

Alsjeblieft, de download 'Hoe motiveer ik mijn team'

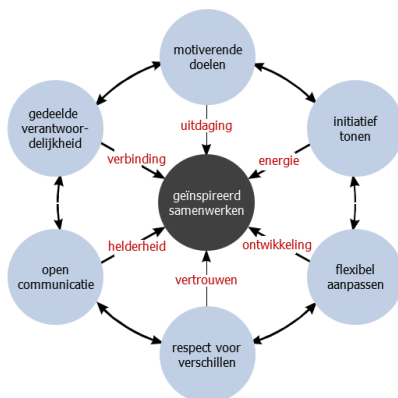
6 sleutels voor geïnspireerd samenwerken

Uitgangspunten

In de praktijk zie ik dat leidinggevendenden vaak worstelen om het team gemotiveerd te houden. Door interne en externe problemen kan de energie wegsijpelen. Je team doet wat moet, maar het sprankelt niet meer. Je hebt al van alles geprobeerd — complimenten, nieuwe doelen, gesprekken — maar het blijft knagen. Ondertussen moet jij voldoen aan de *top-down* opgelegde doelen en verantwoordelijkheden en dat zorgt voor een vervelende spagaat.

Je bent niet de enige. Veel leidinggevendenden ervaren dezelfde spagaat: hoe krijg je mensen weer in beweging en hoe blijf je zelf gemotiveerd en inzetbaar?

Motiveer met behulp van het Teamwiel van Vroemen



Figuur 1 Het teamwiel van Martijn Vroemen,
www.teamchange.nl

Motivatie ontstaat niet door harder werken, maar door slimmer kijken.

Het Teamwiel van Vroemen helpt daarbij. Het laat zien welke zes elementen bepalen of een team bruist of stagneert.

De elementen zijn elk onderwerpen om met elkaar in gesprek te blijven.

Per onderdeel volgt hieronder kort waar het over gaat, het probleem en de oplossing.

Net zoals bij een echt wiel is de weg nooit kaarsrecht of zonder hobbels en is niet altijd zichtbaar waar naartoe bewogen wordt. Ga met elkaar in gesprek en benoem wat speelt, wat nodig is en waar de behoefte ligt.

1. Motiverende doelen – Weet waar je samen voor gaat

Probleem: frustratie doordat iedereen wel hard werkt, maar niet aan hetzelfde.

De kern: motivatie begint met betekenis en waarom mensen iets doen. Dit gaat over voldoende **uitdaging**.

Praktisch:

- Vraag elk teamlid: hoe hij/zij de doelen ziet en wat hij/zij daaruit haalt. Het zal je verbazen wat een verschillende antwoorden je hier zult zien.
- Laat iemand van buiten (klant, directeur) uitleggen waarom dit doel ertoe doet.
- Koppel teamdoelen aan persoonlijke waarden (via assessments prachtig in beeld te brengen).



Rebelski helpt met teamworkshops en assessments waarin teamdoelen worden verbonden aan drijfveren en gedrag. Bij een teamtraject wordt altijd gestart met een online teamdiagnose, gebaseerd op dit model.

2. Gedeelde verantwoordelijkheid – Samen eigenaar

Probleem: jij trekt, zij volgen.

Kern: een team wordt pas volwassen als het eigenaarschap deelt. Dit gaat over **verbinding**.

Praktisch:

- Vraag: wat heb jij nodig om jouw deel goed te doen?
- Zet samen afspraken in een visuele 'commitmentmuur' die iedereen kan zien.

Rebelski helpt met teamworkshops waarin rollen, verantwoordelijkheden en energie in balans komen.

3. Open communicatie – Zeg wat er speelt

Probleem: de gesprekken zijn braaf, de echte spanning zit eronder.

Kern: motivatie verdampst als mensen niet gehoord worden. Dit gaat over **helderheid**.

Praktisch:

- Start elk overleg met een check-in: hoe zit je erbij vandaag?
- Gebruik assessmenttools en ga in gesprek om te begrijpen waarom iemand stil of juist dominant is.
- Oefen feedback op gedrag: ik zie, ik hoor, ik merk dat... klopt dat?

Rebelski helpt met trainingen voor teams die openheid willen zonder drama en inzicht in helder communiceren.

4. Respect voor verschillen – Benut ieders kracht

Probleem: het botst in het team, of het is juist te vlak.

Kern: verschillen zorgen voor wrijving, maar ook voor groei. Dit gaat over **vertrouwen**.

Praktisch:

- Wissel samenwerkingsduo's regelmatig.
- Vier diversiteit: geef elk teamlid in het team letterlijk een podium. Laat bij teamoverleg steeds iemand anders de check-in doen.

Rebelski helpt met workshops over gedrag, denkstijlen, drijfveren en communicatiestijlen.

5. Flexibel aanpassen – Leren en bewegen

Probleem: routines zijn heilig, verandering kost energie.

Kern: teams die leren, blijven gemotiveerd. Dit gaat over **ontwikkeling**.

Praktisch:

- Plan korte retro's: wat werkte, wat nemen we mee, wat laten we los?
- Vraag: wat zou je doen als het vandaag wél mocht mislukken?
- Introduceer een 'vernieuwingsuur' per maand voor ideeën en experimenten.

Rebelski helpt met energieke reflectiesessies 'van frustratie naar actie'.



6. Initiatief tonen – Energie en lef

Probleem: het team wacht af. Jij bent de enige met ideeën.

Kern: initiatief ontstaat als veiligheid en speelruimte samenkomen. Dit gaat over **energie**.

Praktisch:

- Vraag: wat heb jij nodig om een idee uit te proberen?
- Geef ruimte voor kleine experimenten.
- Zeg vaker 'ja, doe maar' dan 'even afstemmen'.

Rebelski helpt met PowerDISC-leiderschapstrainingen om te sturen op vertrouwen in plaats van controle.

Gesprekken die energie geven

Gebruik deze vragen in je volgende teamoverleg:

- Wat gaf jou energie de afgelopen week?
- Waar liepen we op leeg, en wat zegt dat over onze samenwerking?
- Wat hebben we deze maand beter gedaan dan vorige maand?
- Als jij één ding mocht veranderen aan hoe we werken, wat zou dat zijn?

Tot slot

Een gemotiveerd team ontstaat niet door aan te jagen, maar door ruimte, richting en ritme te brengen. Gebruik het teamwiel als kompas. Praat, beweeg, experimenteer.

Maak een afspraak

Hulp nodig bij deze aanpak? Neem contact met mij op en laten we een afspraak plannen. Ik ben nieuwsgierig naar jouw verhaal.

"Rebelski motiveert mensen zodat jij ontspannen kunt leidinggeven"

