



TEAMWERK: SOMS IS VERBETEREN VAN HET TEAMFUNCTIONEREN EENVOUDIG

door Guido von Grumbkow en Ida Wildeboer

In onze adviespraktijk hebben wij regelmatig met teamvragen te maken. Die doen zich in allerlei hoedanigheden voor. Vaak gaan zij gepaard met een inhoudelijke vraag: er is een klus te klaren. Maar wat houdt de klus precies in; wat vraagt dat van ons team? In andere gevallen is de inhoudelijke vraag duidelijk, maar ligt de focus op het teamfunctioneren: er zijn bijvoorbeeld problemen ontstaan in de relaties tussen de leden van het team.

Hoe de aanvliegroute ook is; wij bekijken de teamvraag altijd in de bredere context van ons leiderschapsmodel dat bestaat uit de vier vensters: leidinggeven aan *jezelf*, leidinggeven aan het *team*, leidinggeven aan de *business* en leidinggeven aan de *transformatie*.

Waar het gaat om teamfunctioneren maken we gebruik van een breed instrumentarium, waarin verschillende van onze adviseurs zijn getraind. Soms zijn ingrepen die een team (beter) laten functioneren heel praktisch en voor iedereen direct in de praktijk toe te passen. In andere gevallen is er meer nodig om het teamfunctioneren te verbeteren.

Twee leidende vragen

In ons *Teamwerkboek* beschrijven we twee leidende vragen die het functioneren van een team direct kunnen verbeteren. Ze zijn en lijken heel eenvoudig. Onze ervaring is echter dat ze vaak toch direct tot het goede gesprek leiden over het team. Belangrijk element is dat de actie niet bij de ander wordt neergelegd, maar dat gezocht wordt naar de bijdrage die de persoon zelf kan leveren aan het functioneren van de ander.

Vraag 1: Wat kan ik in mijn werk doen om te zorgen dat jij in jouw werk kunt scoren?

Samenwerken doe je om resultaten te halen en samen succes te hebben. Het vormt het bestaansrecht van het team. Als iedereen optimaal weet bij te dragen aan het succes van een ander, heeft het team het meeste succes.

Vraag 2: Wat kan ik doen om te zorgen dat jij in je kracht zit?

De kunst is te zorgen dat ieder teamlid in zijn kracht zit. Om die kracht te ontdekken zetten we verschillende instrumenten in, zoals teamrollen. Soms echter is het beantwoorden van deze vraag genoeg.

Voorwaarden voor het werken met de twee leidende vragen

Natuurlijk is de situatie er niet altijd naar om meteen met de twee leidende vragen aan de slag te kunnen gaan. Een belangrijke veronderstelling is bijvoorbeeld dat de wil om samen te werken aanwezig is. Dat is in essentie de opgave voor ons als begeleider van (management)teamsessies: expliciet maken dat die wil er is, of zorgen dat we condities creëren om tot die wilsovereenstemming te komen. Daarna is het vaak verrassend eenvoudig om een betere teamprestatie neer te zetten. •

Belangstelling voor een exemplaar van het Teamwerkboek? Vraag een exemplaar aan via secretariaat@wagenaarhoes.nl of (0343) 52 40 10.

