



inn  
SPI  
RA  
TIE

# 10 GOEDE GEWOONTES van teams waar je bij wilt horen



1 Werken met een  
gezamenlijk doel



6 Haal het beste in  
elkaar naar boven



2 Bouw slimme ritmes  
en routines in



7 Voer het échte  
gesprek



3 Voorbereiding is  
cruciaal



8 Groeipijn hoort erbij



4 Maak verwachtingen  
helder



9 Zet talent aan het  
werk



5 Vertrouwen is de  
basis



10 Sluit de gelederen

*Wij versterken  
samenwerking.*

# 10 GOEDE GEWOONTES van teams waar je bij wilt horen



## 1 Werken met een gezamenlijk doel

Wanneer je niet helder hebt waar je samen naar toe wilt gaan, is het lastig samenwerken. Als je elkaar niet nodig hebt om succesvol te zijn, wordt het helemaal interessant. Dan werk je náást elkaar in plaats van mét elkaar. Soms gaan mensen elkaar zelfs tégenwerken, bijvoorbeeld wanneer er individuele bonussen uitgedeeld worden in zo'n 'team'.

Ben je dan eigenlijk wel een team? Of gewoon een groep mensen die toevallig rapporteert aan dezelfde persoon of binnen hetzelfde speelveld staat? Wil je de kracht van teamwork ervaren, dan is een gezamenlijke en gedragen doelstelling noodzakelijk. **Alle neuzen dezelfde kant op, en gáán!**



## 2 Bouw slimme ritmes en routines in

Wanneer je goed weet wat je als team te doen hebt, kun je nadenken over slimme ritmes en routines die je als team ondersteunen bij het behalen van je doelstellingen. Activiteiten als brainstormen, informatie delen of het schrijven van plannen zijn nu eenmaal heel verschillende activiteiten. Ze vragen andere omstandigheden voor een goede uitvoering.

Zoek naar passende ritmiek in werkoverleggen, dagen op kantoor om samen te werken of juist momenten dat er ruimte is voor 'concentratiewerk'.

Kijk wat er nodig is om jullie doel te halen en denk vooruit hoe je daar het meest waarschijnlijk samen kunt komen.

Daarnaast kun je gebruik maken van slimme samenwerkingsprocedures zoals een [stappenplan bij besluitvorming](#). Zo neem je dat je altijd een gedegen besluit, ook wanneer de tijdsdruk hoog is of er emoties in het spel zijn.



## 3 Voorbereiding is cruciaal

Heel veel tijd en energie wordt er verspild doordat goede voorbereiding ontbreekt. Lees je stukken voor een vergadering, vorm een mening en bedenk wat jij er uit wilt halen om het team nog beter te maken. Doe je huiswerk of vergader (nog) niet. **"By failing to prepare, you are preparing to fail"**, zei Benjamin Franklin. Teams waar je bij wilt horen, weten dit als geen ander.

Discipline, mindset en verantwoordelijkheid zijn cruciaal wil je effectief samenwerken. Dit betekent dat je je houdt aan je afspraken, maar waarschijnlijk ook mínder afspraken maakt. Maak ze alleen wanneer je ze ook écht samen na wilt komen. Bepaal het concrete doel van bijvoorbeeld de vergadering of het project, maar bepaal ook hoe succes eruitziet. Wat is het effect dat je beoogt? Vanuit dat vertrekpunt verdeel je de taken en pakt ieder zijn bijdrage naar het volgende teammoment.

*Wij versterken samenwerking.*



#### 4 Maak verwachtingen helder

Weet je van elkaar wat je verwacht of dénk je dat je het weet? Gedoe ontstaat vaak doordat we nét niet helemaal helder zijn naar elkaar of naar mensen rondom het team.

Maak zaken SMART, maar maak bijvoorbeeld ook gebruik van een confirmation briefing. Binnen Defensie een veel gebruikte tussenstap in de zogenaamde 'bevelvoering'. Wanneer je de taken verdeelt, laat eenieder dan in zijn eigen woorden herhalen wat hij of zij denkt wat zijn of haar actie is. (In plaats van vragen of iemand het begrepen heeft, want dan krijg je al heel snel ja-knikkers). Handig is dat die acties gelijk op de notulen kunnen komen te staan of op een zogenaamd teambord. Op die manier is voortgang ook heel makkelijk te volgen. **Geef misverstanden geen kans!**



#### 5 Vertrouwen is de basis

Als je tien willekeurige mensen vraagt naar wat de basis is onder iedere relatie zal je negen van de tien keer 'vertrouwen' als antwoord krijgen. Tegelijkertijd merken we dat veel teams het onderwerp 'vertrouwen' graag uit de weg gaan omdat het vaak ongemakkelijk is en als 'vaag' wordt beschouwd.

Met hulp van de theorieën van [Lencioni](#) en Covey jr. kun je het wat makkelijker beetpakken en concreet maken in een teamgesprek. Belangrijke signalen dat er werk aan de winkel is, zijn bijvoorbeeld wanneer mensen niet het achterste van hun tong laten zien in overleggen, wanneer het geven of vragen van feedback niet makkelijk gaat, of wanneer er cliëkvorming is. Teams waar je bij wilt horen, zijn teams die zichzelf durven en kunnen zijn bij elkaar. En daar is vertrouwen voor nodig!



#### 6 Haal het beste in elkaar naar boven

Groepsdynamica gaat over de manier waarop een groep met elkaar omgaat. De kwaliteit van onderlinge interactie en de invloed die groepsleden op elkaar hebben bijvoorbeeld. Bij sterke, goed presterende teams zie je dat die invloed ten goede wordt ingezet. Dat is geen hogere wiskunde, maar gewoon gezond boerenverstand.

Hoe gebruik jij je invloed? Help jij je collega's om de beste versie van zichzelf te zijn? Daag jij hen uit om zich te houden aan goede voornemens? Of wordt groepsdruk vaak juist gebruikt om vooral niet te hard je best te doen en toch maar even dat kroketje te halen in de pauze? Kom op man!

Teams waar je bij wilt horen, dagen elkaar uit tot topniveau. In werk en in het leven. Wees de beste versie van jezelf en daag een ander ook uit dit te doen. **Leiderschap begint bij jezelf.**



#### 7 Voer het échte gesprek

Ken je dat? Een collega is altijd te laat is maar niemand zeg er echt iets van, zodat zij denkt dat de rest het niet zo erg vindt. Of wanneer je eigenlijk niet heel blij bent met de manier van samenwerken, maar omwille van de lieve vrede of omdat je bang bent voor een conflict, ga je het gesprek maar niet aan. In een sterk team wordt dit ongemakkelijke maar o-zo-noodzakelijke-gesprek niet uit de weg gegaan. Sterker nog: in teams waar je bij wilt horen, is er met enige regelmaat een teamdag of moment waar de kwaliteit van de samenwerking op de agenda staat.

Zoom uit, kijk naar jezelf en elkaar, en neem je verantwoordelijkheid om zaken goed te bespreken. **It's up to you: leiderschap of 'lijderschap'?**

*Wij versterken samenwerking.*



## 8 Groeipijn hoort erbij

In alle goede relaties stormt het weleens. Dus ook in topteams. Sterker nog, om een fase verder te komen, is wrijving noodzakelijk. In de theorie van [Tuckman](#) is heel helder beschreven welke fasen een team doorloopt:

- 1) forming: hier kom je bij elkaar
- 2) storming: hier komen de conflicten en verschillen van inzicht boven tafel
- 3) norming: hier bepaal je hoe je vanaf nu wil samenwerken
- 4) performing: en met een beetje geluk ervaar hier je samen wat flow is en wordt 1+1 3

We zien echter veel teams die zo bang zijn voor het ongemak dat ze zichzelf en elkaar de kans ontnemen om te kunnen vlammen. **Dus hup: uit je comfortzone!** Want conflicten, hoe constructief ook, zijn nu eenmaal vaak ongemakkelijk. Korte termijn pijn, lange termijn fijn!



## 9 Zet talent aan het werk

De beste teams bestaan uit individuen die samen verschillend sterk durven te zijn. Een eenheid, maar geen eenheidsworst. Dat betekent dat je verschillen juist moet uitbuiten in plaats van heel hard je best doen om allemaal precies hetzelfde te doen. Waar de één heel goed is in het vertalen van een opdracht naar een concreet plan van aanpak, is een ander weer beter in het spreken voor een groep. Kijk goed naar het gezamenlijk doel van het team en zet je spelers in op hun talent. Iemand 'in flow' pakt met veel meer energie net even een 'balletje' extra, terwijl iemand die het gevoel heeft corveedienst te hebben, vaak een minder enthousiaste werkhouding heeft. Bouw talent uit en doe wat nodig is op non-talent. **Durf verschillend sterk te zijn en presteer samen uitzonderlijk goed.**



## 10 Sluit de gelederen

Creëer met je team een 'veilige cirkel'. Daarbinnen kun je gewoon jezelf zijn, fouten maken, hulp vragen, etc. Buiten de cirkel sta je voor elkaar in. Klaag je niet, maar neem je irritatie mee terug naar de cirkel. Laat je bijvoorbeeld nooit verleiden om te roddelen of kwaad te spreken. Wees er voor elkaar. Straal samen naar buiten uit wie jullie zijn en willen zijn. Zorg dat men in de rij staat om erbij te kunnen horen. Wees trots op je team zonder dat je anderen buitensluit.

Sterke teams zijn veilige cirkels op zich. En als ze werkelijk goed zijn, voelt iedereen in hun omgeving zich ook veilig doordat de leiders zich sterk maken voor de gehele cirkel van de organisatie.

Teamwork en inspirerend leiderschap is hiermee 'besmettelijk' en in dit geval willen wij graag een epidemie veroorzaken. **Dus aan de bak en creëer voor jezelf en elkaar 'een team waar je bij wilt horen!'**

Naast elkaar werken kunnen we allemaal. Maar mét elkaar werken en ervaren wat het is om in synergie samen te werken? Dat is een ander verhaal. Inn-spiratie helpt jullie bij de ontwikkeling naar het team waar je bij wilt horen. Weten waar jullie staan in teamwork en teameffectiviteit?

Meld jouw team nu aan voor onze [Teamdiagnosedag](#).



*Wij versterken samenwerking.*