



## IS DIT TEAM WEL GEMOTIVEERD?!

Motivatie = de beweging naar het doel.

Wat als contact en sfeer in het team op orde zijn, maar het team een lage inzet toont of (schijnbaar) niet meewerkt aan het realiseren van het gezamenlijke doel?

Drie manieren om te kijken naar motivatievraagstukken. Wat is er aan de hand en waar zit ruimte voor verbetering?

### Teambenadering

Is er al beweging in dit team? Waar waartoe? Wees nieuwsgierig...

- Wat wil dit team (eigenlijk)?
- Wat is het belang van dit team, volgens de teamleden zelf?
- Hoe kunnen teamleden dit belang dienen? Wat zullen zij daarom gaan doen?
- Kennen de teamleden de formele (leer)doelen?
- Hoe kunnen teamleden het teambelang dienen en tegelijker tijd bijdragen aan de formele (leer)doelen?
- Wat kan jij -als vraagsteller, begeleider- naar beste weten bijdragen aan de teammotivatie?

### Persoonlijke benadering

Het team bestaat uit teamleden. Vraag je per persoon af:

- Wat is zijn/haar basis-motivatie? Hoe ervaart het team dit?
- Wil hij/zij wat het team als geheel wil? Hoe ervaart het team dit?
- Zijn er persoonlijke belemmeringen die hem/haar verhinderen om aan het teamdoel bij te dragen? Is hij/zij zich dat bewust?
- Heeft hij/zij de kennis en ervaring in huis om daadwerkelijk bij te dragen aan het teamdoel? Wordt dit zo ook gezien / erkent door het team?

### Systeembenadering

De motivatie van een team om aan/met de organisatiedoelen werken, wordt beïnvloed door méér dan alleen teamfactoren en persoonlijke factoren.

Voorbeelden van **organisatiefactoren** die invloed hebben op motivatie.

- Wat wordt in deze organisatie beloofd?
- Zijn er voldoende middelen ter beschikking (tijd, techniek, coaching, leiding, ondersteuning, planning, etc.)?
- Wat is de houding van collega's en/of leidinggevenden op hogere niveaus?
- Zijn de procedures en processen in deze organisatie duidelijk (jaarplan, meerjarenplan, fusies, reorganisaties)?
- Hoe is de cultuur in deze organisatie? Wie zijn de helden, en waarom?

Voorbeelden van factoren uit de **systemische benadering van Hellinger**.

- Waar ligt vanuit de geschiedenis van deze organisatie de loyaliteit? Denk bijvoorbeeld aan de invloed van de oprichters, fusies, ontslagrondes.
- Kunnen de teamleden hun positie werkelijk bekleden, of is er invloed van voorgangers op die functie? Bv. bij vervanging bij ziekte, of opvolging van iemand die is 'weggepromoveerd'.
- Krijgt iedereen erkenning voor zijn plek in de organisatie? Denk aan erkenning van anciënniteit, verantwoordelijkheid, hiërarchie, leeftijd, behaalde resultaten.