



VIJF THEMA'S VOOR EEN SUCCESVOL TEAM

Een volmaakt team bestaat niet. Dat is logisch, mensen zijn nu eenmaal niet perfect. Toch denk ik dat verschillen binnen teams geen hindernis hoeven te zijn. Integendeel, een team wordt er juist beter van als het de onderlinge verschillen kent én erkent. Als teamleden accepteren dat ze mogen verschillen, ontstaat er ruimte om goed gebruik te maken van elkaars sterktes en zet je frustratie om in energie.

Klinkt goed, zul je misschien denken. Maar hoe krijg je het voor elkaar dat teamleden goed gebruik maken van elkaars kracht? Zelf grijp ik daarvoor graag terug naar 'De vijf frustraties van teamwork' van Patrick Lencioni. Zij herinneren me er steeds weer aan wat de voorwaarden zijn voor een goed team.



Vertrouwen is de basis

Van fouten kun je leren. Maar fouten maken, of erkennen dat je fout zit, vraagt om vertrouwen. Net zoals hulp vragen, of je kwetsbaar opstellen. Als je dat niet durft, als je je niet veilig voelt in je team, kun je niet groeien. En daarmee stopt de ontwikkeling van het hele team. Investeer als leidinggevende in vertrouwen. Geef het goede voorbeeld en reken je teamleden niet af op wat er misgaat. Heb oog voor wat er nodig is, ondersteun én geef ruimte. Zo bouw je aan vertrouwen binnen je team; een onmisbare basis.

Durf te discussiëren

Zonder wrijving geen glans. Een stevige discussie of een ongefilterd, gepassioneerd debat zorgt ervoor dat teamleden van elkaar weten waar ze staan. Open je mening kunnen ventileren voorkomt verdeckte discussies en geroddel en zorgt voor betere beslissingen. In een team waar de leden elkaar vertrouwen, is ruimte voor een inhoudelijk conflict dat door jou als leidinggevende bewaakt wordt, zodat iedereen frank en vrij zijn mening kan geven. Zo kom je samen tot een besluit waar niet iedereen 100% achter hoeft te staan, maar waarvan wél iedereen weet waarom en hoe het tot stand gekomen is. Die duidelijkheid is fijn, want weten waarom je iets doet, geeft richting en daar houden medewerkers van.

Een mening hebben maakt je betrokken

Die discussie die je als team voert is ook op een andere manier nuttig. Een mening hebben zorgt immers voor betrokkenheid. En betrokkenheid zorgt – anders dan onverschilligheid – voor energie en verbinding binnen het team. Mogelijkheden voor je teamleden om zich verder te scholen en te ontwikkelen, bedrijfsbezoeken of -stages dragen ook bij aan de betrokkenheid van je teamleden.

Je verantwoordelijkheid nemen

Een duidelijk plan dat iedereen kent, geeft richting aan het team. Je weet wat er van je verwacht wordt. Daarom kun je elkaar helpen bij het bereiken van jullie gezamenlijk doel. Het maakt het gemakkelijker om je verantwoordelijkheid te nemen en anderen op hun verantwoordelijkheid te wijzen. Als leidinggevende kun je je team leren om de verantwoordelijkheid te nemen door gezamenlijk de stand van zaken te bespreken, het plan tussentijds te evalueren én door je team beslissingsbevoegdheden te geven.

Vier de successen

Als team werk je samen aan een gezamenlijk doel. Dat staat op de eerste plaats. Focus daarom op het teamresultaat en stimuleer je teamleden om vol te gaan voor hun aandeel in dit resultaat. Deel jullie successen onderling én - als het past - met de buitenwereld. Succes smaakt naar méér en dat is een goede motivatie voor je team om steeds opnieuw te willen pieken.

Ferdinand van Kampen

FOLLOW US



@hetvistacollege

#hetvistacollege

#wijzijnhetvistacollege

#hastalavista