

## De 5 frustraties van teamwork

Samenwerken in een team, dat klinkt makkelijk maar in de praktijk blijkt dit vaak een behoorlijke uitdaging. Het komt vaak genoeg voor dat teamleden niet actief deelnemen aan team meetings, eigen belang boven teambelang stellen en klagen over de bedrijfscultuur. Je werkt dan wel samen met je collega's voor dezelfde afdeling, maar dat maakt van de groep individuen nog geen team. Wat is daar dan voor nodig? Waar begin je? En hoe pak je het aan?

Zijn deze vragen voor jou en je team herkenbaar? Leer hoe de piramide van teamwork uitkomst kan bieden voor dit probleem.

De 5 essentiële factoren van de piramide van teamwork

Dit zijn:

- De focus op resultaten
- Het nemen van verantwoordelijkheid
- Een hoge mate van betrokkenheid
- Het aandurven van conflicten
- Het onderlinge vertrouwen

Het model gaat uit van een piramidevorm. Dit betekent dat de bovenste laag pas kan worden gerealiseerd als de lagen eronder ook goed werken.



**CORINOR**  
PEOPLE & TRIBE



**CORINOR**  
PEOPLE & TRIBE

# WEAK PERFORMANCE TEAM

Samenwerken in een team, dat klinkt makkelijk maar in de praktijk blijkt dit vaak een behoorlijke uitdaging. Het komt vaak genoeg voor dat teamleden niet actief deelnemen aan team meetings, eigen belang boven teambelang stellen en klagen over de bedrijfscultuur. Je werkt dan wel samen met je collega's voor dezelfde afdeling, maar dat maakt van de groep individuen nog geen team. Wat is daar dan voor nodig? Waar begin je? En hoe pak je het aan?



# HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP

## Vertrouwen

De absolute basis van een sterk team is onderling vertrouwen. Dit betekent dat teamleden zich durven uit te spreken en gehoord worden. Onderdeel hiervan is het herkennen en erkennen van elkaars sterke en zwakke punten. Wanneer er geen vertrouwen is, blijft er veel onuitgesproken en is er geen goede basis om een team te bouwen.

- Signalen van een sterk team: open sfeer, gericht op samenwerken, kwetsbaarheden worden gedeeld.
- Signalen van een zwak team: geroddel bij de koffieautomaat, ieder voor zich, klaagcultuur.

Tip voor meer vertrouwen:

Wanneer je ziet dat er weinig vertrouwen is, neem dan de tijd om elkaar op persoonlijk vlak beter te leren kennen. Dit kan bijvoorbeeld door teamleden elkaar meer te laten vertellen over wat ze doen buiten werk, uit wat voor familie ze komen, welke waarden voor hen belangrijk zijn. Daarnaast zijn er ook verschillende modellen die met behulp vragenlijsten inzicht kunnen geven in bijvoorbeeld teamrollen, communicatiestijlen of persoonlijkheidstyperingen. Bepaal wat voor jullie nodig is en wat werkt, en ga ermee aan de slag!



# HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP

## Conflicten

Wanneer er sprake is van voldoende vertrouwen ontstaat er ruimte om conflicten (op een veilige manier) aan te gaan. Teamleden durven in het team of bij teamleden aan te geven waar ze tegenaan lopen en kunnen gezamenlijk tot een oplossing komen. Ook hier zal je zien dat elk teamlid tegen andere zaken aanloopt en anders omgaat met conflicten. Wanneer je elkaar als teamleden dan beter kent, heb je meer begrip voor ieders talenten en valkuilen. Dit zorgt er niet alleen voor dat conflicten minder vaak voorkomen, maar ook dat ze makkelijker worden opgelost als ze plaatsvinden.

- Signalen van een sterk team: eerlijk delen van de impact van gedrag, iedereen wordt gehoord, feedback op gedrag i.p.v. op de persoon.
- Signalen van een zwak team: opgekropte frustraties, mooi weer spelen, conflicten uit de weg gaan.

Tip voor betere conflicthantering: Laat teamleden hun voorkeurstijl bij conflicthantering delen met de groep. Zo ontstaat er meer begrip voor het verschil in aanpak en ervaring. Daarnaast kan je op procesniveau afspraken maken over hoe conflicten worden aangepakt: hoe bespreken we het, wat werkt prettig en wat niet en van welke normen gaan we uit.



# HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP

## Betrokkenheid

Betrokkenheid is het volgende niveau in het model. Betrokken medewerkers zijn trotser, energiever en productiever. Voorwaarden voor betrokkenheid zijn het onderling vertrouwen en het durven aangaan van conflicten.

Daarnaast is het nodig dat het voor de teamleden duidelijk is waaraan en waarom commitment wordt gegeven. Dit kan de visie van het team zijn, maar ook de resultaten waar het team naartoe werkt.

- Signalen van een sterk team: actieve rol bij teammeetings, interesse tonen in teamleden, geen 9 tot 5-mentaliteit.
- Signalen van een zwak team: te laat komen, afgeleid door andere activiteiten, eigen prioriteiten boven die van het team stellen.

Tip voor meer betrokkenheid: Creëer betrokkenheid door teamleden vroegtijdig aan te haken bij de besluiten over de manier van werken, het gezamenlijke resultaat en de visie van het team. Zorg dat de 'Why' (purpose) duidelijk is bij teamleden.



**CORINOR**  
PEOPLE & TRIBE

# HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP

## Verantwoordelijkheid

Betrokkenheid leidt niet per definitie tot verantwoordelijkheid. Enerzijds gaat verantwoordelijkheid over de rol die het teamlid oppakt om bij te dragen aan het resultaat. Dit gaat bijvoorbeeld om het tijdig vragen aan hulp van collega's en de bereidheid om collega's te helpen. Anderzijds gaat verantwoordelijkheid ook om de bereidheid om teamleden aan te spreken op gedrag dat niet bijdraagt aan het resultaat.

- Signalen van een sterk team: teamleden helpen elkaar, eigenaarschap op resultaat, eigen fouten benoemen.
- Signalen van een zwak team: duiken bij hulpvragen, alleen het eigen werk doen, verantwoordelijkheid bij de ander leggen.

Tip voor meer verantwoordelijkheid: Laat teamleden aangeven waar ze de verantwoordelijkheid voor nemen zodat het ook makkelijker wordt elkaar te helpen en te signaleren als er iets niet lukt. De uitdaging hierbij is dat de verantwoordelijkheid dus niet wordt overgenomen door andere collega's of de teamleider.



**CORINOR**  
PEOPLE & TRIBE

# HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP

## Bijdrage aan de purpose/Why & resultaten

De bovenstaande vier factoren zijn randvoorwaarden om uiteindelijk bij te kunnen dragen aan de purpose/WHY (waarom zijn wij op aard) van het bedrijf, zodat het gewenste resultaat geboekt kan worden. Maar ook hier geldt; maak de bijdrage en resultaten zo concreet en helder mogelijk (SMART). Hierbij helpt het als deze resultaten inzichtelijk zijn gedurende het proces, en nog belangrijker, om (tussentijdse) successen ook als team te vieren!

- Signalen van een sterk team: periodieke monitoring resultaten, resultaten voor iedereen inzichtelijk, SMART-doelstellingen.
- Signalen van een zwak team: geen duidelijk doel of pr, geen inzicht in de (tussentijdse) prestaties.

Tip voor meer focus op resultaat: Maak de teamresultaten inzichtelijk. Dit kan met behulp van een daily huddle (dagstart), maandelijkse standups etc of een andere vorm van visueel management. De uitdaging hierbij is om het zo simpel mogelijk weer te geven zodat snel inzichtelijk is of het team op de goede weg zit.



**CORINOR**  
PEOPLE & TRIBE



**CORINOR**  
PEOPLE & TRIBE

# HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP

Deze teams ontwikkelen onderling vertrouwen, waardoor zij positieve conflicten durven aan te gaan. Dit kunnen hartstochtelijke- en/of emotionele discussies zijn omdat ze weten dat ze niet gestraft worden. Het benutten van de standpunten van alle teamleden in deze discussies creëert commitment en vergroot de betrokkenheid. Hierdoor nemen de teamleden de verantwoordelijkheid gemaakte afspraken na te komen en elkaar aan te spreken op hun bijdragen. Met uiteindelijk positieve resultaten als het gevolg.

