneer aanpassing van het eigen werk noodzakelijk is, zodat het teamdoel in zicht blijft.

Psychologische veiligheid

(6) Veiligheid is een belangrijke voorwaarde voor open communicatie. De communicatie binnen het team is voor het merendeel positief, direct en constructief, maar ook erg duidelijk en normstellend als iemand zich niet aan afspraken houdt en hier al meermaals constructief op is geweest. Een gevoel van veiligheid remt stress of faalangst. Veiligheid maakt het mogelijk risico's te nemen die onderdeel zijn van een collectieve ambitie. Gecalculeerde risico's worden met elkaar opgevangen.

“ Verlies je niet in het maken van overbodige procedures of beleid ”

Een laatste essentiële voorwaarde voor teamflow is (7) **wederzijds commitment**. Het commitment wordt versterkt door het naleven van bepaalde principes, gedragsregels en/of veiligheidsmaatregelen en het geven van feedback of coaching. Verlies je vooral niet in het maken van overbodige samenwerkingsafspraken, procedures of beleid, want dan kun je het bereiken van teamflow vergeten. Keep it small, keep it simple, and keep the flow alive!



Het Teamflow Model (Van den Hout, 2016).

www.flowconcepts.nl

Model voor teamflow

In het Teamflow Model staan de zeven voorwaarden om teamflow te bereiken en de vier kenmerken van de ervaring. Van de zeven voorwaarden is de collectieve ambitie het belangrijkste, vandaar dat deze in het midden staat. Dit is als het ware de voedingsbodem voor de teamflowervaring. De figuur geeft teamleden houvast voor wat ze kunnen doen om samen teamflow te bereiken. Belangrijk: alle elementen hangen



organisch met elkaar samen. Samen brengen ze organisaties tot bloei.

*Dit is een sterk gecomprimeerde weergave van hoofdstuk 11 van het **'Handboek werkgeluk'** dat onder redactie van Ad Bergsma, Onno Hamburger en Erwin Klappe is verschenen.*

Eerste publicatie door Jef van den Hout en Ad Bergsma op 27 aug 2020

Laatste update 27 aug 2020

Reageer op dit artikel

