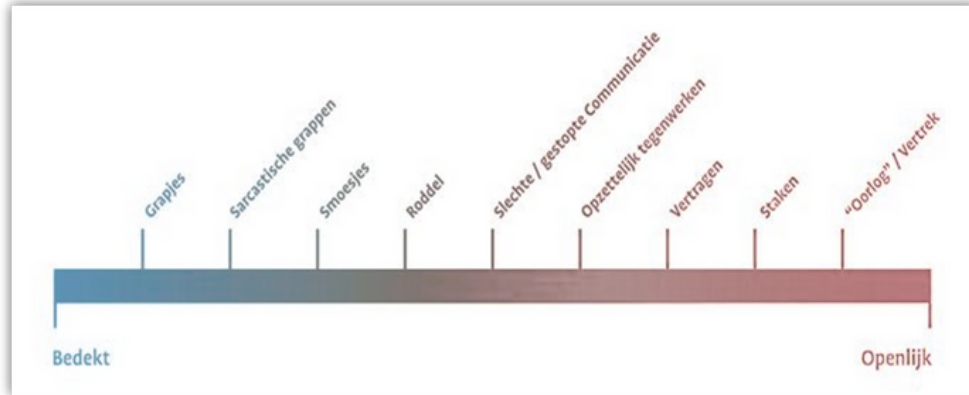


Sabotage ladder

Quickscan voor Leidinggevenden



(naar het model van Myrna Lewis)

Waarom deze quickscan?

Sabotagedrag in teams is vaak onzichtbaar totdat het te laat is. Medewerkers die zich niet gehoord of gewaardeerd voelen, doorlopen vaak onbewust de tredes van een 'sabotageladder'. Je denkt dat het goed gaat en ze tevreden hun werk doen, maar mist de subtiele signalen zoals stipt naar huis gaan, net te lang bij het koffie apparaat blijven hangen of wat extra pennen meenemen voor thuis tot openlijke weerstand zoals klagen, mopperen, werkweigering en uiteindelijk vertrek. En dat wil je voorkomen!

Als leidinggevende is het cruciaal om deze signalen vroeg te herkennen. Waarom?

- Verzuim en verloop kosten organisaties gemiddeld 15-25% van het jaarsalaris per vertrekkende medewerker
- Demotivatie werkt aanstekelijk - één ontevreden medewerker kan een heel team beïnvloeden
- Vroeg ingrijpen voorkomt escalatie en behoudt talent én de teamspirit
- Uit divers onderzoek blijkt dat werkgeluk de productiviteit met wel 20-30% verhoogt

Deze quickscan helpt je vroegtijdig herkennen waar jouw team staat, zodat je proactief kunt handelen bij de eerste signalen van sabotagedrag. Dus vink aan wat jij herkent in jouw team.

TREDE 1: "ONS WERK WORDT NIET GEWAARDEERD"

Signalen die je in je team ziet:

- ☐ Ziekteverzuim begint langzaam toe te nemen
- ☐ Mensen gaan stipt om 17:00 naar huis, er is geen flexibiliteit meer
- ☐ Er is minder eigen initiatief en mensen nemen geen verantwoordelijkheid
- ☐ Werkoverleg wordt als 'moeten' ervaren in plaats van willen
- ☐ "Dat staat niet in mijn takenpakket" wordt vaker gezegd
- ☐ Feedback wordt defensief ontvangen "Ja, maar..."

TREDE 2: "HET HEEFT GEEN ZIN OM MIJN BEST TE DOEN"

Signalen die je in je team ziet:

- ☐ Ziekteverzuim neemt duidelijk toe, vooral korte meldingen
- ☐ Kwaliteit van werk gaat achteruit
- ☐ Deadlines worden vaker gemist zonder proactieve communicatie
- ☐ Steeds dezelfde klachten komen terug in gesprekken
- ☐ Cynische opmerkingen over het bedrijf of management
- ☐ Je hoort opmerkingen als: "Dat proberen we al jaren" bij nieuwe ideeën



TREDE 3: "IK GA ANDEREN OOK DEMOTIVEREN"

Signalen die je in je team ziet:

- ☐ Roddel en negatieve gesprekken nemen toe
- ☐ Nieuwe collega's worden snel 'ingewijd' in de negativiteit
- ☐ Teamuitjes worden gemeden of kritisch benaderd
- ☐ "Wij tegen hen" gevoel tussen team en management
- ☐ Positieve collega's worden weggezet als 'naïef' of 'slijmerd'
- ☐ Vergaderingen worden verstoord door cynisme



TREDE 4: "IK GA WEG"

Signalen die je in je team ziet:

- ☐ Hoog ziekteverzuim met lange uitval
- ☐ Openlijk praten over andere banen
- ☐ LinkedIn profielen worden geüpdatet
- ☐ Verlof wordt massaal opgenomen
- ☐ Geen commitment meer aan lange termijn projecten
- ☐ "Boeit me niet meer" houding
- ☐ Leidinggevende wordt gemeden of genegeerd
- ☐ Exitgesprekken geven dezelfde terugkerende thema's



Jouw resultaat
Totaal aangevinkte signalen:

Wat betekent dit?

0-3 signalen: Gezond team, blijf alert op veranderingen

4-8 signalen: Je team toont eerste sabotage signalen – tijd voor actie

9-15 signalen: Sabotage is actief aanwezig – directe interventie nodig

16+ signalen: Kritieke situatie – professionele hulp is noodzakelijk



WAT KUN JE NU DOEN?

Directe eerste stappen:

- ☐ Teamgesprek plannen over de werkbeleving
- ☐ Met aandacht, zonder oordeel écht luisteren naar de frustraties en het verlangen achter de klacht
- ☐ Maak van werkgeluk een gedeelde verantwoordelijkheid en bedenk samen quick wins waar mogelijk
- ☐ Vergeet ook niet om je waardering uit te spreken voor die dingen die wél goed gaan.

Wil je dieper ingaan op het sabotagedrag? Deze quickscan is slechts het topje van de ijsberg!

Kijk daarom ook eens op de website naar onze [trainingen & workshops](#). Of besteed een *studiedag* met jouw team aan dit thema en leer je team en jezelf beter kennen. Herken waar jullie staan en hoe je er samen weer uit komt.

Start met het ontrafelen van je eigen onbewuste patronen en sabotage gedrag in het boek *Kwestie van Geluk* van Rosalie Reichardt-Mulder.

Of maak eens kennis voor coaching die je écht verder helpt.

