



Bij Talent International geloven we dat iedereen talent(en) heeft. In een snel veranderende wereld is het van belang dat je talent blijft ontwikkelen om als organisatie effectief en concurrerend te blijven. Wij zijn sterk in het begeleiden van ontwikkeling en verandering bij mens en organisatie. Dat doen we onder andere door evidence based training en coaching. Daarnaast delen wij graag kennis, ervaring en inzichten via onze website en sociale media.

HOE BENUT JE DE KRACHT VAN HET COLLECTIEF ALS JE SAMENWERKT OP AFSTAND?

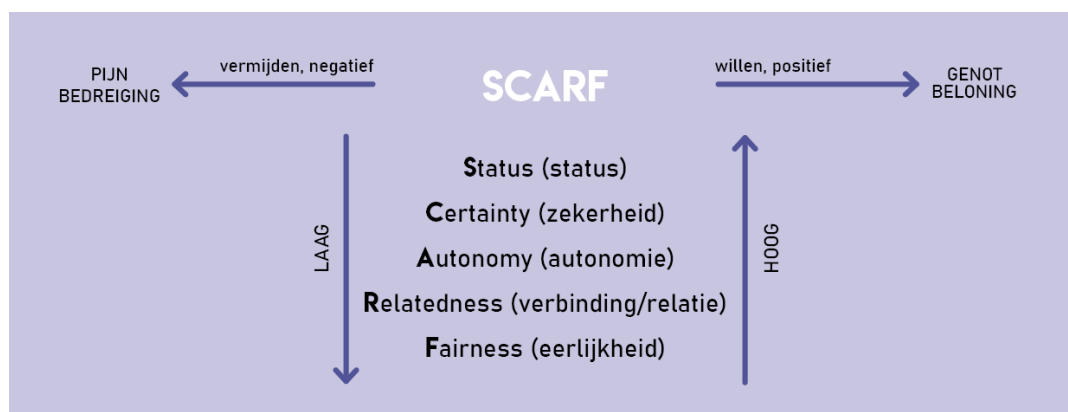
DOOR: TANIA VAN SLAGEREN - MANAGING CONSULTANT TALENT INTERNATIONAL.

Of je nu extravert of introvert bent, wij mensen hebben een sociaal brein. Uit onderzoek van Dr. David Rock (2020, pp. 155-205) blijkt dat verbondenheid voor ons brein voelt als een primaire beloning. Wanneer we reageren op onze sociale behoeften, activeren onze hersenen de neurale netwerken die ook worden gebruikt voor onze overleving. Dit maakt dat het hebben van sociale contacten en het voelen van verbondenheid cruciaal is voor het menselijke functioneren.

Face-to-face samenwerken aan een project: reflecteren, brainstormen, een ontspannen grap, sparren, het uitwisselen van een (veelzeggende) blik of non-verbale cues. Het zijn allemaal sociale signalen die onze creativiteit prikkelen en ervoor zorgen dat we als collectief komen tot mooie, innovatieve en onderbouwde producten, ideeën of plannen. Het 1 + 1 = 3 effect.

Nu we collectief op afstand werken, blijkt het lastig met dezelfde energie en bevoegenheid samen te werken. Op afstand werkend is 1 + 1 (meestal) gewoon 2.

Rock (2020, pp. 155 -205) relateert de vijf sociale domeinen aan pijn- en genotsysteem (ook wel bedreiging/beloning). Ze bepalen hierdoor of iemand geneigd is om iets te doen of juist te vermijden.



Hoe hoger iemand scoort op een van de SCARF-elementen, des te hoger het gevoel van beloning/genot. Daardoor zal iemand graag iets doen dat Status, Zekerheid, Autonomie, Verbinding of Eerlijkheid oplevert. Andersom zal iemand die laag scoort op een van de SCARF elementen een bepaalde actie of gedrag juist willen vermijden om bedreiging/pijn te vermijden.

Bij het samenwerken op afstand ontbreekt voor veel mensen het gevoel van verbinding, waardoor zekerheid en eerlijkheid te lijden kunnen krijgen. Autonomie is er daarentegen veel, maar dat roept bij sommigen juist het gevoel op 'er alleen voor te staan'. De economische gevolgen van de Corona crisis maken veel mensen onzeker over hun financiële toekomst en de werkgelegenheid.

De elementen van het SCARF model geven vaak een verklaring voor conflicten die tussen mensen ontstaan. Als iemand iets doet waardoor de SCARF elementen van een ander worden aangetast dan zal de ander daar negatief op reageren. Doet iemand iets waardoor de SCARF elementen van de ander stijgen dan zal die ander daar positief op reageren.

Werken op afstand vanwege de lockdown als gevolg van de COVID-19 pandemie, zorgt weliswaar voor minder afleiding tijdens het werk, maar maakt het opbouwen van sociale banden met collega's niet makkelijk. In een recente publicatie van Cogliandro, Barone, en Persichetti (2020, p. 519) stellen zij dat personen die hun tijd doorbrengen in een stimulerende omgeving, waar zij ideeën en kennis kunnen uitwisselen niet alleen de eigen creativiteit verhoogt, maar ook die van de groep waarmee hij of zij samenwerkt. Momenten van sociale interactie zijn bij uitstek de momenten waarop goede ideeën ontstaan.

De realisatie dat ons brein is geëvolueerd om sociale connecties te maken en om zo complexere samenlevingen (en samenwerking) te bouwen, vormt een goede reden om (juist nu) de verbinding te zoeken met anderen, elkaar te inspireren en samen te blijven ontwikkelen. Zowel face-to-face als op afstand.



INLEVEN + INSPIREREN = RESULTAAT.

Daarmee bedoelen we dat je goed moet begrijpen wat er speelt in de organisatie (inleven) voordat je actie onderneemt. Bestrijd je symptomen? Of pak je de oorzaak aan? Op basis van gevalideerde assessments en het uitdiepen van de (werk)situatie zetten we onderbouwde en motiverende interventies in (inspireren). Zo behalen we samen successen en ontwikkelen we mens en organisatie (resultaat).

Omdat er geen 'standaardproblemen' bestaan, geloven wij ook niet in standaardoplossingen. Wij werken evidence based en bieden onderbouwde oplossingen voor de specifieke vraagstukken die spelen in jouw organisatie. Alle programma's van Talent International kunnen zowel inhouse als virtueel of blended worden uitgevoerd.

Wil je meer weten over samenwerken op afstand en hoe je dat in jouw specifieke werkcontext aanpakt? Bekijk dan onze [website](#) of [neem contact met ons op](#). Wij denken graag met je mee.

Bronnen:

Rock, D. (2020). Your Brain at Work, Revised and Updated (Revised and updated editie, Vol. 2020). Amsterdam, Nederland: Reed Business Education.

Cogliandro, A., Barone, M., & Persichetti, P. (2020). COVID-19 pandemic and the social effects on clinic and scientific research: the "human factor". 43(4), 519–520. <https://doi.org/10.1007/s00238-020-01699-9>

