

Psychologische vrijheid

hét criterium voor succesvolle teams

Verandering zien we allang niet meer als 'overgangsverschijsel' maar als een constante. Organisaties en teams willen daarom beweeglijk zijn om in te kunnen spelen op alle veranderende eisen en behoeftes. Een open en onderzoekende houding, een zogenaamde Learning Mindset (ook wel 'Growth Mindset' genoemd) is daarbij voorwaarde nr 1.

Maar we zitten niet altijd in onze learning mindset. De tegenhanger, onze comfortzone, is immers ook een fijne plek.

De vraag is hoe we ervoor kunnen zorgen dat we onze comfortzone makkelijker verlaten om vanuit onze learning zone te werken en denken.

Hoe doe je dat? Door het vergroten van de zgn. psychologische vrijheid. Dat wil zeggen: een cultuur stimuleren waarin mensen hun ideeën, feedback, gevoelens of twijfels vrijuit kunnen delen. Recent onderzoek (Harvard en Google e.a.) wijst uit dat deze psychologische vrijheid zelfs de belangrijkste succesfactor is van high-performance teams.

Hoe vergroot je de psychologische vrijheid?

In ieder geval niet door iedereen ervan te willen overtuigen. Wat wel werkt is voordoen. De weg vrijmaken. En dat werkt dan ook alleen als de mensen die dat doen, intrinsiek gemotiveerd zijn.

Elke verandering begint immers bij een kleine groep voorhoedelopers. Begin daarom met mensen die graag willen, noem ze de 'coalition of the willing'. Hun motivatie en voorbeeldgedrag zal aanstekelijk werken.

Gedrag roept immers gedrag op. Doe het bewust, en je kunt al snel een ripple effect in werking zien.



Strategie psychologische vrijheid in 5 stappen (PDF)

Stap 1: Ga op zoek naar gelijkgestemden voor optimale psychologische vrijheid

Degenen die tijdens dit zoekproces zich geïnteresseerd tonen in het onderwerp zullen zich onderling daardoor alleen al verbonden gaan voelen. Het resultaat van deze eerste stap is dan ook het ontstaan van een groep binnen de organisatie met een zeer hoge psychologische vrijheid.

Stap 2: Ontmoet elkaar.

De eerste ontmoeting van de gelijkgestemden kent de volgende drie doelen:

1. Kennismaking met elkaar. Vanwege direct gevoelde psychologisch vrijheid kan dit al snel enige diepgang krijgen. De volgende vragen komen aan de orde:
 - Waarom vind ik dit een interessant onderwerp? Wat betekent het voor mij?
 - Welke gevoelige snaren heb ik zelf, die me soms belemmeren om uit de comfortzone en in de learning zone te stappen?
 - Op welk punt zou ik meer lef willen hebben en in welke situaties blijf ik toch de veilige weg kiezen?
2. De formulering door ieder individu van een concrete actie, die hij/zij gaat uitvoeren in de eigen werkomgeving, waarvoor enige lef nodig is.
3. Afspraken maken over de wijze, waarop de groep de vervolgstappen gaat inrichten.

Stap 3: Voer de concrete actie op je werk uit.

Hierdoor krijgt iedereen in de groep een aantal ervaringen, die

- Enige lef vereisen en daarmee de comfortzone vergroten.
- Input leveren voor de volgende stap.

Stap 4: Wissel ervaringen uit.

Vervolgens komt de groep weer bij elkaar en wisselt ervaringen uit. Doel van deze stap is om telkens:

1. Terug te kijken op ieders individuele actie en daarvan te leren. Wat maakte het makkelijk of lastig? Wat was het effect? Wat heb ik nu nodig?
2. Verbeteringen aan te brengen in de manier, waarop de groep waardevol kan zijn in de ondersteuning van ieders individuele proces.
3. Te reflecteren op eventuele effecten van dit proces op de rest van de organisatie. Het aangaan van deze stappen, zal namelijk niet onopgemerkt blijven ...
4. Komen tot een nieuwe of gewijzigde concrete actie en daarmee weer terug naar stap 3.

Stap 5: Ervaar het ripple effect

Na enige tijd telkens stap 3 en 4 te hebben genomen heb je als groepje een prachtig leerproces doorlopen. Enthousiasme groeit over het effect van een grote psychologische vrijheid voor jezelf en je ziet potentie voor de rest van de organisatie. In stap 5 krijgt je antwoord op de vraag: hoe ziet het plan eruit dat ervoor zorgt:

- dat meerdere groepjes dit leerproces ook doorlopen.

- en dat daarmee de ontwikkeling van de psychologische vrijheid definitief een onderwerp wordt binnen de organisatie.

Veel succes en plezier gewenst met deze 5 stappen!
We vinden het leuk als je laat weten hoe het gaat.

Mail ons gerust. Ook als je vragen over de workshop over dit onderwerp.

Coen Jutte en Dorine Mobron

info@denootenkraker.nl

www.denootenkraker.nl



De Nootenkraker
voor de nieuwetijdse bedrijfscultuur