

# In 5 stappen naar een energieke en beter presterend team



Geschreven door Fabienne Smedinga  
Fab-ulous coaching en training

# Inhoudsopgave

- Wie is Fab-ulous coaching en training
- Gaat dit e-book mij verder helpen?
- Inleiding
- Problemen in het team
- Wat is energie
- 5 stappen om de knop op groen te krijgen
- Team aanbod
- Individueel aanbod
- Algemeen



## Copyright

Teken copyright (2021) Fab-ulous coaching en training  
Doorzenden, kopiëren of vermenigvuldigen van dit E-book is niet toegestaan.  
Gratis exemplaren van dit document zijn verkrijgbaar via [www.fab-ulous.nl/gratis-e-book](http://www.fab-ulous.nl/gratis-e-book)

# Wie is Fab-ulous coaching en training

Mijn naam is Fabiënne Smedinga.

Jarenlang heb ik met zeer veel plezier en passie in de jeugdzorg gewerkt.

De laatste 10 jaar hiervan werkte ik als leidinggevende voor allerlei verschillende teams, zowel ambulante als residentiële.

In de afgelopen 20 jaar zag ik dat de verschillen tussen teams groot waren. Het ene team zat vol enthousiasme en werkte zelfstandig aan de afgesproken doelen, het andere team mopperde en wees vooral naar wat de ander fout deed.

Maar wat zorgde nu voor die verschillen en vooral hoe kon ik daar invloed op uitoefenen?

Toen ik ontdekte wat werkte en hoe ik dat aan mijn teams kon overbrengen, wilde ik anderen daar ook van laten profiteren. Ik merkte namelijk dat door een paar kleine stappen te zetten en zicht te krijgen op mijn eigen energieniveau dat mijn werkplezier enorm toenam. Doordat ik wist aan welke knoppen ik kon draaien en ik dit ook binnen mijn teams kon gebruiken, gingen we met elkaar steeds beter presteren. Daarbij kregen we ook lol in het leren en verbeteren.

Het is mijn missie geworden om meer leidinggevend en hun teams te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Ik heb namelijk zelf ervaren wat de winst hiervan is en hoe niet alleen jij en de medewerkers maar ook de client hier van profiteert.

Ik help door leidinggevend op een praktische, laagdrempelige manier inzichtelijk te maken aan welke knoppen zij kunnen draaien om hun eigen werkplezier maar ook dat van hun team te vergroten. Ik combineer theorie en praktijk en zoek naar kleine stappen die mensen stimuleren om nieuw gedrag uit te proberen. Want alleen door te proberen en te oefenen kom je verder.

Door dit e-book hoop ik jou op weg te helpen in jouw zoektocht naar meer energie en werkplezier en hoe je hier direct mee aan de slag kunt met jouw teams. Veel leesplezier en succes met uitproberen!



# Gaat dit e-book mij verder helpen met mijn team?

Wist je dat slechts 20% van werkend Nederland vol energie 43% beter presteert in vergelijking met werkend Nederland? Dat betekent dat 80% van werkend Nederland gratis energie laat liggen en de kans om met meer energie en plezier te werken voorbij laat gaan.

Hoe zonde is dat!

In dit e-book deel ik de 5 stappen die in mijn ogen van cruciaal belang zijn om je team, inclusief jezelf weer in beweging te krijgen. Door deze stappen te nemen, gaan jullie met meer energie en plezier betere prestaties neerzetten.

Begin met de stap waarvan jij denkt dat die het makkelijkst te realiseren is. Want alle begin is moeilijk, dus maak het jezelf gerust wat makkelijker. Zo behaal je snel de eerste positieve resultaten en stimuleer je jezelf om iedere keer weer een stap te zetten.

# Inleiding

Als leidinggevende werk je met verschillende soorten teams.

Teams die geweldige prestaties met elkaar neerzetten, waarvan cliënten zich optimaal ontwikkelen en waar verwanten zeer tevreden over zijn.

Maar er zijn ook teams waar men elkaar het licht in de ogen niet gunt. Waar cliënten en verwanten ontevreden zijn en waar het ziekteverzuim hoog is.

Het is altijd de uitdaging om als leidinggevende het team te stimuleren het beste uit zichzelf te halen en zo met elkaar topprestaties neer te zetten. Alles met het doel om de best mogelijke zorg te leveren aan de cliënt.

Zoals je vast weet gaat dit niet zonder slag of stoot. Ieder mens maakt fouten, dus in een team worden ook fouten gemaakt. Fouten maken mag, mits je ervan leert.

Vanuit mijn ervaring, theorie en het feit dat de wereld steeds sneller zich ontwikkelt, heb ik in dit e-book 5 stappen beschreven waarmee je snel en simpel met jouw team aan de slag kunt om met meer plezier en energie topprestaties neer te gaan zetten.

Op die manier hoeft jij geen dikke boeken te lezen, want ik bied jou in dit e-book een handleiding waarmee jij direct de eerste stap kunt zetten samen met jouw team op weg naar meer energie en plezier in het leveren van topzorg.

Hoe je dat doet, lees je hierna. Veel leesplezier.

# Problemen in het team

Iedere leidinggevende heeft als taak het beste uit zijn/ haar team te halen. Maar dat kan soms best ingewikkeld zijn.

Als eerste neem je jezelf als persoon mee. Het kan zijn dat jij net begint en twijfelt over welke stap je wanneer kunt zetten. Of draai jij als leidinggevende al jaren mee en zoek je naar andere manieren om nieuwe energie op te doen? Hierin kun je weerstand van jezelf of je team tegenkomen.

Weerstand is een regieaanwijzing. Dat betekent dat iemand jou een aanwijzing geeft dat er iets niet gaat zoals diegene prettig vindt.

In teams kom je verschillende weerstanden tegen, als er niet met plezier en energie gewerkt wordt. Hieronder beschrijf ik 2 vormen van weerstand. Hierna beschrijf ik welke regieaanwijzingen er gegeven worden vanuit het team.

1. Directe weerstand: dit is zichtbare weerstand met als uitingsvormen: direct commentaar op wat er niet goed gaat, in de vergaderingen uitgebreid stil staan bij wat er allemaal fout gaat, er is geen ruimte voor ideeën of oplossingen en het ligt altijd aan een ander (andere afdeling, de organisatie, de leidinggevende etc.)
2. Indirecte weerstand: dit is onzichtbare maar vaak voelbare weerstand met als uitingsvormen: roddelen over anderen, mopperen tijdens de lunch, niet openlijk over de onvrede praten, ja zeggen maar nee doen.

Er zijn verschillende regieaanwijzingen verborgen in weerstand.

Een aanwijzing kan zijn dat mensen zich niet gehoord voelen, of dat de verandering te snel gaat.

Het kan ook zijn dat medewerkers niet begrijpen wat de verandering inhoudt of dat de visie achter de verandering niet helder is.

Het kan ook betekenen dat mensen niet betrokken zijn in het proces van verandering of dat ze de ander niet vertrouwen.

De regieaanwijzingen zullen verschillen per team en situatie. Neem er de tijd voor om deze te duiden.

### Vraag:

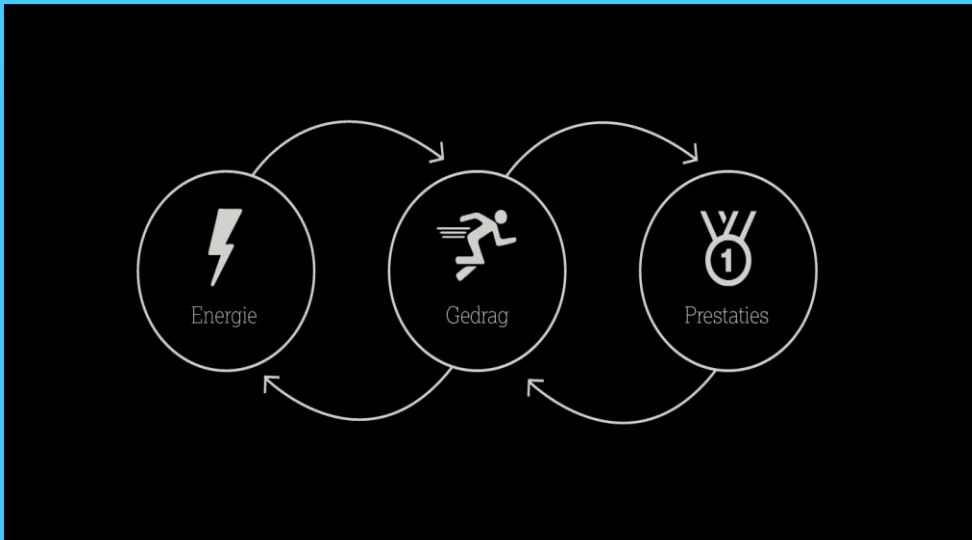
Welke vormen van weerstand herken jij in jouw team? Schrijf deze op en verdeel ze in directe en indirecte weerstand.

Hoe zorg jij nu dat jouw team voorbij de weerstand durft en weer in een positieve flow kan komen?

Hoe krijg je de energie samen met jouw team weer aan het stromen? Om daar antwoord op te kunnen geven, ga ik in het volgende stuk eerst wat meer uitleg geven over het thema Energie.

# Wat is energie?

Energie is de kracht waarmee je jezelf en anderen in beweging zet om gewenste prestaties te behalen.

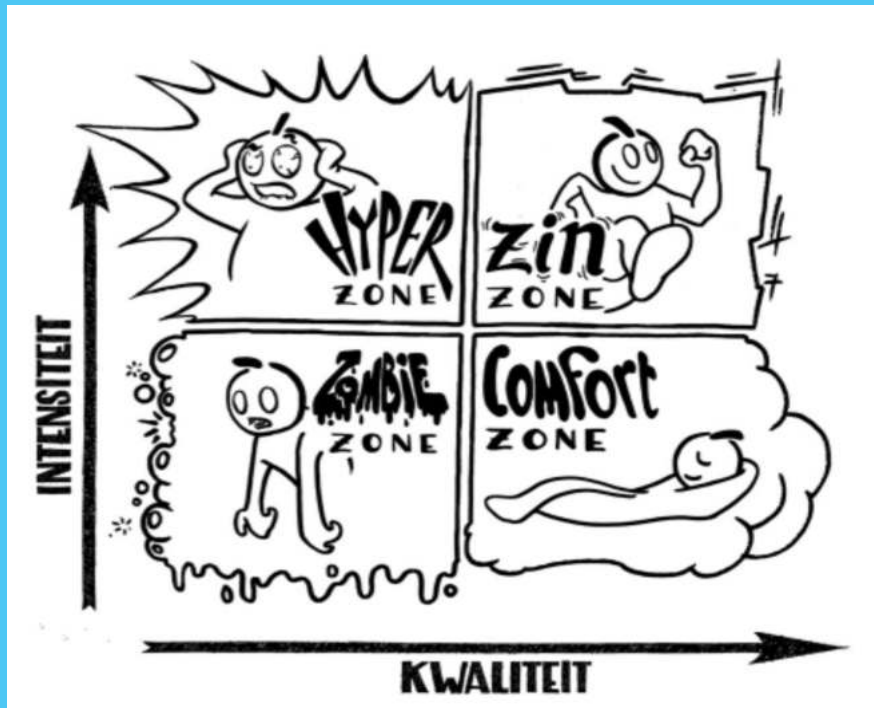


De beweging werkt twee kanten op. Als jij vol energie nieuw gedrag toepast, behaal je betere prestaties. Wanneer je die betere prestaties behaald hebt, ontwikkel je nieuw gedrag en als dat lukt, levert dat ook weer nieuwe energie op.



## Hoe kun je nu energie meten bij mensen?

Er zijn meer dan 154 factoren waaraan je kunt meten hoeveel energie mensen hebben in hun werk. Om die allemaal inzichtelijk te maken, is onbegonnen werk. Om het begrijpelijk te maken, heeft Energy Finder energie opgedeeld in zones. (Bron; *Waar haal jij de energie vandaan*, Hans van der Loo en Patrick Davidson, 2016 Zutphen).



Horizontaal staat de lijn van weinig kwaliteit naar veel kwaliteit.

Verticaal staat de lijn van weinig energie naar veel energie.

In het schema hieronder staat kort beschreven welke gedragingen bij welke zone horen.

<b>HYPERZONE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Permanente hectiek &amp; stress</li><li>• Over reagerend</li><li>• Negativiteit: angst, boosheid</li><li>• Wisselvallig, korte termijn</li><li>• Eigen belang, overleven</li><li>• Weinig samenhang en samenwerking</li></ul>	<b>ZINZONE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Topprestaties: intrinsieke motivatie</li><li>• Proactief: verschil maken</li><li>• Positiviteit, autonomie</li><li>• Gedisciplineerde gedrevenheid</li><li>• Sterk in maken van verbindingen</li><li>• Wendbaar en veerkrachtig</li></ul>
<b>ZOMBIEZONE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Stilstand en frustratie</li><li>• Gevoel niet mee te tellen (murw)</li><li>• Negativiteit, cynisme &amp; apathie</li><li>• Slachtoffergedrag</li><li>• Passiviteit, lamlendigheid</li><li>• Opportunisme, Kliekjesvorming</li></ul>	<b>COMFORTZONE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vasthouden aan status quo</li><li>• Automatische piloot, vaste gewoontes</li><li>• Gemoedelijke en prettige sfeer</li><li>• Voldoen aan geldende normen</li><li>• Interne verbindingen ('eilanden')</li><li>• Rust uitstralend</li></ul>

Er is wetenschappelijk aangetoond dat er in de zinzone 43% hogere prestaties geleverd worden dan gemiddeld. In de comfortzone is dit nog 8%, maar in de hyperzone wordt er 27% lager gepresteerd dan gemiddeld en in de zombiezone zelfs 60% lager dan gemiddeld.

**Vraag:**

*In welke zone denk jij dat jouw team zit en heb je hier verklarende voorbeelden bij?  
Schrijf deze op.*

Hoe mensen reageren op elkaar is erg afhankelijk van hoe iemand zich voelt.  
Er zijn drie knoppen waar iemand op kan “drukken”, die bepalen hoe diegene reageert.



Aan!

Enthousiasme  
Optimisme  
Autonomie  
Open  
Nieuwsgierig  
GoGo  
Groei mindset



Automatismen  
Realisme  
Tevredenheid  
Status quo  
Aanvaarding  
ZoZo  
Vastgeroeste mindset



Alarm  
Negativiteit  
Pessimisme  
Angst/agressie  
Overleven  
NoNo  
Gestreste mindset

Bij deze knoppen komt als aanvulling, dat de blauwe knop twee keer sterker is dan de groene en de rode zelfs 3 keer sterker dan de groene knop.

Dat betekent dat er tegenover iedere negatieve ervaring (rode knop) drie positieve ervaringen (groene knop) moeten staan, wil iemand het lukken om de knop op groen te houden.

## TEAM

In een team heb je het liefst dat veel mensen de knop op groen hebben en vol enthousiasme en passie hun werk voor de client doen. Als leidinggevende heb je hierin een voorbeeldfunctie.

*Vraag: op welke knop druk jij als leidinggevende het meest en heb je daar verklarende voorbeelden bij?*

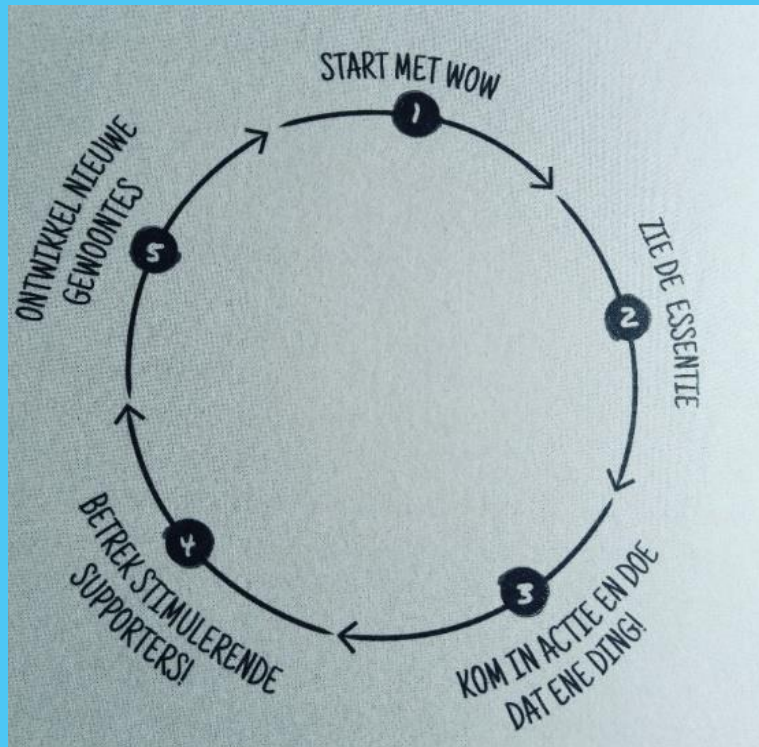
Aangezien ieder team een optelsom is van individuen, is het goed om te weten wat maakt dat iemand bijvoorbeeld vaak de knop op rood heeft. Het kan namelijk zijn, dat dit niks met werk te maken heeft, maar bijvoorbeeld met een thuissituatie waarin men naast partner en opvoeder ook mantelzorger is en daardoor op zijn/haar tenen loopt.

De kunst is echter om te kijken hoe je toch met elkaar als team de knop op groen krijgt en vooral ook houdt. Dat maakt het werk voor alle partijen een stuk plezieriger.

*Vraag: op welke knop drukken de teamleden het meest? Heb jij als leidinggevende ook een idee hoe dit komt?*

# Vijf stappen om de knop op groen te krijgen

Om alle kennis die je hebt opgedaan, om te kunnen zetten in acties, geef ik je 5 stappen om de knop op groen te krijgen.



## 1. Start met de WOW.

Zoals je al hebt kunnen lezen, ga jij pas veranderen als jij er een positief gevoel bij hebt. Als jij de knop op groen hebt. Die knop komt pas op groen, als jij het nut van een verandering inziet. Om je verandering te laten slagen heb je meerdere teamleden nodig, die het nut inzien van de gewenste verandering. Want veranderen doe je samen. Waar jullie als team naartoe willen en hoe dat eruit ziet, kun je visualiseren in jullie stip op de horizon waar iedereen enthousiast van wordt.

### Voorbeeld:

*Een team had niet helder waar zij precies voor stonden. Toen zij daar met elkaar over spraken, besloten zij dat hun focus zou worden: de client optimaal stimuleren in zijn/haar ontwikkeling. Want de client was degene waarvoor iedereen aan het werk was en alles was daaraan verbonden.*

## 2. Zie de essentie

**Kies** met elkaar één doel waar jullie aan willen werken.

Veel veranderingen slagen niet, omdat er geen keuzes gemaakt worden aan welk doel gewerkt wordt.

Focus je op één doel en zorg dat je dat zo concreet mogelijk maakt.

*Voorbeeld:*

*Het team dat als focus de ontwikkeling van de client had gekozen, kwam uit op één doel:*

*de doelen in het plan van de client zo omschrijven dat de client zich hier in herkent en snapt wat er staat.*

*Dit gingen ze toetsen door de coach iedere week met de client de doelen te laten bespreken en te toetsen*

*of er ook verbetering optrad. Iedere maand werden de doelen van de client in de teamvergadering*

*besproken en werd er gevraagd of de client zich nog herkende in de doelen.*

# 3. Kom in actie en doe dat ene ding

Alle verandering is moeilijk en zeker als het nieuw gedrag vraagt. Wil je zorgen dat iedereen dat nieuwe gedrag volhoudt (niet op de blauwe of rode knop drukt), dan is het belangrijk dat je concreet afspreekt wat dat nieuwe gedrag is en hoe dat eruit ziet bij iedereen. Dit kan per persoon verschillen, omdat ieder mens anders is.

## *Voorbeeld:*

*In het team was afgesproken dat iedere coach de doelen zou bespreken. Voor een medewerker betekende dit, dat zij haar coachgesprekken op vaste momenten ging plannen. Zij was vaak druk met allerlei extra taken, waardoor zij niet aan de coachgesprekken toe kwam. Een andere medewerker had zijn collega's gevraagd om een eerste keer met hem mee te kijken in het coachgesprek, om daarna feedback te vragen, omdat hij niet wist of hij genoeg aansloot bij de client.*

# 4. Betrek stimulerende supporters

Er is niets zo moeilijk als nieuw gedrag volhouden. Om te zorgen dat de knop niet op blauw of rood springt, heb je de hulp van anderen nodig. Daar is niets mis mee. Zorg dat je vooraf al bedenkt wat de moeilijke momenten zullen worden. Hoe zullen die eruit zien, waar zit de verleiding om je niet meer te houden aan de gestelde doelen.

Spreek af met jouw supporters hoe ze kunnen ondersteunen, motiveren of helpen. Maak dit zo concreet mogelijk.

*Voorbeeld:*

*Omdat het team bang was dat er in de teamvergadering niet voldoende tijd zou zijn om het doel te bespreken, spraken ze het volgende af. De gedragswetenschapper zou in de teamvergadering de vraag aan de coach stellen of het doel nog aansloot bij de client. De teamleider zou het totaal inzichtelijk maken en na 3 maanden toetsen of het doel gehaald was en hoe dit iedereen gelukt was. Op die manier had iedereen een rol in het behalen van dit teamdoel. Als het doel behaald was, zou de teamleider trakteren op taart tijdens de vergadering.*



# 5. Ontwikkel nieuwe gewoontes

Als je als team het nieuwe gedrag weet vol te houden, zal het een nieuwe gewoonte worden. Het zal geen extra energie kosten om de nieuwe routine vol te houden. Nieuwe collega's zullen mee gaan in de nieuwe routine, want er kan goed uitgelegd worden waarom iedereen op deze manier te werk gaat.

Als het doel gehaald is, zul je weer energie over hebben voor een nieuw doel.

## *Voorbeeld:*

*Het team bevroeg de client steeds of de doelen nog goed aansloten. Hierdoor leerde het team steeds beter aan te sluiten bij de client en vanaf het begin van een behandeling al doelen te formuleren waar de client zich in herkende. Het was een standaard onderdeel geworden van de gesprekken tussen coach en client. In de vergadering brachten de coaches het zelf in, wanneer ze vastliepen in het formuleren van doelen. Collega's hielpen hier dan bij. Doordat de doelen voor de client helder waren, ontstond er meer rust op de groep en waren er minder escalaties. Hierdoor was er meer tijd en aandacht voor de cliënt.*

Het team kan door het zetten van deze 5 stappen een verandering succesvol doorlopen.

Doordat je deze 5 stappen volgt, is de kans van slagen zeer groot. Als je ook viert dat een succes behaald is, genereer je nieuwe energie om weer verder te ontwikkelen.

# Aan de slag!

Ik heb je nu 5 stappen gegeven om de energieknop weer op groen te krijgen. Het begin is er!

Een verandering is niet eenvoudig maar als je kleine stapjes zet en de resultaten viert, zul je gaan merken dat je vooruitgang boekt.

Je kunt naast jouw eigen ontwikkeling ook gericht bezig met jouw team en antwoord op vragen als:

”Hoe kan het dat ik vastloop met dit team? Waarom houdt dit team zich niet aan afspraken? Hoe zorg ik dat dit team zelfstandig oplossingen zoekt? Hoe zorg ik dat dit team beter gaat samenwerken? ”

Wil jij weten hoe dit werkt bij jou als leidinggevende?

Wil jij weten waarvan jouw knop op groen gaat?



# Persoonlijk aanbod

Wil jij als teamleider in de zorg ook jouw **focus** vinden, maar kun je wel wat hulp gebruiken?

Wil jij met dit thema verder in jouw **eigen ontwikkeling** en die van jouw teams, maar weet je niet waar je moet beginnen?

Wil je zicht op alle 20 aspecten van energie die **specifiek voor jou** gelden in plaats van algemene informatie?

Dan heb ik een super leuk en leerzaam traject van 7 weken waarin jij leert waar jij energie van krijgt, jouw focus vindt en je al de eerste stappen kan zetten in jouw team om ook daar met meer energie en plezier te werken!

Het is een training die:

- ✓ rekening houdt met jouw drukke agenda, dus goed te doen is in 7 weken
- ✓ jij op jouw eigen tempo en op een voor jou prettige dag/tijd kunt volgen
- ✓ naast theorie ook heel veel praktijk heeft, waardoor jij het geleerde direct diezelfde week kunt toepassen
- ✓ jouw persoonlijke energieprofiel aanlevert zodat jij weet waar jij energie lekt en waar de energie volop stroomt
- ✓ leert op verschillende niveaus (individueel en in de groep)
- ✓ een mix is van online, werkboek en online groepscalls

En dat voor slechts 375 euro!

Dus wil jij een persoonlijk energieprofiel en praktische coaching om zo zelf met meer energie en plezier te werken en ook nog eens tips hoe je dat met je team kunt bereiken?

Schrijf je dan in voor de 7 weekse online coaching van de Fab-ulous academie op

[www.fab-ulous.nl/fab-ulous-academy](http://www.fab-ulous.nl/fab-ulous-academy)

Dan leer jij in 7 weken waar jij energie lekt en welke stappen jij gaat zetten om meer vanuit eigen kracht te werken. Hierdoor ervaar jij meer rust, vertrouwen en hernieuwde energie, waardoor jij uiteindelijk een betere leidinggevende wordt voor jouw medewerkers.

Ben je net zo enthousiast als ik om te gaan werken met het thema energie en herken je de eerste aanknopingspunten waarmee jij voor jezelf je werkplezier kunt vergroten?

Helemaal super!

Als jij namelijk met meer energie en plezier werkt, dan zul je dat overbrengen naar jouw teams en hen motiveren om waar mogelijk zelf invloed uit te oefenen op hun werkplezier en energieniveau.

Mocht jij zelf meer zicht willen op jouw energieniveau en tips hoe dit met jouw team op te kunnen pakken, dan is de online training van 7 weken zeker wat voor jou.

Mocht je gelijk met jouw team de diepte in willen en zicht krijgen op de 20 aspecten van energie voor het hele team, dan is een teamworkshop met coaching een aanrader. Kijk hiervoor op mijn website [www.fabulous.nl/diensten](http://www.fabulous.nl/diensten)

Anders wens ik jou veel succes en uiteraard plezier met het toepassen van de 5 stappen uit het e-book.

Je kunt mij ook volgen via LinkedIn: Fabienne Smedinga of Fab-ulous coaching en training  
Facebook: Fab-ulous teamcoaching of Instragram: Fabulous\_training\_coaching

Je mag dit E-book printen voor eigen gebruik.

Disclaimer

Bij het samenstellen van dit e-book is de grootste zorg besteed aan de juistheid van de hierin opgenomen informatie. De auteur en haar onderneming kunnen in geen geval aansprakelijk gesteld worden of verantwoordelijk gesteld worden door geen enkel persoon of onderneming voor de informatie die in dit e-book staat. De lezer accepteert alle risico's op elk letsel, verlies of schade dat, direct of indirect, komt door of wordt beweerd dat komt door het gebruiken van welke informatie dan ook in dit e-book. Voor vragen en of opmerkingen kunt u zich richten tot [info@fab-ulous.nl](mailto:info@fab-ulous.nl)

