



Waarom afspraken maken niet werkt ...

En hoe je dat oplost!



Inleiding

Je herkent het vast: je maakt duidelijke afspraken met je team, iedereen knikt en lijkt het ermee eens, maar een paar weken later is er niets veranderd. Afspraken zijn vergeten, opgevolgd door smoesjes of excuses, en jij als leidinggevende blijft gefrustreerd achter. Waarom gebeurt dit steeds opnieuw?

Dit probleem is een van de grootste struikelblokken voor teams. Het voelt alsof afspraken maken verspilde moeite is. Maar de echte oorzaak ligt dieper. Het draait niet alleen om wat er wordt afgesproken, maar h^oe je samen tot afspraken komt. En dat is precies waar stap 4 van mijn TEAMS-framework – Motiveren – zo cruciaal is.

Motiveren betekent meer dan iemand enthousiast maken. Het gaat om het creëren van afspraken die echt gedragen worden, omdat iedereen in het team begrijpt waarom ze belangrijk zijn en zich verantwoordelijk voelt voor de uitvoering. Zonder deze stap blijven afspraken lege woorden, een lijstje dat snel wordt vergeten.



Het **TEAMS-framework**: vijf stappen voor sterke teams

- **Taak:** Iedereen weet precies wat zijn rol is en wat het doel is.
- **Energie:** Je bouwt voort op de kracht en successen die er al zijn.
- **Aandacht:** Er is ruimte om te luisteren, verbinden en echt contact te maken.
- **Motiveren:** Afspraken worden gezamenlijk gemaakt, gedragen en uitgevoerd.

Synergie: Het team groeit en blijft samen verbeteren.

In dit e-book gaan we dieper in op **stap 4**: hoe je afspraken maakt die blijven staan en jouw team in beweging brengen. Want als je deze stap overslaat, blijven frustraties en misverstanden de boventoon voeren. Maar als je het goed doet? Dan bouw je een team dat écht verantwoordelijkheid neemt.

Lees verder en ontdek de **3 belangrijkste redenen** die ervoor zorgen dat afspraken maken niet werkt:

1. Afspraken maken onder tijdsdruk
2. Afspraken maken zonder input
3. Afspraken maken zonder draagvlak

én hoe je dit oplost.

Coming together is a beginning. Keeping together is progress. Working together is success.

Henry Ford

1. Afspraken maken onder tijdsdruk

Waarom haast altijd tot mislukking leidt

Het probleem:

Je kent het wel: de agenda van je teamoverleg zit overvol. Er is amper tijd om alles te bespreken, en aan het einde van de meeting moeten er snel nog wat afspraken gemaakt worden. In de haast hak je knopen door, iedereen knikt, en je gaat ervan uit dat het geregeld is. Maar weken later ontdek je dat er niets van die afspraken terecht is gekomen. Waarom? Omdat afspraken die onder tijdsdruk worden gemaakt vaak oppervlakkig en onduidelijk zijn.

Waarom het misgaat:

- Er is geen ruimte voor discussie of verduidelijking.
- Teamleden voelen zich niet gehoord en onthouden de afspraken niet.
- Onrealistische deadlines of verwachtingen worden niet gecheckt.

De oplossing:

Duidelijke afspraken maken vraagt om aandacht en rust. Het begint met het prioriteren van tijd in je overleg. Zorg dat je de kernvraag beantwoordt: Wat is er écht nodig? Gebruik stap 1 en stap 2 van het TEAMS-framework:

- **Taak:** Zorg dat iedereen begrijpt wat het doel is en waarom het belangrijk is.
- **Energie:** Bouw voort op wat al goed werkt, zodat afspraken haalbaar zijn. Doe meer van wat al goed gaat.

Door bewust tijd te nemen voor afspraken, voorkom je frustratie en misverstanden.

It is not only what we do, but also what we do not do, for which we are accountable.

Molière

2. Afspraken zonder input

Waarom ze leiden tot frustratie en chaos

Het probleem:

Niet iedereen heeft tijdens het overleg iets gezegd, maar jij besluit dat iedereen akkoord is. Toch? Mis! Stilte is geen instemming. Teamleden die zich niet gehoord voelen, zullen afspraken niet serieus nemen. En dat leidt tot frustratie bij iedereen.

Waarom het misgaat:

- Stilte tijdens het maken van afspraken wordt verkeerd geïnterpreteerd als instemming.
- Teamleden voelen zich niet gezien en niet gehoord.
- Mensen die niet betrokken zijn, voelen zich ook niet verantwoordelijk.

De oplossing:

Als leidinggevende is het jouw taak om actief naar de input van je team te vragen. Geef iedereen de kans om zich uit te spreken, en luister naar wat er écht speelt. Gebruik stap 3 en stap 4 van het TEAMS-framework:

- **Aandacht:** Zorg dat iedereen zich betrokken voelt en ruimte krijgt om mee te denken.
- **Motiveren:** Maak van afspraken een gezamenlijk besluit, waarin iedereen een rol heeft.

Door input van iedereen te verzamelen, maak je afspraken die helder, realistisch en haalbaar zijn.

Die input kun je krijgen door eerst ieder teamlid zelf ideeën, meningen of vragen bij een onderwerp op post-its te laten schrijven. Verzamel vervolgens alle input op een voor iedereen zichtbare plek. Bespreek gezamenlijk hoe alle input mee genomen kan worden in een gezamenlijk gemaakte afspraak.

Zo voorkom je chaos en creëer je rust en focus in je team.

3. Afspraken zonder draagvlak

Waarom ze vanaf dag één gedoemd zijn te mislukken

Het probleem:

Als leidinggevende zie je vaak precies wat er moet gebeuren. Dus maak je een afspraak, deel je die met het team en verwacht je dat iedereen het uitvoert. Maar wat gebeurt er? Niets. Er is weerstand, mensen doen half werk, of het wordt simpelweg genegeerd. Dat komt omdat afspraken zonder draagvlak geen afspraken zijn, maar opgelegde regels.

Waarom het misgaat:

- Teamleden voelen zich niet betrokken bij het besluitvormingsproces.
- Ze begrijpen niet waarom de afspraak belangrijk is.
- Er is geen eigenaarschap; het voelt als "jouw idee," niet als "ons plan."

De oplossing:

Betrek je team actief bij het maken van afspraken. Vraag naar hun input en bespreek mogelijke obstakels voordat je iets vastlegt.

Hier komt stap 4 van het TEAMS-framework in beeld:

- **Motiveren:** Zorg dat afspraken gezamenlijk worden gemaakt en iedereen zich er verantwoordelijk voor voelt.

Dit kun je doen door eerst ieder teamlid zijn mening of idee op een post-it te laten schrijven. Verzamel daarna alle post-its en plak die voor iedereen zichtbaar op. Neem de tijd om samen te kijken naar alle input. Maak op basis hiervan afspraken.

Afspraken met draagvlak zijn afspraken die wél worden nagekomen, omdat het hele team achter de beslissing staat.

- **Luister actief:** Nodig je team uit om hun ideeën en zorgen te delen. Stel open vragen en laat merken dat je waarde hecht aan hun input.
- **Vraag actief** naar andere meningen en ideeën, zodat echt alles gedeeld wordt
- **Betrek iedereen:** Zorg dat iedereen zijn of haar stem kan laten horen, ook degenen die minder geneigd zijn om actief deel te nemen.
- **Verwerk feedback:** Laat zien dat je input serieus neemt door die zichtbaar mee te nemen in het besluit. Zelfs als niet alles mogelijk is, kun je uitleggen hoe de input heeft bijgedragen aan het eindresultaat.
- **Vraag iedereen persoonlijk** of diegene echt mee gaat in de genomen beslissing.

Het resultaat:

Wanneer iedereen zich gehoord voelt en ziet dat hun ideeën meetellen, ontstaat er eigenaarschap. Afspraken worden nu gedragen door het hele team, waardoor ze niet langer aanvoelen als een verplichting, maar als een gezamenlijk plan waar iedereen aan wil bijdragen.

De kracht van luisteren en betrekken zit niet alleen in wat er wordt besloten, maar vooral in hoe het besluit tot stand komt. Alleen dan kun je rekenen op afspraken die wél worden nagekomen

**Accountability is the glue that ties
commitment to the result.**

Bob Procter

Het Vervolg

Je komt alleen verder als je afspraken ook opvolgt

Het probleem:

Dan is het jullie als team gelukt om samen afspraken te maken, waarbij iedereen input heeft kunnen leveren, waarbij er echt sprake is van draagkracht. En dan?

Dan zie ik vaak dat de eerste paar keer er nog met elkaar gekeken wordt of de acties ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd, maar al heel erg snel verdwijnen ze weer uit beeld.

De waan van de dag heeft het overgenomen.

Zo komen jullie nog niet écht verder.

Waarom het misgaat:

- Acties en afspraken zijn niet voldoende SMART gemaakt.
- Er worden na de eerste afspraken geen vervolg acties meer ingezet
- Er zijn andere zaken die de aandacht vragen en die voor gaan
- Tijdens het eerste "controle" moment zijn acties nog niet afgerond en blijven daardoor hangen.

De oplossing:

Om het enthousiasme wat ontstaan is bij het op deze goede manier maken van afspraken vast te houden zijn de volgende zaken noodzakelijk:

Houd de acties klein, waardoor ze iedere vergadering afgevinkt kunnen worden. Iedere keer dat er iets af is of bereikt is maak je met elkaar positieve hormonen aan, die het makkelijker maken om vol te houden. Dus beter veel kleine acties, dan één grote actie.

Onthoud dat dingen nooit gaan zoals van te voren bedacht. Dus stel ook regelmatig je doel bij op basis van wat jullie met elkaar geleerd hebben. Dat is **lerend ontwikkelen**. Al doende krijg je meer inzicht. Zet dit **bovenaan op de agenda**. Dan is er nog voldoende tijd en energie om goed met elkaar te bespreken wat de volgende stappen/acties zijn die jullie willen zetten.

Zo zorgen jullie er samen voor dat afspraken écht gaan werken.

Conclusie: Van afspraken naar actie

Samen afspraken maken die écht werken

Het probleem:

Afspraken die niet worden nagekomen zijn niet alleen frustrerend, maar ze ondermijnen ook het vertrouwen en de samenwerking in je team. Zoals je hebt gezien, gaat het niet alleen om *wat* je afsprekt, maar vooral om hoe je die afspraken maakt. Het proces is cruciaal. Als leidinggevende heb je hierin een sleutelrol: jij kunt het verschil maken tussen afspraken die blijven liggen en afspraken die je team in beweging brengen.

De kracht van TEAMS in dit proces

Mijn framework, **TEAMS**, biedt je een helder stappenplan om van losse beloftes naar gedragen besluiten te gaan:

1. **Taak:** Zorg dat iedereen begrijpt wat er echt moet gebeuren en waarom het belangrijk is.
2. **Energie:** Bouw voort op wat al goed werkt en maak gebruik van de kracht van je team.
3. **Aandacht:** Creëer verbinding door te luisteren naar wat er leeft in je team.
4. **Motiveren:** Zorg dat afspraken gezamenlijk worden gemaakt, gedragen en uitgevoerd. Dit vraagt om ruimte voor input en betrokkenheid.
5. **Synergie:** Maak afspraken klein en praktisch, zodat het team steeds verder groeit en verbetert.



De sleutel: Maak er een gezamenlijk proces van

Echte verandering begint met luisteren en betrekken. Geef je team niet alleen een taak, maar ook de ruimte om mee te denken en bij te dragen. Pas dan maak je afspraken die niet verzanden in vage beloften, maar die blijven staan als stevige bouwstenen voor een sterker team.

Call to Action: Zet de volgende stap in jouw leiderschap

Je hebt nu inzicht in waarom afspraken vaak mislopen en hoe je dat kunt voorkomen. Maar weten is één ding, doen is iets anders. Nu is het aan jou om dit in de praktijk te brengen.

Begin met één afspraak in je team en pak het anders aan: neem de tijd, luister naar alle input, en zorg dat iedereen zich betrokken voelt. Zie hoe dat werkt en bouw daar verder op.

Wil je hier verder in groeien en ontdekken hoe je jouw team sterker kunt maken? Laat me weten waar jij tegenaan loopt. Samen kijken we hoe je jouw leiderschap naar het volgende niveau tilt en een team creëert dat niet alleen afspraken maakt, maar ze ook met overtuiging uitvoert.

Leadership is not about being in charge. It is about taking care of those in your charge.

Simon Sinek

Jeanneke Bruning
06-46346032
www.jeannekebruningcoaching.nl
info@jeannekebruningcoaching.nl

