

WAT MAAKT DE FLOW EN WAT ZIJN DE ORGANISATIE VERANDER VRAGEN

Vooraf

Onderstaand zijn elementen die van invloed zijn op de sfeer in een organisatie. Het zijn elementen die bepalend zijn voor het hebben van een flow in de organisatie. Onderstaand enkele vragen die ik als interimmer/adviseur gebruik om bij organisaties op zoek te gaan naar de flow.

Plezier/ humor

- Hoe kunnen we meer plezier/ lol met elkaar hebben?
- Wat heb je nodig van je werkgever/ van elkaar om meer plezier in je werk te hebben?

Alert zijn / in het nu

- Hoe kunnen we elkaar scherp houden? (bijv. door kwaliteitskringen, feedback geven in duo's etc.)

Energie

- Ervaar je voldoende energie op de afdeling/ sector/organisatie/etc? zo ja waar blijkt dat uit en zo nee wat ontbreekt er dan nog?

Orde en discipline

- Is er orde en discipline op de afdeling om ons werk goed te kunnen doen? ?
- Wat is er nodig om meer orde en discipline te genereren

Creatief/authentiek/bij toeval ontstaan

- Is er ruimte om creatief te zijn in ons werk
- Wat is er voor nodig deze ruimte te creëren

Persoonlijke ontwikkeling/feedback

- Is er ruimte/veiligheid om jezelf te ontwikkelen
- Wat heb je van jezelf en van anderen nodig om jezelf te ontwikkelen, (hoe regel je feedback?)

Interactie met klanten/ Klantgericht/mensen gelukkig maken

- Wie zijn onze klanten
- Wat verwachten onze klanten
- Hoe kunnen we onze klanten blij en gelukkig maken
- Wat is daar voor nodig, bij mij en bij elkaar
- Hoe is onze interactie met klanten, hoe kunne we deze beter invullen
- Wat willen we bereiken met onze klanten, hoe willen we dat onze klanten ons zien.

Vertrouwen / betrokkenheid (is niet precies hetzelfde maar leidt wel tot dezelfde soort vragen)

- **Vertrouwen in collega's en leiding**
 - Ervaar je vertrouwen van je collega's en leidinggevende? Zo ja waar blijkt dat uit. Zo nee, wat verwacht je dan?
- **Vertrouwen van Collega's**
 - Wat heb je nodig van collega's om commitment aan jou en aan je werk te ervaren?
- **Vertrouwen in jezelf**
 - Ben je thuis anders dan op je werk? Zo ja, waar zit het verschil en is dat belemmerend voor de uitvoering van je werk?
- **Oprecht**
 - Heb je vertrouwen dat we oprecht proberen de "drive" van alle medewerkers de ruimte te geven zonder de organisatiedoelen uit het oog te verliezen?
- **Niemand uitsluiten**
 - Afspreken dat opmerkingen over houding en gedrag van collega's wordt allereerst uitgesproken tegen de persoon die het betreft. Wie zich aan deze regel niet houdt wordt hier door collega's en/of leidinggevende op aangesproken.
 - Hoe kunnen we de klanttevredenheid groter maken?
- **Vertrouwen in werkdoelen**
 - Wat zijn de werkdoelen van onze afdeling/ sector/directie?
 - Onderschrijven we allen deze werkdoelen?
 - Wanneer zijn we tevreden als wat precies gerealiseerd is op het einde van het jaar?
 - Is de planning om de werkdoelen te realiseren sluitend en haalbaar?
- **Er iets van maken/ meedoen**
 - Hoe zorgvuldig zijn we in ons werk?
 - Hoe vriendelijk zijn we in ons werk voor klanten en voor collega's?