

Vitale Teams Bouwen



**Haal het beste uit je team:
bouw een vitale werkomgeving
voor maximale prestaties en
betrokkenheid.**

Als jij weet hoe je medewerkers kunt blijven boeien en de bevologenheid kunt vergroten, dan doe je wat de allerbeste leiders doen. Het gaat hierbij niet om de hoeveel tijd of inspanning die je inzet, maar om de manier waarop je als leider omgaat met je medewerkers. Met kleine veranderingen in je gedrag, wat je zegt en uitstraalt en hoe je de tijd indeelt met je medewerkers kun je al een groot verschil maken.

Wil je weten hoe je als leider aan een vitaal team kan bouwen?

Wij zetten je aan het denken en in beweging met de volgende 10 tips.

tip 1

Wil je een leer-en ontwikkelcultuur creëren? Ga dan zelf voorop!

Als leider is het belangrijk om het belang van continue ontwikkeling te onderstrepen en hierin zelf het goede voorbeeld te geven. Dit betekent dat je niet alleen praat over het belang van leren en ontwikkelen, maar ook actief bezig bent met je eigen leerproces. Maak dit kenbaar bij je medewerkers en deel je ervaringen.

Dit zet jouw team aan het denken.

- **Hoeveel tijd en energie besteed jij aan persoonlijke ontwikkeling**
- **Door wie laat jij je inspireren?**

tip 2

Creëer een cultuur die gericht is op het vormen van vitale teams

Een cultuur gericht op het vormen van vitale teams begint met het erkennen van het potentieel van alle medewerkers. Het is belangrijk om te zorgen dat medewerkers zich veilig voelen om fouten te maken en kwetsbaar te zijn. Het creëren van een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en ondersteund voelt, ongeacht hun positie of achtergrond, is essentieel voor het vormen van een succesvol en veerkrachtig team.

Door deze elementen te omarmen, kunnen teams beter samenwerken en het volledige potentieel van elk individu benutten.

- **Heb je als leidinggevende een compleet beeld van het potentieel van al je medewerkers?**
- **Is er binnen jullie omgeving ruimte voor medewerkers om fouten te maken en zich kwetsbaar op te stellen zonder angst voor kritiek of afkeuring?**

tip 3

Oprecht aandacht besteden aan je teamleden is essentieel

Uit verschillende studies blijkt dat medewerkers zich het meest gewaardeerd voelen wanneer ze betrokkenheid en ondersteuning van hun leidinggevend ervaren, persoonlijke waardering krijgen, voldoende autonomie hebben en bevoegdheid hebben om hun werk goed te kunnen uitvoeren. Daarom is het belangrijk om als leidinggevende oprechte aandacht te besteden aan je teamleden en hen te ondersteunen in hun werk.

- **Hoeveel tijd besteed jij per week aan het oprecht geven van aandacht aan je teamleden?**
- **En welke stappen onderneem jij om interesse te tonen en ondersteuning te bieden aan jouw medewerkers?**

tip **4**

Plan individuele gesprekken met teamleden in je agenda

Individuele gesprekken zijn een krachtige manier om te bouwen aan vertrouwen en betrokkenheid met je teamleden. Zorg dat je voldoende tijd in je agenda blokkeert om deze gesprekken te voeren.

Doe het niet even tussendoor.

- **Hoe kun je ervoor zorgen dat je meer tijd vrijmaakt om deze gesprekken te voeren en zo een meer betrokken en ondersteunend leider te zijn?**

tip **5**

Zoek het echte contact op

Als je de tijd neemt om aandacht te besteden aan je medewerkers, door de juiste vragen te stellen en écht te luisteren, dan kun je een schat aan informatie verzamelen. Dit kan je helpen om te begrijpen wat jouw medewerkers écht motiveert en hoe je hun behoeften kunt ondersteunen.

- **Weet jij precies wat je medewerkers drijft en waar ze wel of juist niet enthousiast van worden?**
- **Ken je de ambities, talenten en vaardigheden van je medewerkers die ze willen ontwikkelen?**

tip **6**

Begrijp en gebruik de kracht van waardering

Het geven van waardering en erkenning is een krachtige en effectieve managementtechniek die vaak wordt onderschat. Mensen hebben namelijk een diepgewortelde behoefte aan bevestiging en waardering. Het is belangrijk om vijf keer meer waardering uit te spreken dan kritiek te geven. Helaas ligt in veel Nederlandse bedrijven de focus nog vaak

op de zwakke punten van medewerkers. Maar door gebruik te maken van de sterke punten van mensen en hier aandacht aan te besteden, kunnen we zorgen voor meer motivatie en betrokkenheid op de werkvloer.

- **Weet jij wat de sterke punten van jouw medewerkers zijn en geef je ze daar voldoende waardering voor?**



Geef je leiding of inspireer je?

Leidinggeven en inspireren zijn twee verschillende manieren om invloed uit te oefenen op je team. Leidinggeven is het geven van opdrachten en het controleren van het werk van je medewerkers. Het kan werken in sommige situaties, maar het kan ook leiden tot een gebrek aan betrokkenheid en motivatie bij je team. Inspireren gaat veel verder dan leidinggeven. Het gaat om het creëren van een visie en het motiveren van mensen om daaraan bij te dragen.

Inspirerende leiders zijn in staat om hun team te betrekken bij het creëren van iets waardevols. Dit kan leiden tot meer creativiteit, betere prestaties en meer voldoening voor zowel de medewerkers als de organisatie als geheel.

- **Geef jij leiding of inspireer jij je team?**
- **Welke aanpak werkt het beste voor jouw team en organisatie?**



Met de juiste coach kun je groeien en jezelf ontwikkelen als leider

Een coach kan van onschatbare waarde zijn bij het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden. Een goede coach kan jou helpen bij het reflecteren op jouw functioneren als leider en je voorzien van constructieve feedback en inzichten. Het is belangrijk om iemand te vinden die je vertrouwt en die de nodige ervaring en expertise heeft om je te begeleiden. Zorg ervoor

dat je minstens vier keer per jaar een sessie plant om echt de tijd te nemen om te werken aan jouw leiderschapskwaliteiten.

- **Heb jij al eens overwogen om een coach in te schakelen om jouw leiderschapskwaliteiten te verbeteren?**

tip **9**

Zet je medewerkers in z'n kracht door de inzet van een persoonlijkheidsanalyse en geef direct waardering

Een persoonlijkheidsanalyse is een geweldige manier om je medewerkers te helpen hun potentieel te bereiken en zich te ontwikkelen. Het kan hen inzicht geven in hun sterke punten en valkuilen, en hen helpen te begrijpen hoe ze het beste kunnen communiceren met collega's en klanten. Dit kan op zijn beurt leiden tot betere prestaties op de werkvloer en een hogere mate van betrokkenheid bij het werk. Het aanbieden van een persoonlijkheidsanalyse is niet alleen een

manier om je medewerkers te helpen groeien, maar ook om waardering uit te spreken voor hun inzet en bijdrage aan het bedrijf. Het laat zien dat je als leidinggevende geïnteresseerd bent in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, wat hen kan motiveren om nog meer te geven.

- **Geef jij jouw medewerkers de kans zich te ontwikkelen?**

tip **10**

Zet je team in je kracht door de inzet van persoonlijkheidsanalyses in combinatie met een TeamOntwikkelDag bij Zaviro

Door het inzetten van persoonlijkheidsanalyses en een TeamOntwikkelDag bij Zaviro, kun je niet alleen de persoonlijke ontwikkeling van je medewerkers bevorderen, maar ook de teamwerking verbeteren. Met de output van de persoonlijkheidsanalyse kun je ontdekken waar iedere medewerker het meest tot zijn

recht komt en hoe je de kwaliteiten van het team beter kunt benutten. Tijdens de TeamOntwikkelDag leer je op een andere manier naar werksituaties te kijken en ontstaat er meer begrip tussen de teamleden. Zo creëer je een sterker en beter samenwerkend team.

**Wil je meer informatie ontvangen over coaching,
de persoonlijkheidsanalyse of de TeamOntwikkelDag van Zaviro?
Neem dan gerust contact met ons op.**