

Waarom de meeste teams nooit flow ervaren

(en wanneer teams écht gaan stromen)

Een pleidooi voor teamflow
Jubileumseminar Florerend Leiderschap
Auditorium STC Rotterdam, 1 april 2026
Door Viktor Steijger



1



2



Intelligente & uitstekende individuen

Een team verwordt tot middelmaat




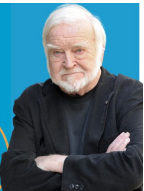
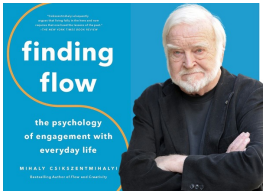
3



4

“Flow is a state in which people are so involved in an activity that nothing else seems to matter.”

- Mihaly Csikszentmihalyi -



5

“Flow ontstaat niet wanneer het makkelijk is... maar wanneer we onszelf vrijwillig uitdagen... om iets moeilijks en betekenisvol te bereiken.”

Mihaly Csikszentmihalyi



6

Oscar® nominatie Beste Buitenlandse Film 2005

AS IT IS IN HEAVEN



“Alles begint met luisteren, alle muziek is al gemaakt”.



7

10 kijk- en reflectievragen (individueel)

1. Waar in mijn leven leid ik vanuit angst (voor afwijzing, falen, controleverlies)?
2. Welke oude overtuiging bepaalt nog steeds mijn gedrag als leider?
3. **Wanneer voel ik mij het meest authentiek en wat doe ik dan anders?**
4. Waar houd ik mezelf klein om de harmonie te bewaren?
5. **Wat zou er veranderen als ik volledig mijn eigen 'stem' zou laten horen?**
6. **In welk personage herken ik mij?**
7. Op welk moment verandert Daniel echt als leider? Wat gebeurt er intern?
8. Welke scène raakt je emotioneel? Wat zegt dat over jouw eigen verlangens of pijn?
9. Waar zie je destructieve leiderschapsdynamiek en herken je die in organisaties?
10. Formuleer na de film in één zin: "mijn stem klinkt het krachtigst wanneer ik ..."



8

OSCAR® NOMINEERT BESTE UTEENLANDSE FILM

WILHELM NYHUS, FREDRIK HALLGREN, LARS VIKSTRÖM, JONAS BRONKHORST, JOHANNA BRONKHORST, JOHANNA BRONKHORST, JOHANNA BRONKHORST

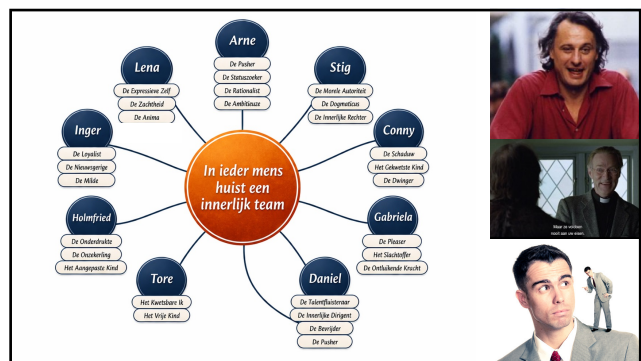
en film av KAY POLLAK




Stel je nu eens voor dat al deze karakters en gebeurtenissen zich niet in de wereld afspeelen, maar allemaal in jou aanwezig zijn....



9



10

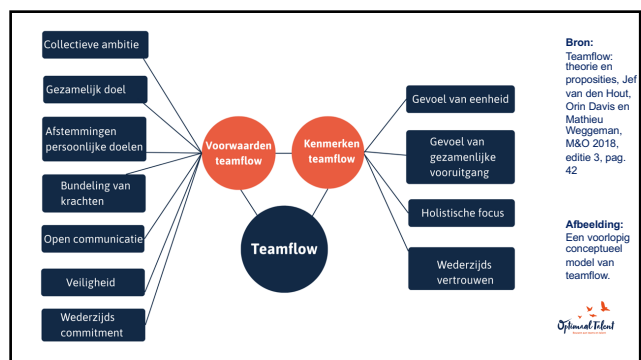
“Teamflow is een gedeelde flow-ervaring binnen een team, waarbij teamleden volledig betrokken zijn, op elkaar afgestemd handelen en als één geheel werken aan een gezamenlijk doel.”

- Van Hout, Van der Meulen, Weggeman (2018) -

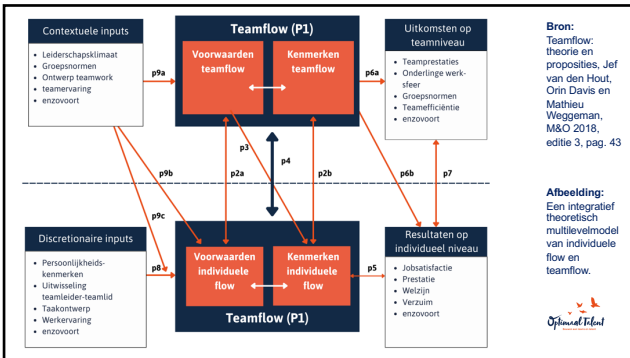
Teamflow
+
gedeelde flow
+
perfecte afstemming
+
gevoel van eenheid



11



12



13



14

Zeven principes op weg naar ...

INZICHT	TEAMFLOW-VOORWAARDEN
1. Wet van Spanning	Basis van de flow-theorie
2. Illusie van Samenwerking	Collectieve ambitie (1)
3. Heiderheidsparadox	Gezamenlijk doel (2)
4. Baseline voor Veilige Scherpte	Open communicatie en veiligheid (5 en 6)
5. Afankelijkheidswet	Commitment + bundeling (4 en 7)
6. Synchronisatiekracht	Afstemming (3)
7. Ego-valkuil	Collectieve ambitie + commitment (1 en 7)

15

1. De wet van spanning

Waar is het in jullie team te comfortabel geworden?

16

DE KERN VAN HET FLOW-MODEL

17

2. De illusie van samenwerking

Waarvoor wil dit team écht bestaan?

18

Duogesprek in 2 minuten

Wat is volgen jullie het hoger
doel in de film *As it is in heaven*?



19

3. De helderheidsparadox

Wat is vandaag zó helder dat niemand hoeft te twijfelen?



20

4. Baseline voor veilige scherpte

Wat wordt er niet gezegd in jullie team...
maar zou wel gezegd moeten worden?



21

5. De afhankelijkheidswet

Waar kunnen jullie nog zonder elkaar... en wat zegt dat?



22

6. Synchronisatiekracht

Wanneer waren jullie voor het laatst écht in hetzelfde ritme?



23

7. Ego valkuil

Wanneer voelde het alsof jullie geen
individuen waren... maar één geheel?



24

10 buffers voor TEAMFLOW

Afbeelding:
Een integraal praktisch multilevel-model van de 10 buffers van de 10 buffers van vloerend leiderschap vertaald naar teamflow.

25

TEAMFLOW BOUWEN – MET GEDRAG EN INTERVENTIES		
TEAMBUFFER	GEDRAG (dagelijks & wekelijks)	INTERVENTIES (maandlijks, per kwartaal of jaarlijks)
1 Ritme & structuur	<ul style="list-style-type: none"> Vaste werkstart / weekreflectie Duidelijke meetingsstructuur (check-in / check-out) Holdere prioriteiten per week 	<ul style="list-style-type: none"> Kwartairtime met evaluatie (wat werkt / wat niet)
2 Energie als teamverantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> Energiecheck (1-10) in meetings Energiebeelden bespreekbaar maken Successes vieren 	<ul style="list-style-type: none"> Teamdag gericht op vitaliteit & werkplezier
3 Sterk kernteam	<ul style="list-style-type: none"> Holdere rolverdeling en elgemaanschap Regelmatische algemeen kernteam Verwachtingen expliciet maken 	<ul style="list-style-type: none"> Strategische bijeenkomsten (1-2x per jaar) Leiderschapsteam coaching / interview
4 Echte spiegeling	<ul style="list-style-type: none"> Directe, eerlijke feedback "Wat zie ik jou doen?" Laps oordel Spiegelrijgen bespreekbaar maken 	<ul style="list-style-type: none"> Feedbacktraining / teamwerkbijscholing 360° feedback instrument
5 Schaduw bewustzijn	<ul style="list-style-type: none"> Oribegripelen gedrag benoemen Patronen zichtbaar maken Spanningsnormaliseren 	<ul style="list-style-type: none"> Regelmatige teamsessie (onderzoeken / patronen) Teamcoaching op gedrag & dynamiek
6 Onderbreken van overdrive	<ul style="list-style-type: none"> Elkaar mogen afremmen Werkdruk bespreekbaar maken Patronen en rolverdeling bespreken Max 3 prioriteiten tegelijk Focusbeelden transfer oefening Bus en overload bespreekbaar maken 	<ul style="list-style-type: none"> Werkdruk / teamreflectie op tempo Reset-moment (dix, kwartaal / pas op de plaats)
7 Mentale bandbreedte	<ul style="list-style-type: none"> Korte, effectieve coaching Stoppen met overbodige meeting Afwijzing bijten denken en doen 	<ul style="list-style-type: none"> Teamafpraak: "ik doen we niet meer" sessie
8 Energiebeheer in interactie	<ul style="list-style-type: none"> Overbreken in meetings Luiden tonen kwetsbaarheid Stellen in focus normaliseren 	<ul style="list-style-type: none"> Vrijheidsdialoog (wat doen we niet te vragen?) Interactie / open dialoogsessies
9 Psychologische veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> Stiltaan bij gevoel en energie Reflectieinstrument bouwen 	<ul style="list-style-type: none"> Beide / of beide (reflectie & workshop)
10 Belichaamde reflectie		<ul style="list-style-type: none"> Outdoor sessies / ervaringsopbouw

Duogesprek in 2 minuten

Welke gamechanger(s) kan jouw team gebruiken?

Kies er 1-3

26

Team Flow Monitor samenwerking

PROBLEEMTEAM
Dit team scoort structureel laag op alle voorwaarden

Motivatie & Betrokkenheid: 42%
Collectieve Ambitie: 36%
Positieve Sfeer: 33%
Vandaag: 39%
Drie maanden: 43%

TEAM FLOW SCORE
Dit team scoort structureel laag op alle voorwaarden

Collective Ambitie: 4.2
Gezamenlijk Doel: 5.0
Afklemming, Persoonlijke Doelen: 1.0
Bundeling van Krachten: 2.0
Open Communicatie: 2.0
Wederzijds Commitment: 1.0
Veiligheid: 1.5

HOGESCHOOL ROTTERDAM

27

Drie takeaways

1. Teamflow is geen toeval. Het is maakbaar!
2. De grootste blokkade zit niet in de taak of in de mensen, maar wat tussen die mensen gebeurt!
3. Focus niet zozeer op de harde kant, maar op de zeven teamflow principes en dan komt het resultaat vanzelf!

De meeste teams wachten op een goed moment. Topteams bouwen de voorwaarden.

Viktor Steijger

28



29

Ik hoef geen beeld te maken. Het zit al in de steen. Ik hak alleen het overbodige gruis weg.

Ons hoger doel...

- Michelangelo

30