



# MIND THE BODY

*10 PSYCHOLOGISCHE PATRONEN DIE IEDERE LEIDER MOET KENNEN*

# SOCIAL LOAFING

$1+1 = 1,5$

Bij social loafing (*sociale luiheid*) ontstaat er een onbewust gedachtepatroon waarbij ieder individu erop vertrouwt dat anderen het werk doen. Hierdoor wordt het grootste deel van de individuen lui.

Vaak gebeurt het ook dat één iemand in het team de gaten probeert op te vullen en te veel werk verzet.

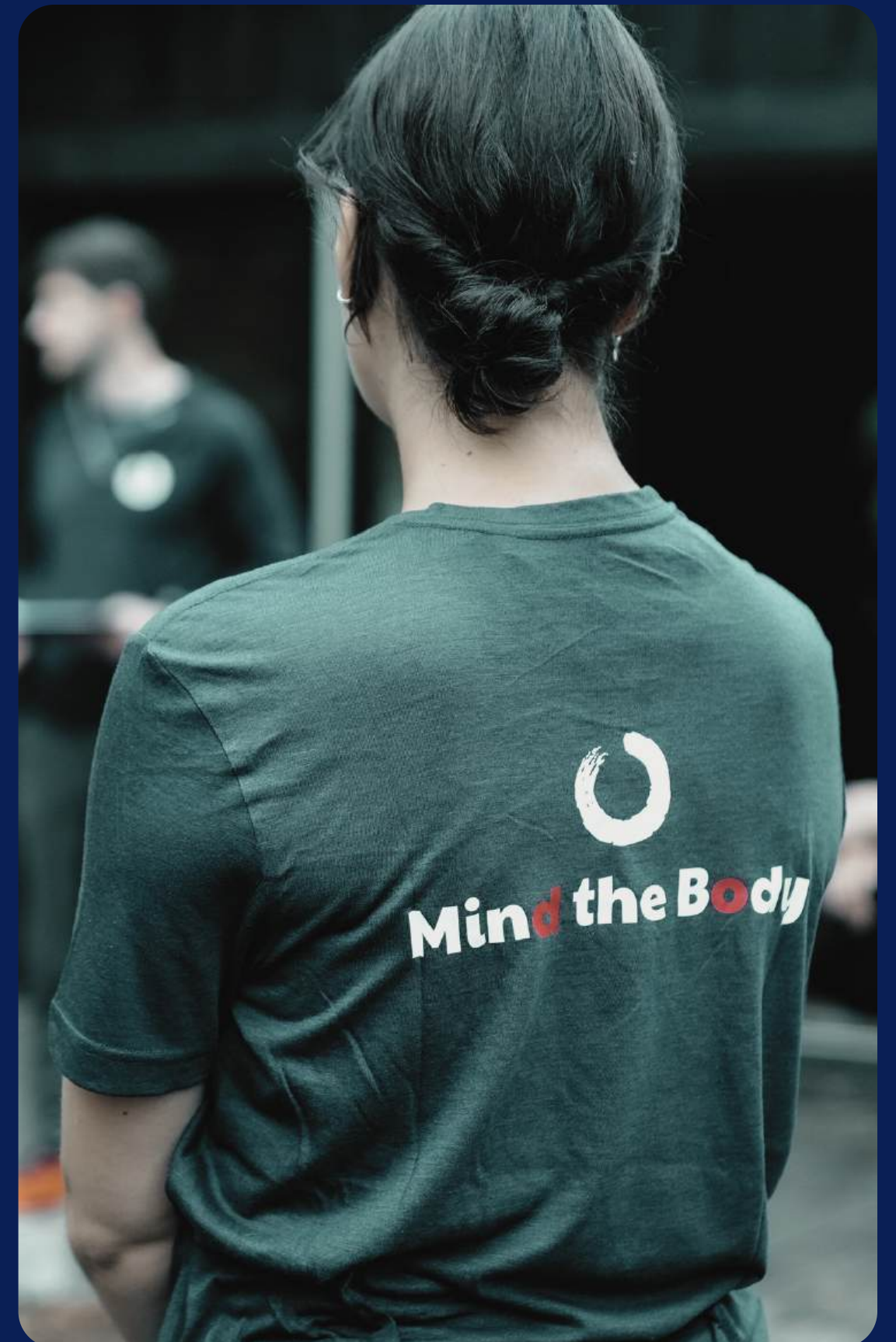
## WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

Er wordt minder gepresteerd dan dat er mogelijk zou moeten zijn met het aantal mensen dat er is.

Stresspatronen ontstaan omdat het gevoel van ondermaats presteren ook ontstaat.

## OPLOSSING:

Zorg dat iedereen duidelijk heeft wat de verwachtingen van hem/haar zijn en welke taken iemand moet doen. Voor alle overige taken geldt: 'wie het ziet, die heeft hem of delegeert hem.'



## **ABLINE PARADOX**

*Iedereen denkt 'ik ben de enige die het er niet mee eens is, dus ik doe wel mee'.*

Hierbij stemt ieder teamlid voor de keuze waar niemand het mee eens is.

Maar omdat iedereen denkt dat de rest het er wel mee eens is, stemmen ze voor.

### **WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?**

Niemand is echt gemotiveerd om hetgeen te doen waar je mee bezig bent.

### **OPLOSSING:**

Vraag aan individuele groepsleden wat ze er echt van vinden, ongeacht wat de rest vindt.



## HALO-EFFECT

*Ze is goed gekleed, ze zal ook wel slim zijn.*

Het HALO-effect houdt in dat de positieve indrukken die één eigenschap van een persoon (of team) creëren, ervoor zorgen dat andere eigenschappen positiever worden beoordeeld dan in feite waar is.

### **WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?**

Iemand krijgt mee waardering dan eigenlijk terecht is.

### **OPLOSSING:**

Kritisch en objectief naar situaties en eigenschappen blijven kijken.



# VERANTWOORDELIJKSHEIDSVERSNIPPERING

*Iedereen is verantwoordelijk, dus niemand is verantwoordelijk.*

Wanneer er meerdere mensen verantwoordelijk zijn voor een resultaat, zal niemand 100% verantwoordelijkheid voelen.

En denkt iedereen dat de ander het wel zal oppakken.

## **WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?**

Resultaten worden niet gehaald en mensen wijzen naar elkaar.

Daarnaast ontstaan er stresspatronen in het team, omdat resultaten niet worden behaald en dit leidt tot stress.

## **OPLOSSING:**

Er is altijd één iemand verantwoordelijk.

De rest is verantwoordelijk om diegene te ondersteunen.



# PLURALISTISCHE ONWETENDHEID

*De ander zal het wel weten.*

Dit ontstaat wanneer iedereen in de groep verwacht dat anderen het beter weten, de situatie begrijpen of zekerheid voelen over de situatie.

Maar in feite is er niemand in de groep die het weet en iedereen onzekerheid ervaart.

## WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

Problemen worden niet geadresseerd en niemand praat er over.

## OPLOSSING:

Moedig je teamleden aan om hun onzekerheden te delen.

Dit begint altijd bij jezelf.



## SUCKER-EFFECT

*Ik ga niet degene zijn die hier het zweet voor z'n kop werkt.*

Het Sucker-Effect zorgt ervoor dat teamleden 'bang' zijn dat er gebruik wordt gemaakt van hun inzet.

Wanneer iedereen in het team de gedachte ontwikkeld *'ik ga hier niet degene zijn die voor iedereen het harde werk doet'* kan er een negatieve vicieuze cirkel ontstaan.

### **WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?**

Iedereen zet zich steeds minder in, teamleden willen elkaar niet helpen en er is niemand die de standaard omhoog brengt.

Teamleden zullen verveeld raken en daarmee stresspatronen vertonen.

### **OPLOSSING:**

Wijs iedereen op zijn of haar verantwoordelijkheden voor het (minimale) werk dat ze moeten doen en bouw een cultuur waar de norm is 'je zet een stapje extra voor een ander', dat begint altijd bij jezelf.



# GELIJKHEIDSEFFECT

*Alles moet gelijk zijn.*

Het gelijkheidseffect ontstaat wanneer het onbewuste doel in een team is dat alles gelijkmatig verdeeld moet worden.

Dit wordt dan belangrijker dan de resultaten te behalen waar het team voor in het leven is geroepen.

## WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

Veel tijd wordt besteed aan het 'eerlijk en gelijkwaardig' verdelen van taken of middelen.

Teamleden hebben verantwoordelijkheden waar een ander geschikter voor is.

## OPLOSSING:

Stel met elkaar de vraag: *wat is het meest effectief om onze missie te behalen?*





# EMOTIONELE BESMETTING

*Als ik me kut voel, dan gaat iedereen zich kut voelen.*

De negatieve emoties (zoals stress of frustraties) van één individu worden verspreid onder de rest van het team.

## WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

De sfeer wordt steeds negatiever, er wordt meer gezeurd en veel over negatieve gevoelens gepraat. Stresspatronen spelen op in het team.

## OPLOSSING:

Breng het team bij elkaar en bespreek met elkaar waar de negatieve emoties vandaan komen, bedenk oplossingen en maak teamleden verantwoordelijk. Bespreek daarnaast ook wat er wel goed is en hoe dat meer in het team naar voren te brengen.

Maak het team bewust van het fenomeen *emotionele besmetting* en de keuze die ieder individu heeft om op het positieve of het negatieve te focussen, het feit dat hetgeen waar je je op focust groter wordt en dat iedereen de verantwoordelijkheid heeft het negatieve te verkleinen en het positieve te vergroten voor zichzelf.



## OVERJUSTIFICATION EFFECT

*Alleen als ik beloond wordt, vind ik het nog leuk.*

Teamleden verliezen intrinsieke motivatie voor een taak wanneer ze extrinsieke beloningen ontvangen (zoals bonussen, prijzen of goedkeuring van hun leidinggevende), omdat de beloning hun oorspronkelijke plezier of betrokkenheid bij het werk verdringt.

### WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

Er wordt alleen nog maar gepraat over beloningen, er wordt overdreven veel waarde gehecht aan jouw mening als leidinggevende en de teleurstelling is groot wanneer de externe beloning niet wordt gegeven.

Er zijn hoge mate van stresspatronen.

### OPLOSSING:

Help individuen herinneren welke groei zij als mens willen maken en laat ze inzien hoe hun dagelijkse bezigheden hen hierbij helpt.



# SPOTLIGHT EFFECT

*Iedereen kijkt naar mij.*

Teamleden denken dat anderen meer aandacht aan hun gedrag of prestaties besteden dan in werkelijkheid het geval is.

Wat kan leiden tot onnodige stress of een overdreven focus op eigen fouten.

## WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

Een teamlid zal stresspatronen laten zien.

Deze zijn voor iedereen anders.

## OPLOSSING:

Bespreek in het team het fenomeen van het 'Spotlight Effect' en vraag aan elkaar in hoeverre het team met elkaar bezig is.

In veel gevallen zal duidelijk worden voor iedereen dat uiteindelijk iedereen met zichzelf bezig is.



# VERTICALE RELATIES

*Zij is beter en hij is slechter dan ik.*

Er zijn twee manieren om naar relaties te kijken: horizontaal en verticaal.

- Bij verticale relaties wordt gedacht in beter, slechter, hoger of lager.
- Bij horizontale relaties is die er niet en zien teamleden elkaar als gelijkwaardig mens, waarbij verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden wel kunnen verschillen.

## WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?

In een team waar verticale relaties de norm zijn, zul je merken dat een groot deel van het team niet zijn mening deelt, teamleden elkaar naar beneden proberen te halen en succes elkaar niet gegund wordt.

## OPLOSSING:

Dit vraagt een grote psychologische verandering je team. Daarbij is het nodig dat eerst de leider van het team gaat leven vanuit horizontale relaties. Daarna zullen alle teamleden inzicht in zichzelf moeten krijgen en op persoonlijk vlak ontwikkeling doorbrengen.



## **BONUS: STRESSPATRONEN UIT DE ONDERSTROOM**

*Wanneer stress ontstaat, dan laten we dit gedrag onbewust zien.*

Stresspatronen zijn gedragingen die jullie als team onbewust inzetten wanneer stress wordt verhoogd.

Dit patroon hoeft niet altijd ineffectief te zijn, al is dat meestal wel het geval.

### **WAT MERK JE OP DE WERKVLOER?**

Dit verschilt bij iedere groep. De kans is groot dat een aantal van de bovenstaande patronen opkomen of dat het team het stresspatroon van de leider overneemt.

### **OPLOSSING:**

Zorg ervoor dat het team bewust is van de stresspatronen.

Zowel van het individu als die van het team als geheel en weet wanneer deze effectief zijn en wanneer ineffectief.

