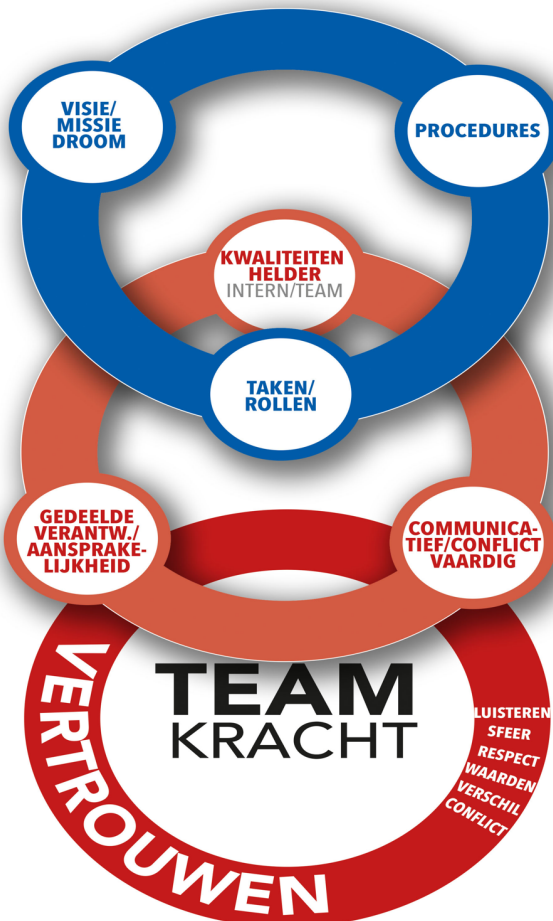


MODEL 'TEAMKRACHT'

Hoe kan een team zo samenwerken dat het de aanwezige kracht van de teamleden herkent en inzet? Om welke zaken draait het in de samenwerking van een team? Hieronder heb ik dit schematisch uitgewerkt in mijn eigen model dat ik 'Teamkracht' noem.

Je ziet hieronder drie cirkels. Deze cirkels zijn transparant en draaien als het ware boven elkaar. Iedere laag heeft zijn eigen dynamiek maar acties in de ene laag hebben ook effect in de laag eronder of erboven. Alle samenwerking begint bij de onderste laag: vertrouwen.



3. De harde kant in de samenwerking

2. De zachte kant in de samenwerking

1. Cirkel van vertrouwen

Ik noem deze cirkel (1), **de cirkel van vertrouwen**.

Geen team kan zonder vertrouwen. Dit groeit niet zozeer omdat je vrienden bent of het allemaal altijd eens bent. Juist door onenigheid, conflicten of verschillen van mening verdiept zich de onderlinge samenwerking. Na verloop van tijd zie je dat óf relaties zich verdiepen óf ze blijven steken op een bepaald niveau en dan groeien ze niet verder. Dit laatste is een belemmering voor verdere groei en ontwikkeling van het team. Iedere nieuwe fase in een organisatie doen een beroep op aanpassing aan de nieuwe situatie en verdere groei van teams en hun leden. Dus: groei en ontwikkeling is een voortdurend proces!

Stephen M.R. Covey schrijft in zijn boek 'Speed of trust':

'Er is één ding gemeenschappelijk in alle individuen, relaties, teams, families, organisaties, naties, economieën en beschavingen op de hele wereld - één ding dat, indien weggenomen, de sterkste regeringen, de meest succesvolle bedrijven, de meest welvarende economieën, het meest invloedrijke leiderschap, de beste vriendschap, het sterkste karakter en de diepste liefde vernietigt.

Aan de andere kant, indien het wordt ontwikkeld en versterkt, heeft dat ene ding het vermogen om ongekende successen en voorspoed in elke dimensie van het leven te creëren. En toch is het de minst begrepen, meest genegeerde en meest onderschatte kans van de huidige tijd. Dat ene ding is vertrouwen.'

Thema's die bij dit onderdeel van teamkracht horen zijn:

- Echt luisteren naar elkaar.
- Bouwen aan een goede sfeer waar iedereen open en kwetsbaar kan zijn.
- Respect voor elkaar.
- Handelen vanuit overeenkomstige waarden.
- Verschillen kunnen benoemen, accepteren en benutten.
- Conflicten met elkaar aangaan om te weten waar eenieder echt voor staat en gaat.

In de tweede cirkel vind je zaken die gaan om **de zachte kant in de samenwerking.**

1. *Kwaliteiten van ieder teamlid moeten zowel intern als extern helder zijn. Zo weet je wat je aan elkaar hebt, hoef je niet te concurreren maar speel je elkaar de bal toe op basis van elkaars kwaliteiten en komt iedereen maximaal uit de verf.*

2. *Teamleden zijn communicatief sterk en conflictvaardig.*

Samenwerken gaat prima als je de wind mee hebt en de zon schijnt. Maar als het niet lekker loopt komt het er juist op aan. Hoe spreek je elkaar aan op een heldere manier zonder elkaar af te branden? Hoe ga je conflicten met elkaar aan? Niet in de eerste plaats om gelijk te krijgen maar te gaan voor de beste oplossing in elke situatie.

3. *Gedeelde verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid.*

Je deelt samen de verantwoordelijkheid voor het leiden van je team binnen de organisatie. Je maakt heldere afspraken met elkaar en spreekt elkaar aan als die afspraken niet gehouden worden. Dit onderdeel is de opstap voor de volgende cirkel.

In de derde cirkel vind je zaken die gaan over **de harde kant in de samenwerking.**

1. *Heldere procedures en afspraken.*

Het gaat erom dat er heldere procedures en afspraken zijn die voor alle betrokkenen duidelijk zijn. Je vindt ze in de notulen, actielijsten en persoonlijke to do lijstjes.

2. *Taken en rollen.*

Welke rol heeft ieder lid uit het (leiderschaps)team? Welke taken horen hierbij inclusief welke verantwoordelijkheden?

3. *Handelen en zaken toetsen vanuit gezamenlijke visie en missie.*

Zijn deze helder en wordt er in de praktijk ook naar gehandeld? Zijn er van tevoren vastgestelde evaluatie momenten ingebouwd om eerder gemaakt beleid en afspraken met elkaar te evalueren?

Het programma dat vanuit dit model wordt samengesteld is steeds maatwerk. In een intakegesprek worden met het team de belangrijkste thema's geïnventariseerd. Na dit eerste gesprek worden meerdere sessies met het team gepland waarin de teamleden met deze thema's aan de slag gaan. Dit gebeurt in creatieve werkvormen, spelsessies en oefeningen die snel raken aan de praktijk. Op deze manier is het oefenen en leren te gelijk. De teamcoach is procesbegeleider en maakt zich zo snel mogelijk overbodig. Het team leert op deze manier elkaar en het team als geheel te sturen. **Meer weten?** Plan snel een kennismakingsgesprek via de mail of telefoon!