



**Let's create our  
world of Joy**

**Stimuleren van een Leer- & ontwikkelcultuur**



# De Missie

Vanuit de Joyfulness Coöperatie bieden we mensen, gemeenschappen, bedrijven en organisaties de mogelijkheid om weer in contact te komen met hun talent, leef- en werkplezier. We laten mensen de **Joy** weer ervaren, die ontstaat wanneer we vanuit verbinding samen spelen, creëren en een positieve impact maken op de wereld.



## Voor wie..

### WIE

- 🌈 Bestuurders en directeuren
- 🌈 HR professionals
- 🌈 Learning & Development Managers
- 🌈 Managers & Teamleiders
- 🌈 Agile coaches en Scrummasters

### WAAROM

- 🌈 die beleid & structuur op orde hebben, maar nu nog de cultuur
- 🌈 die behoefte hebben aan eigenaarschap en verander-energie in teams
- 🌈 die de brug willen slaan tussen het aanbod en leerbereidheid
- 🌈 die meer eigenaarschap, vitaliteit en verbinding wensen in hun team
- 🌈 die meer verdieping zoeken op teamontwikkeling in de Retro

## Hoe werken wij?

We brengen unieke systemische ervaringen en tools met een netwerk van trainers, coaches en organisatie- ontwikkelaars. Hierbij staat een speelse ervaring met een diepgaande impact centraal, zodat we pittige thema's op speelse wijze boven water krijgen en over in gesprek raken. We creëren hiermee vanuit medewerkers en teams een veilig én positief leer- en ontwikkelklimaat.

Wij faciliteren Blooming Culture Sessies of een soort "cultuurscrums", die werken als een katalysator voor zelfsturing/samensturing transitie's, leren & ontwikkelen, vitaliteit, werkplezier en wendbaarheid. Het is ook een soort "Team Health Check". Onze Blooming Culture Scans zorgen daarbij voor waardevolle nieuwe managementinformatie op het gebied van cultuur en organisatie-ontwikkeling met voorspellende indicatoren op het gebied van HR, innovatie en business.

Hierdoor zijn we van grote waarde tijdens transitie's naar agile werken, zelfsturing en digitale transformatie's. We brengen weer verbinding en plezier in teams waar "gedoe" is. We bieden een dynamisch en impactvol alternatief voor MTO's.

We dichten de kloof tussen leer & ontwikkelaanbod en leerbereidheid. Tussen nieuw beleid en dagelijkse realiteit.



## Stimuleren van een leer- en ontwikkelcultuur

In deze snel veranderende en complexe wereld is het cruciaal om te investeren in organisatie-brede sensitiviteit voor ontwikkelingen, een leer- en ontwikkelcultuur, wendbaarheid en innovatiekracht. Steeds meer organisaties hebben daarom hun leer- en ontwikkel (learning & development) aanbod goed op orde. Er zijn genoeg mogelijkheden om je als medewerker verder te bekwamen in je vak qua kennis en skills, om nieuwe talenten te ontdekken, verder te bekwamen én kansen te pakken voor je persoonlijke ontwikkeling en persoonlijk leiderschap. De vraag is echter: wordt hier wel effectief en genoeg gebruik van gemaakt?

### Vraag versus Aanbod

Hoe stimuleren we om te leren en hoe gestimuleerd zijn medewerkers op dit moment? Wat minimaal gebeurt, is dat het leer- en ontwikkelaanbod in functionerings- beoordelingsgesprekken wordt meegenomen. Helaas is slechts 56% van de medewerkers gemotiveerd om hier actie op te ondernemen. Terwijl 89% aangeeft leren en ontwikkelen belangrijk te vinden. De leidinggevende heeft, met 42%, de grootste invloed op het activeren van medewerkers op het ontwikkelaanbod, gevolgd door collega's (32%). Maar voelt het als een "moetje"? Of zijn ze echt gemotiveerd? Wat is hier aan de hand? Zijn de medewerkers minder "modern" dan de werkgever? Is er te weinig tijd? Te weinig urgentie? Zijn ze niet bevlogen genoeg?

### Verankeren in de cultuur

In veel gevallen is er simpelweg meer nodig dan enkel een leer- en ontwikkelaanbod creëren, enkel de structuur goed neerzetten. Ook stimulans van de leidinggevende alleen is niet genoeg. Verleiden en inspireren alleen is volgens mij niet genoeg. Zelfs een persoonlijk leerbudget, meer vrijheid en regie is niet het gouden ei. Het is in onze optiek vooral belangrijk om een leercultuur te ontwikkelen door het te verweven in bestaande ontmoetingen en uit te breiden met een nieuw soort ontmoetingen in een vast ritme. We geloven in een rode draad in leren en ontwikkelen, die enerzijds de urgentie benadrukt vanuit de organisatiedoelstellingen, anderzijds de urgentie op persoonlijk- en teamgebied. Te weinig leren en ontwikkelen heeft immers effecten op verzuim, verloop, werkplezier, synergie en creativiteit.

### Horizontaal én Verticaal ontwikkelen

De organisatie heeft uiteraard vooral behoefte aan professionaliteit en vakmanschap. Hier wordt het aanbod voor horizontaal leren op afgestemd (skills en kennis). Daarnaast zorgt verticaal leren (ontwikkelen van het bewustzijnsniveau van medewerkers) voor het beter dealen met een onzekere, dynamische en complexe wereld: voor meer wendbaarheid, adaptiviteit en innovatiekracht. Een sprong in dit zogenaamde "sense-making level" zorgt ervoor dat medewerkers en leiders in staat om problemen en situaties vanuit een wijzer perspectief te beschouwen, met een meer complexe, systemische, strategische en onafhankelijke denkcapaciteit en meer change leiderschaps-, samenwerkings-, stakeholder relatie-ontwikkelings- en conflictmanagementcapaciteiten.

## **Waar spanning zit, zit beweging**

Verticale ontwikkeling wordt met name getriggerd door oncomfortabele situaties en omstandigheden, door een mate van urgentie. Zo ervaart iedere medewerker met enige regelmaat weerstand en disbalans in het team. Soms komen ze zichzelf hierbij behoorlijk tegen en dit kan even zorgen voor energieverlies of tot minder verbinding in het team. Wij zien disbalans als een actuele ontwikkelkans. De spanning die daar ontstaat, verraad een mogelijke ontwikkelbeweging voor de medewerker, het team én de organisatie. Zo ontstaat vanuit urgentie en bewustwording op het ontwikkelthema een leer & ontwikkelbehoefte bij de medewerker en/of bij het team. Voorwaarde hiervoor is dat medewerkers begrijpen hoe ontwikkelen werkt en waarom een disbalans daadwerkelijk een ontwikkelkans kan zijn.

Vanuit de Joyfulness Coöperatie hebben we hiervoor een impactvolle leerervaring ontwikkeld in de vorm van specifieke “ophaal-sessies”: de Blooming Culture Sessies.

## Blooming Culture Aanpak

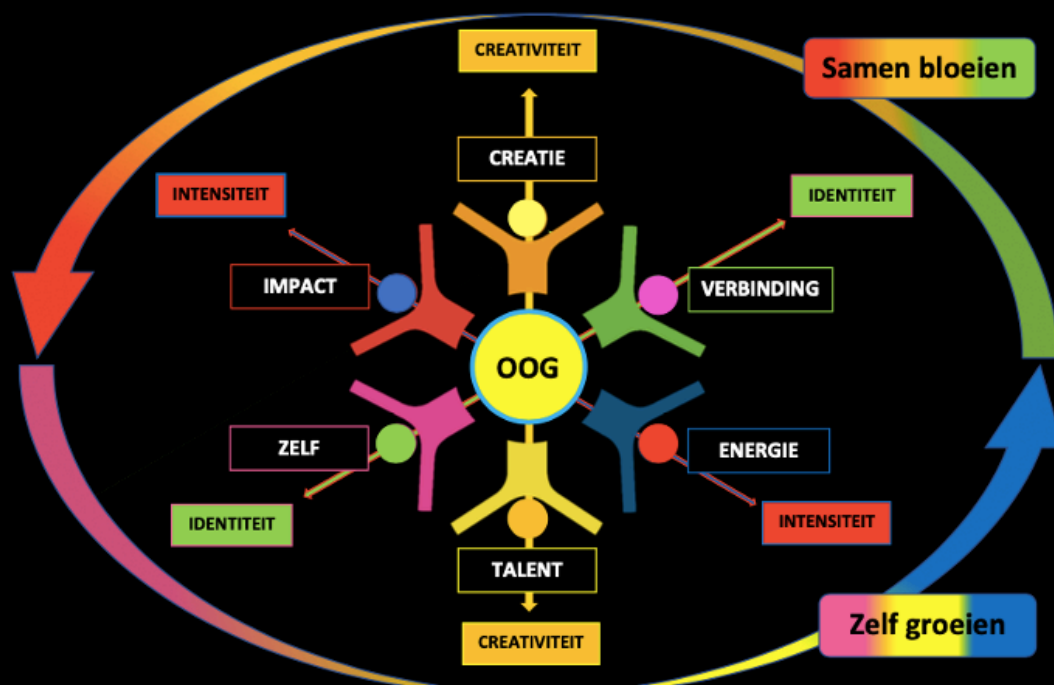
In onze Blooming Culture Sessies wordt in teamverband helder wat nú aandacht vraagt in de onderstroom van het team. Waar nú ontwikkelkansen liggen. Door deze sessies met regelmaat te doen, ontstaat steeds opnieuw helderheid én urgentie op de actuele ontwikkelkansen. Hierdoor komt uit de medewerker en uit het team vanzelf een hulpvraag voor coaching, voor training, voor horizontaal én verticaal ontwikkelen. Hiermee dichtten we de kloof tussen vraag en aanbod, pakken gemotiveerde medewerkers en teams zelf de regie op hun ontwikkeling en creëren ze samen de lerende, wendbare en werkgelukkige organisatie die we voor ogen hebben.

Deze sessies vallen onder onze “Blooming Culture Aanpak”. Impactvolle sessies/ervaringen, waarbij medewerkers spelenderwijs zélf en samen woorden geven aan lastige thema’s als onveiligheid, ellendigheid, competitie, prestatiedruk, onzekerheid en vermoeidheid. Ze komen zélf met ontwikkelstappen op persoonlijk- en teamvlak. Er wordt waardevolle feedback opgehaald op het gebied van structuur én cultuur waar het management en bestuur slim (en mogelijk snel) op kan schakelen. Waar leer & ontwikkelaanbod op kan worden aangescherpt en aangevuld. We creëren een katalysator voor de lerende organisatie. We vullen de sessies graag aan met Blooming Culture Scans die met behulp van een vragenlijst de huidige status van mensen en teams in kaart brengen. Hierdoor kunnen teams van elkaar leren en ontstaat nieuwe managementinformatie, nieuwe indicatoren, op leren & ontwikkelen, op cultuurgebied.

### Het Blooming Culture Model

Aan de basis van onze aanpak staat ons kleurrijke (Joyful) Blooming Culture Model. Een systemische bloem met aan de onderkant 3 bloemblaadjes, die gaan over persoonlijke ontwikkeling. Aan de bovenkant 3 bloemblaadjes over teamontwikkeling. De drie assen, identiteit, creativiteit en identiteit, brengen inzicht in de spanning, mogelijke balans/disbalans tussen de persoonlijke- en teamdimensie. We nodigen mensen in sessies uit om letterlijk met ons in het Oog van de orkaan, het oog van de bloem te gaan staan en te

## Blooming Culture Model



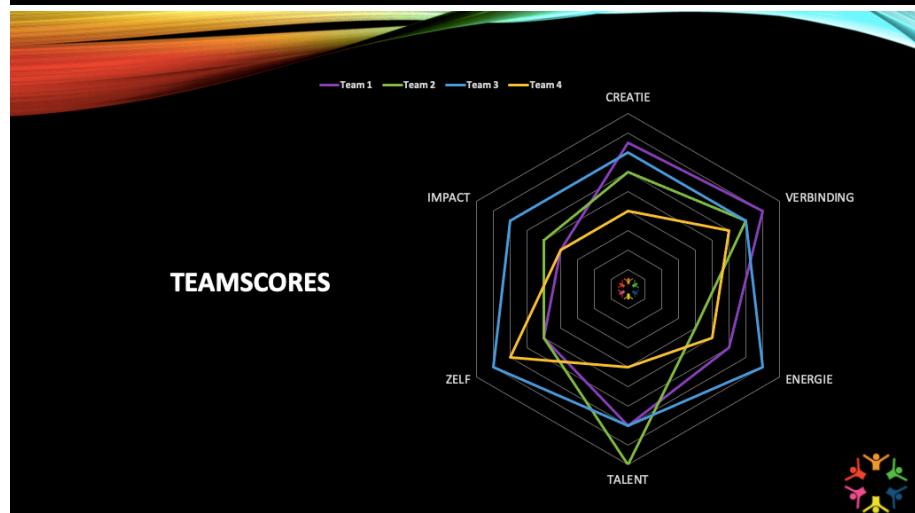
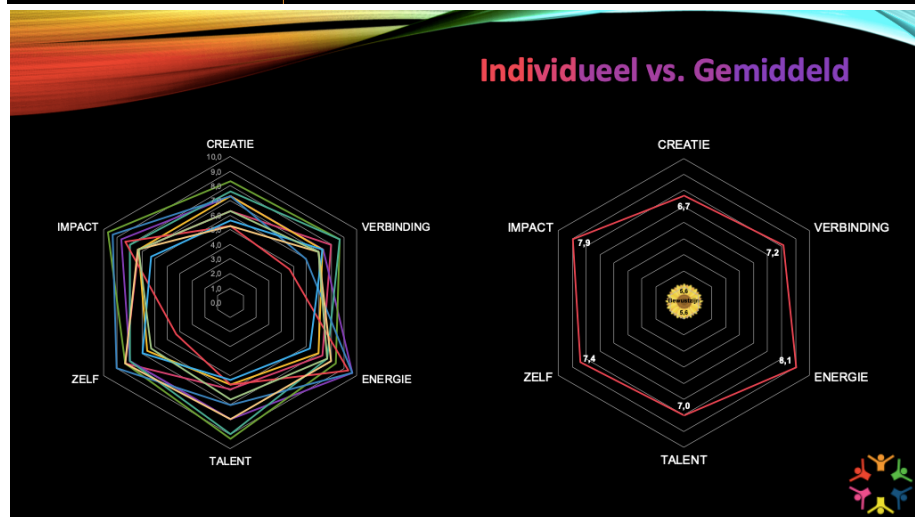
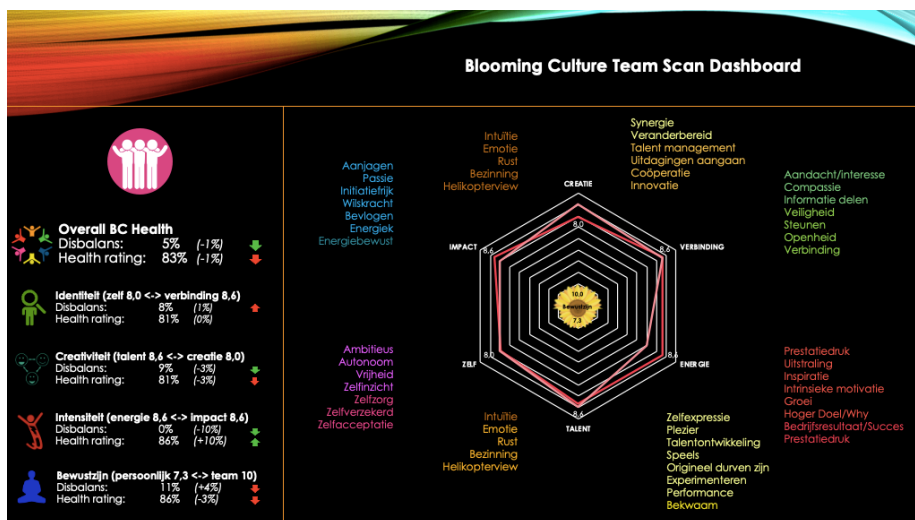
## De Blooming Culture Experience - Teamsessies

In onze teamsessies ligt de bloem fysiek met touwen op de grond, zodat teamleden in een aantal spelvormen gaan ervaren waar de disbalans en ontwikkelkansen zijn. We werken met grondankers en themakaartjes om de belangrijkste thema's uit de onderstroom boven water te krijgen. Zo ontstaan op een veilige en speelse manier als vanzelf de gesprekken die nodig zijn. We zien met iedere sessie een toename in eigenaarschap, persoonlijk leiderschap, verbinding en ontwikkelbereidheid. Medewerkers ervaren namelijk dat ze écht invloed kunnen uitoefenen op hun eigen werkplezier, op hun werkcontext, op hun leven. De Joy komt steeds vaker voor op de werkvloer.



## De Blooming Culture Scan

In de Scan maken wij gebruik van een vragenlijst die individueel door medewerkers (anoniem) wordt ingevuld. Deze vragenlijst gaat dieper in op de zeven belangrijkste thema's die bij een bloeiende cultuur horen. De uitkomst van de vragenlijst wordt verwerkt in een presentatie op teamniveau en mogelijk op organisatieniveau. In teams wordt vaak aan het einde van sessies besloten of de individuele scores openbaar worden gemaakt. Voldoende psychologische veiligheid en vertrouwen in het team is hiervoor van belang. Teams kunnen onderling vergelijken en tips uitwisselen over hun aanpak van thema's. Organisatie-breed ontdekken we wat de grote thema's zijn waarop training en coaching, leer & ontwikkelaanbod kan worden afgestemd. De uitkomsten van de scan zijn naast nieuwe indicatoren op cultuurgebied ook voorspellers van toekomstig verzuim, verloop, innovatiekracht, wendbaarheid en productiviteit.





## Meer Informatie

🌈 [www.joyfulness.world](http://www.joyfulness.world)

🌈 Johan Spaans

🌈 [johanspaans11@gmail.com](mailto:johanspaans11@gmail.com)

🌈 06 480 695 54

🌈 Menno Braakman

🌈 [menno@inner-kompas.nl](mailto:menno@inner-kompas.nl)

🌈 06 173 813 54



# BEDANKT!

Johan Spaans & Menno Braakman  
Laat mens, team, en organisatie tot bloei komen