
Focus & Plezier

Je hebt een dienstverlenend beroep en je merkt dat je steeds meer energie verliest aan 'alles er omheen'. Denk maar aan organisatieveranderingen, nieuwe informatiesystemen, standaardisatie van processen, werkgroepen en dan ook nog al dat vastleggen van gegevens. De reden waarom je dit beroep hebt gekozen is het contact met de mensen en wat je voor hen kunt betekenen. De reden om te stoppen is misschien wel dat je het plezier, de inspiratie, in het echte werk verliest door het onsamenhangende 'gedoe'.

Meer focus op het werk

Een organisatie vroeg Ruysdael om circa tachtig mensen te trainen in het ontwikkelen van een goede focus tijdens het werk. Goed betekent dat zij een effectieve balans hebben tussen het grote plaatje, de specifieke interactie met de klant en het zelf organiseren van het werk. Deze training is onderdeel van een scala van andere interventies, in een verandertraject gericht op standaardisatie, samenwerking en Agile werken. Aanleiding was de volgende behoefte:

- Hoe ga ik om met de waan van de dag?
- Hoe vind ik zelf een goede structuur of werkstijl?
- Hoe kan ik informatie beter vinden, begrijpen en in samenhang plaatsen?

Onze aanpak bestond uit werkobservaties met Mindsonar® test, de training "(samen)werken met focus en professioneel plezier" en twee intervisie-bijeenkomsten met oefenperiode.

Werkobservaties

Als leerwerkbegeleider observeer je hoe mensen werken en hoe zij hun aandacht verdelen tussen verschillende taken. Je ziet dan hoe vaak iemand gestoord wordt of zelf van aandacht wisselt. De kracht van deze aanpak zit in de koppeling van observaties met de uitkomsten van de test over dezelfde context. Zo ontstaan de leerdoelen: Zorgen dat de deelnemers:

- Zich meer bewust zijn wat ze zelf belangrijk vinden zodat ze in hun werk de juiste keuze maken;
- De grote lijn herkennen en meer structuur aanbrengen in zowel het grote plaatje als in hun eigen werk;
- Vanuit balans en structuur effectief samenwerken om verbeteringen te realiseren.



Wat vind ik lastig?

Bij de start van de tweedaagse training vroegen we wat de deelnemers als lastig ervaren en wat plezier geeft. De top 5 lastig:

- Ik krijg te veel informatie en/of krijg het uit te veel verschillende bronnen;
- Ik kan moeilijk nee zeggen wanneer anderen mij iets vragen;
- Het kost mij veel tijd en moeite om op de hoogte te blijven;
- Het is mij niet duidelijk wie ik moet hebben bij andere afdelingen;
- Het lukt me niet om mijn eigen planning te realiseren.



Wat inspireert mij?

- Contact met mensen;
- Gewoon mijn eigen gang kunnen gaan op het werk;
- Ontspannen en met humor samenwerken;
- De volgorde en prioriteit van mijn dagelijkse werk zelf kunnen inplannen;
- Afwisseling en zelf kunnen schakelen tussen verschillende taken.



Tip 1. Werk van buiten naar binnen

Zorg voor een goede focus op het grotere plaatje, want daardoor heb je in de samenwerking ook een betere focus.

Tip 2. Werk van binnen naar buiten

Zorg dat je eerst je eigen werk goed organiseert, want dan geeft samenwerking en kennisdeling eerder plezier.



Conclusies

Na de oefeningen met de drie vormen van focus (zelf-interactie-grotere geheel) waren er twee conclusies:

Plezier ontstaat door een goede focus op jezelf en de interactie met anderen.

Onvoldoende focus op het grotere geheel of problemen in de interactie met anderen kosten veel energie.

In de training hebben we daarom ook allerlei oefeningen gedaan zelf een betere controle te krijgen over waar je aandacht aan geeft.

Wat is focus?

Focus is bewust onze aandacht ergens op richten. Onderzoek toont aan dat we andere hersengebieden activeren en dus ook trainen bij verschillende vormen van aandacht.

Waan van de dag?

Een te sterke focus op dagelijkse verstoringen of klantvragen kan leiden tot een gevoel van sleur of stress. Een goede focus helpt bij het Agile werken en het verminderen van werkdruk.



Het effect volgens deelnemers

Ik merk dat ik zelf rustiger werk, minder stress ervaar en dat ik minder moe ben.

Ik neem nu eerder initiatief om samen te werken met mijn collega's in het land. Verwachtingen zijn beter afgestemd waardoor we vaker tot iets komen.

Ik voel me minder geëld door alle systemen. Vroeger had ik het gevoel dat ik dingen vergat of niet wist. Nu ervaar ik meer overzicht.

Intervisie en oefenen

Ieder mens is uniek en heeft dus ook andere oefenpunten en inzichten. Enkele voorbeelden:

Focus op zelf

Focus op jezelf is zelf-bewust-zijn van jouw gedachten, emoties en gedrag. Maar ook weten waar jij zelf je verantwoordelijk voor voelt. Stem dat af met leidinggevenden en collega's. Ben je druk bezig, stel jezelf dan de drie vragen:

- Wat doe ik nu?
- Waarom kies ik hiervoor?
- Wat is ook mogelijk?

Door een hoge mate van zelfbewustzijn ben je meer in balans, kun je het werk beter organiseren en ben je meer flexibel .

Focus op de interactie met anderen

Het grootste struikelpunt bij samenwerking is onvolledige communicatie, waardoor verwachtingen niet uitgesproken of niet helder zijn. Gaat er iets mis, dan raken mensen geërgerd en sluiten zich vervolgens een stukje meer af. Daarmee is de cirkel compleet, want dan verslechtert de communicatie. De deelnemers hadden de meeste baat bij deze drie vragen:

- Wat verwachten we van elkaar;
- Wat spreken we af;
- Wanneer spreken we elkaar aan.

Een goede focus op de interactie verhoogt ons inlevingsvermogen en daarmee de kans op betere communicatie.

Focus op het grotere geheel

Het grotere geheel is alles om ons heen. Zoals mensen, systemen en informatie. Ergens bij horen. Laat je niet gek maken door alle informatie die op je af komt, maar neem zelf het heft in handen. Maak elke maand een overzicht, zodat je de structuur herkent in alle informatie en systemen.

Begin de dag met de 'vakantievraag': Wat wil ik vandaag zien, meemaken of weten? Besteed de eerste 10 tot 20 minuten van je dag aan het lezen, bespreken of tot je nemen van nieuwe informatie. Trek dan je plan voor de dag. Met deze 'pre-framing oefening' activeer je het deel van je hersen dat overzicht houdt.

Een focus op het grotere geheel verhoogt het omgevingsbewustzijn en de organisatiesensitiviteit.



Het effect van het traject

Tijdens dit traject van vijf maanden speelden er meerder interventies, zoals het werken met LEAN, het inrichten van functioneel leiderschap, regionale samenwerking en een nieuw servicepunt.

Het belangrijkste effect is misschien wel de kennisdeling tijdens het gehele traject. Doordat we met willekeurig samengestelde groepen werkten, was het samenzijn tijdens de training en intervisie een uitstekend platform om kennis te delen over van alles en nog wat. Ook daardoor verbeterde de samenwerking en ontstond er een meer samenhangend beeld van het gehele werkterrein. Zeg maar een collectieve context, een succesfactor voor sociale innovatie.

Meer weten?



Ruysdael voor duurzame innovatie en resultaten.

www.ruysdael.nl

Dit artikel is opgesteld door Rien van Leeuwen. Zie rienvanleeuwen.com voor meer artikelen over focus en plezier.