

Gemotiveerde teams
halen betere resultaten:
hoe leiderschap
motivatie stimuleert .

Filip Staelens

✉ filipstaelens@changematters.be

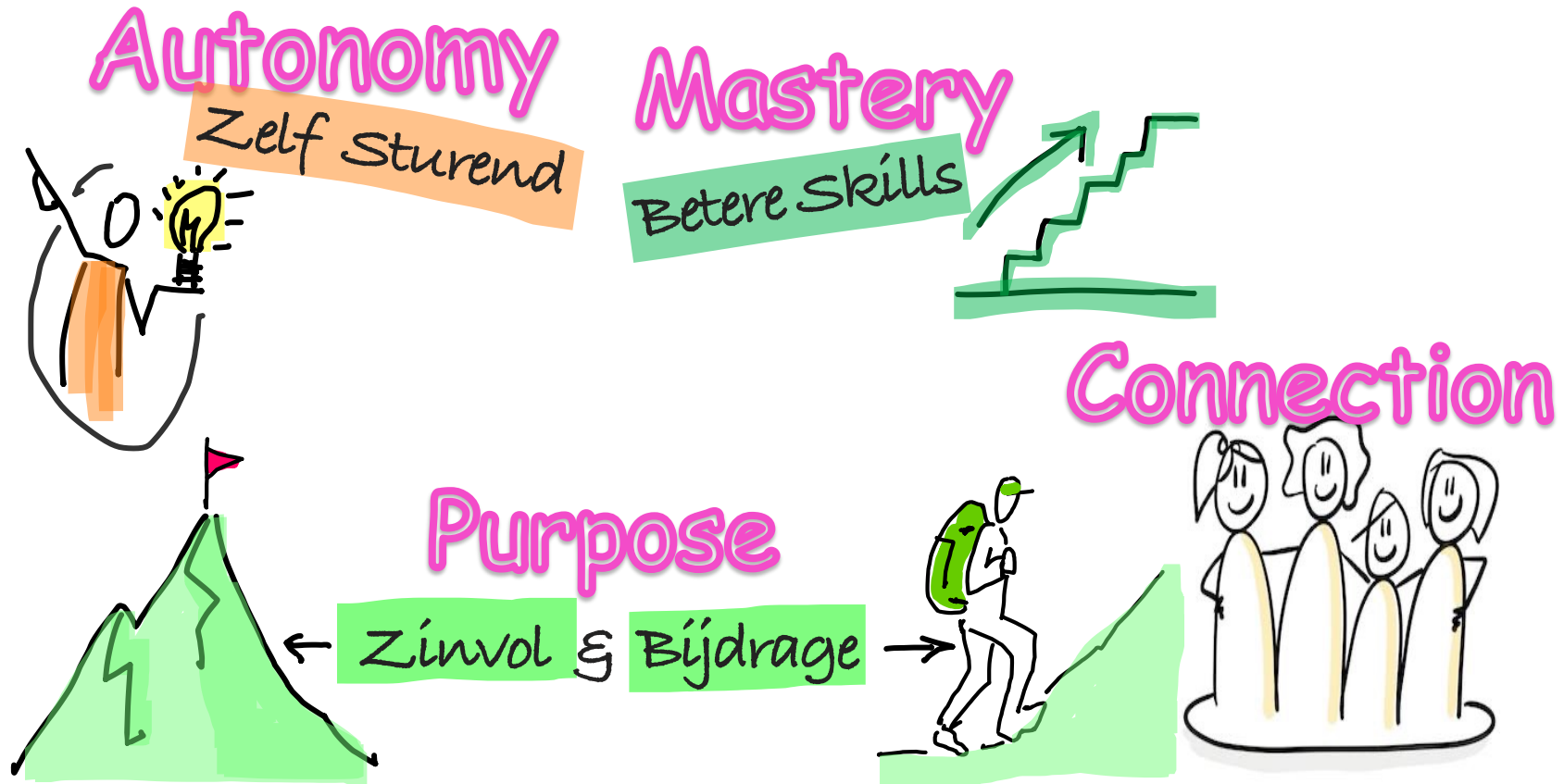
🌐 www.changematters.eu



Change
Matters



Wat motiveert ons ?



(based on: Daniel Pink, Drive - the amazing truth about what motivates us, 2009)

10 stellingen om motivatie in je team te peilen (*)

() based on Gallup's survey the state of the global workplace*

1. Ik weet wat er van mij verwacht wordt op het werk
2. Op het werk heb ik de kans om elke dag te doen waar ik goed in ben/wil zijn
3. In de laatste 7 dagen heb ik erkenning of lof gekregen voor werk dat ik goed heb gedaan
4. Er is iemand op het werk die mij aanmoedigt om verder te ontwikkelen
5. Mijn mening telt mee op het werk
6. Ik krijg voldoende vrijheid en middelen om keuzes te maken en beslissingen te nemen die belangrijk zijn om mijn werk goed te doen
7. Het doel (purpose) van mijn bedrijf en team geven me het gevoel dat mijn job belangrijk is
8. Mijn manager, of iemand op het werk, geeft om mij als persoon
9. Ik voel dat ik deel ben van een team
10. Ik voel dat het team samenwerkt naar een doel

(1) Strongly disagree (2) Disagree (3) Neither disagree nor agree (4) Agree (5) Strongly agree





Positieve teams halen betere resultaten (*)

- **Ratio positieve versus kritische feedback**
High performing teams **6 / 1**
Fullfilling marriages **5 / 1**
Minimum **3.2 / 1**
- **Frequency positive feedback belangrijker dan intensiteit**
- Positieve feedback moet **oprecht en persoonlijk zijn**

(*) Fredrickson & Losada(2005), *American Psychologist*, 60, 678-686
Barbara L. Fredrickson , *Updated thinking on positivity ratios*, 2013, *American Psychologist*, 68(9)

Leíder!
~~Project Manager?~~

Leadership is een proces met vier dimensies

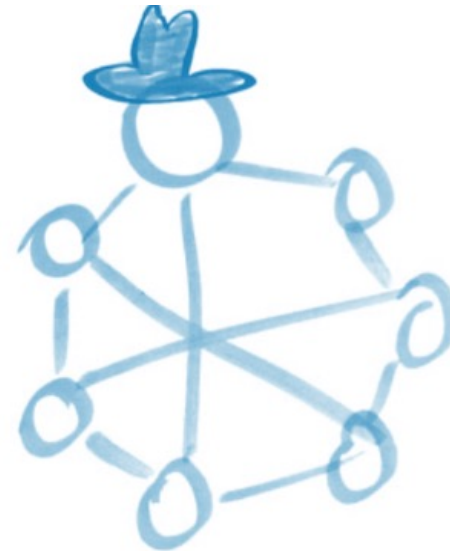


() waar mensen vrijwillig willen naar toe werken*

Rol van de leider is er voor zorgen dat er leiderschap is



“Heroische leider”



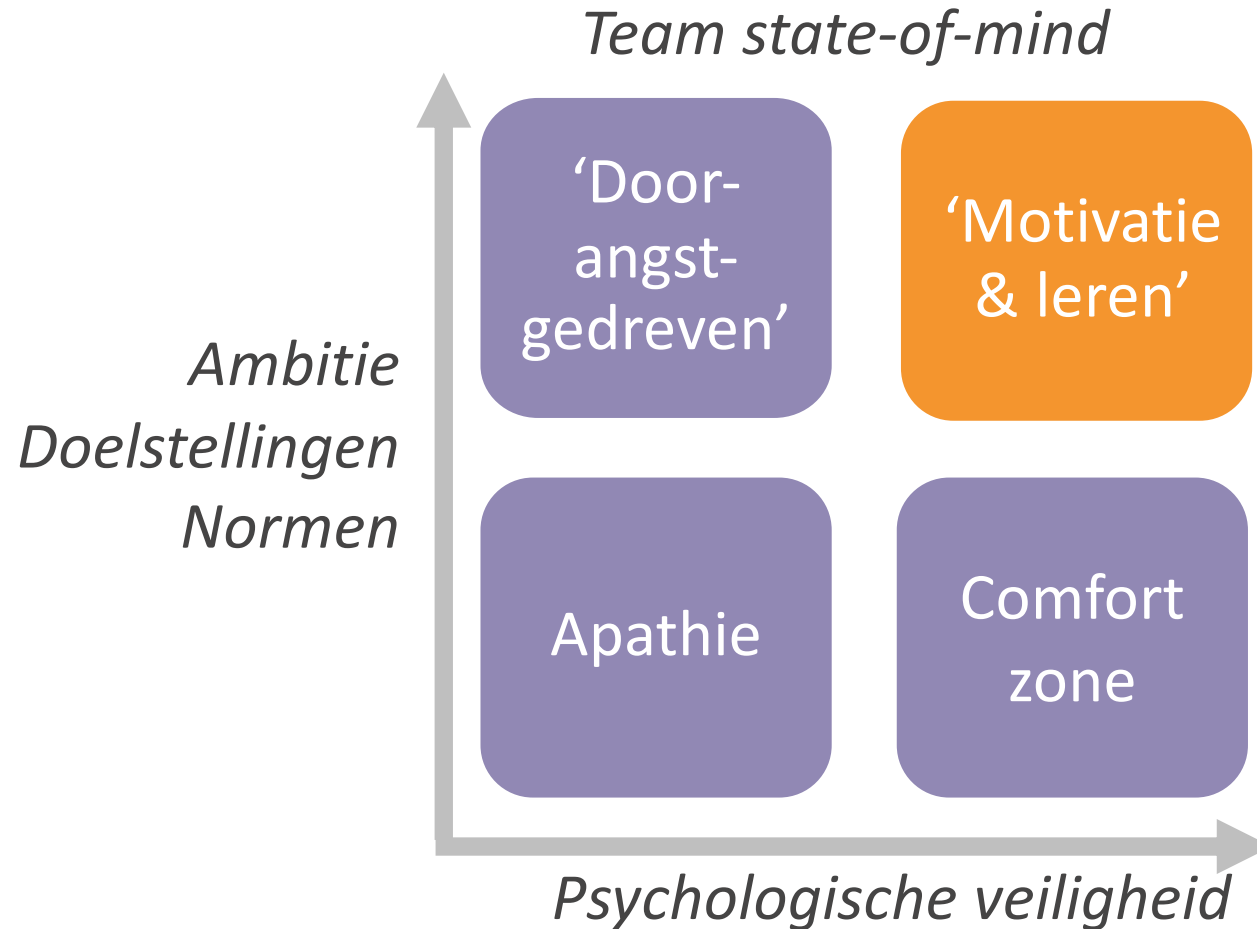
“Coachende leider”

Psychological Safety

Het gevoel bij alle teamleden dat men niet 'gestraft' of 'vernederd' wordt als men met andere ideeën komt, vragen stelt, bezorgheden uit of een vergissing maakt



Psychologisch-veilig betekent niet “lage ambities” en “vriendelijk zijn”



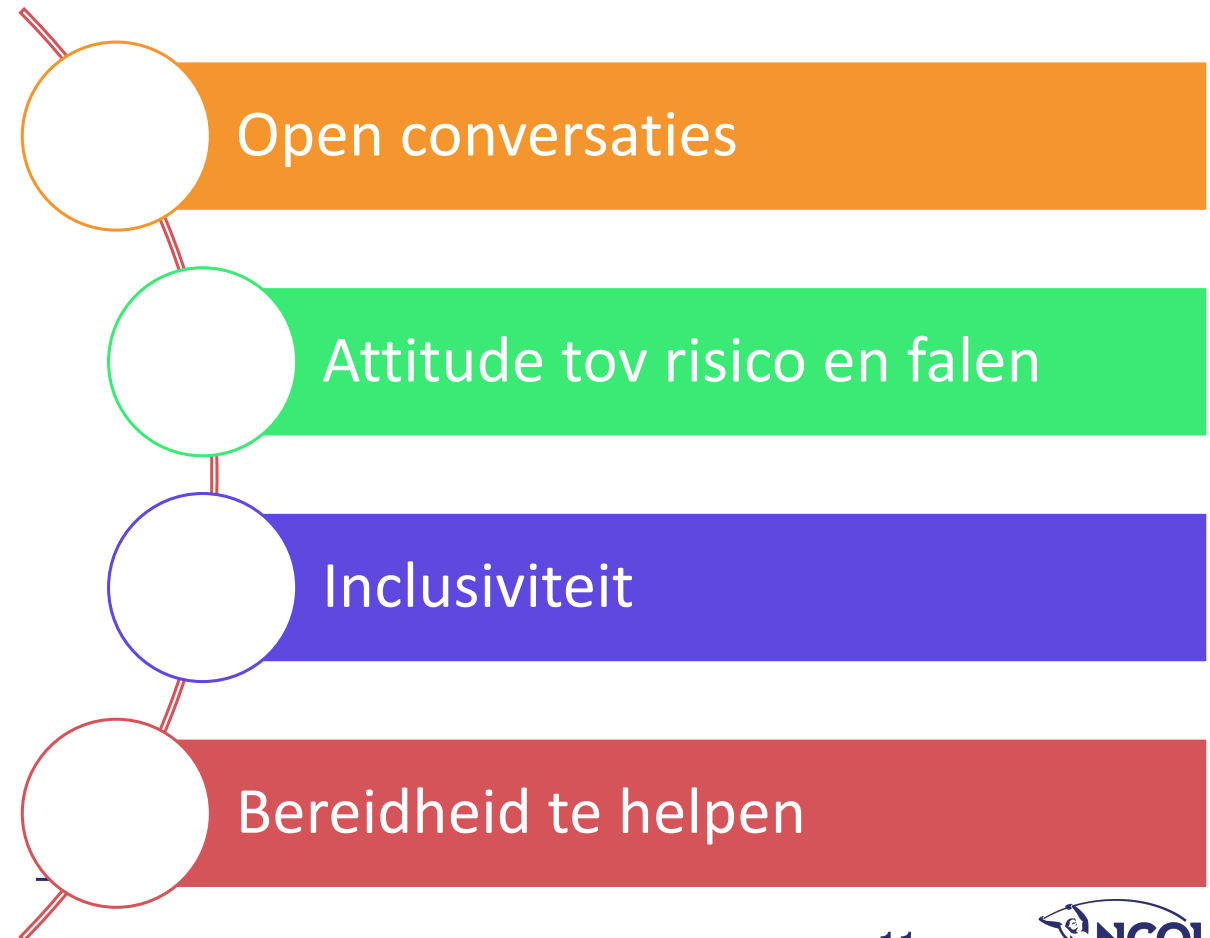
8 stellingen om psychologische veiligheid in je team te peilen (*)

1. Als ik in dit team een vergissing maakt wordt me dat nooit verweten
2. Teamleden vertellen spontaan zelf hun eigen vergissingen
3. Teamleden voelen dat ze problemen en moeilijke situaties ter discussie kunnen brengen.
4. Teamleden sluiten nooit anderen uit omdat ze anders zijn.
5. In dit team is het veilig om een risico te nemen
6. Het is makkelijk om hulp te vragen aan andere teamleden
7. Niemand in het team zal moedwillig je werk ondermijnen
8. In dit team werk worden mijn unieke vaardigheden en talenten gewaardeerd en gebruikt.

(*) based on Amy E. Edmundson, fearlessorganization.com, *The fearless organization scan*



Psychologische veiligheid heeft vier dimensies en die zijn sterk afhankelijk van de leider



'Conflict' ter discussie brengen

Cultuur van feedback

Als je input krijgt, wees nieuws en stel veel vragen

"De leider gaat eerst"

F First
A Attempt
I In
L Learning

Geef toe dat je ook fouten maakt

Actively ask for input

Listen (the leader speaks last)

Waarom zijn we hier?
Waarden?
Hoe we samenwerken?

Individueel
talent en bijdrage
waarderen

"De leider gaat eerst"

gedeelde
doelstellingen
en visie

Evenwichtige
werklast

Tips om meer coaching leider te zijn?

- Open conversaties
- Attitude tov risico en falen
- Inclusiviteit
- Bereidheid te helpen

Tips om psychologische veiligheid te versterken

Vier punten om te onthouden

- Leiderschap is een process dat te groot is voor één persoon. Leiderschap is altijd gedeeld. De teamleider zorgt er voor dat er leiderschap is.
- Wat ons motiveert is “Autonomy, Mastery, Purpose, Connection”.
- Een “heroische teamleider” is de-motiverend
Als “coachende, ondersteunde leider” ben je motiverend.
- Psychologische veiligheid is de basis voor een gemotiveerd, lerend team. Het is de rol van de leider om hierin voor te gaan.

Gemotiveerde teams
halen betere resultaten:
hoe leiderschap
motivatie stimuleert .

Filip Staelens

✉ filipstaelens@changematters.be

🌐 www.changematters.eu



Change
Matters

