

Blog Firijn

Vitale teams gaan samen uit hun comfortzone



Als wij starten met een teamcoaching, laten we teams op de eerste dag meestal een top 3 maken van hun ongeschreven regels. Welke helpen hen bij hun gezamenlijke opdracht en welke werken juist belemmerend?

Ik ben aan het werk met een team behandelen. De ongeschreven regel die ze graag willen koesteren is 'als extra inspanningen nodig zijn, dan leveren we die zonder aarzelen'.

De meeste teams labelen deze ongeschreven regel als positief. Zo ook dit team.

Ik wacht altijd gespannen af of iemand deze ongeschreven regel ook ter discussie stelt.

Rebecca, één van de teamleden, zet de eerste stap:

"Maar zitten hier nu alleen maar voordelen aan?"

"Ja, goeie!" reageert Ton. "Dat vraag ik me ook af."

"Klinkt dit als een vraag of als een mening?" vraag ik aan de rest van het team.

(Ze gieten hier tot nu toe alle standpunten en voorstellen in een vraag.)

"Een mening gok ik" lacht Petra.

Rebecca wordt nu steviger.

"Ik denk dat een aantal mensen in dit team zichzelf zo nu en dan stevig voorbij lopen.

Als ik zie hoe sommige mensen 's avonds nog hun mail beantwoorden

En aan het werk zijn op hun vrije dag...

Ik doe dat zelf ook regelmatig."

"Terwijl andere mensen weer erg goed zijn in hun grenzen aangeven..." vult Ton aan.

"Erg goed of té goed?" mompelt Hafid.

Rebecca lacht stilletjes om zijn opmerking.

Er worden blikken uitgewisseld.

Samen of alleen werken

"Ongeschreven regels gaan over teamgedrag en impliciete normen" licht ik toe.

"Leveren jullie als team extra inspanningen of ieder individueel?"

Ze kijken me glazig aan.

Blog Firijn

“Je levert toch *altijd* inspanningen op persoonlijke titel?” vraagt Ton.

“Niet als je regelmatig de koppen bij elkaar steekt om samen knelpunten te bespreken, prioriteiten te bepalen, *samen* te besluiten dat extra inspanningen nodig zijn en dan te bekijken wie dat het beste naar zich toe kan trekken. Hoe gaat dat bij jullie?”

Het zijn altijd dezelfde mensen

“Het zijn hier altijd dezelfde mensen die het naar zich toetrekken” zegt Hafid.

“Welke vragen roept dit op?” vraag ik terwijl ik de teamleden die zich tot nu toe stil hielden aankijk.

“Nou, ik vraag me natuurlijk wel af of ik hier nu op het beklagdenbankje wordt gezet” reageert Eline.

“Want sinds mijn burnout ben ik wel beter mijn grenzen gaan stellen.”

Het blijft stil.

“Vragen meer mensen zich af of ze zich aangesproken moeten voelen?” check ik. Er gaan drie handen omhoog.

“Willen jullie dat ook toetsen bij jullie collega’s?”

“Zeker” antwoordt Eline. De andere drie knikken.

Rebecca reageert als eerste.

“Nou, niet lullig bedoeld, maar ik merk dat wij de laatste tijd vaak rechtsreeks benaderd worden met vragen of verzoeken om voor advies bij een overleg aan te sluiten.

Ik zie dat jullie veel minder vaak benaderd worden en daardoor krijgen wij alles op ons bord.

En ja, als ik heel eerlijk ben dan komt dat ook omdat jullie wat eerder je grenzen aangeven.”

“Ja, maar is dat zo verkeerd dan? Wat willen we dan dat onze norm is?” reageert Eline nu feller.

Rob, één van de stillere teamleden, reageert nu ook:

“Ik denk dat ik ook niet zoveel benaderd wordt omdat ik hier nog niet zo lang ben.”

“Maar je vraagt niet of je wat van ons kan overnemen.” Zegt Rebecca.

“Nee dat is waar...” zegt Rob.

“Hoe houden jullie dit probleem met z’n allen in stand?” vraag ik.

Nu horen we Aryana voor het eerst.

“Ik denk dat wij geen idee hadden dat onze collega’s zoveel extra werk op hun bord kregen en dat zij ons daar misschien ook te weinig in hebben meegenomen.”

“We hebben toch regelmatig aangegeven dat we het heel druk hadden!” zegt Hafid.

“Hoe kunnen jullie ervoor zorgen dat extra werk een teamprobleem wordt?” vraag ik.

Blog Firijn

“Door niet gelijk op welke vraag in te springen, maar het eerst in het team terug te brengen.” Zegt Ayana.

“We kunnen dan samen kijken welke prioriteiten we stellen, of het haalbaar is en wie het gaat doen.”

“Maar dan moeten niet altijd weer dezelfde mensen reageren” zegt Rebecca.

“Nee, daar heb je gelijk in” zegt Eline.

Het team komt tot afspraken over hoe ze hun afstemming rond extra werk gaan organiseren.

Ze nemen zich voor om op dit punt voortaan als team te opereren.

Vitale teams

In onze visie is er een wezenlijk verschil:

teams waarvan de *individuele leden* extra inspanningen leveren

of teams waarin ze *als team* extra inspanningen leveren,

zoals dit team besloot te doen.

De laatste zijn de meest vitale teams.

Het maakt niet uit of alle individuele teamleden extra inspanningen leveren of enkele.

Het maakt zwakke teams waarin mensen kwetsbaar zijn.

Je hebt elkaar nodig om te bepalen of je met de juiste dingen bezig bent, om elkaar te steunen,

te kijken hoe het gesteld is met ieders draaglast, draagkracht en draagvermogen van dat moment.

om te prioriteren,

om te besluiten grenzen te stellen.