

10 WAARHEDEN OVER TEAMDYNAMIEK

Voor leiders die verder willen kijken dan de oppervlakte en de nodige vragen durven stellen



Waar je begint

Je voelt dat ontwikkeling mogelijk is maar waar je start is vaak de vraag.

Deze 10 Waarheden over Teamdynamiek geven richting naar die eerste helderheid.



Wat je in handen hebt

Mijn 10 waarheden helpen je snel zichtbaar maken wat er écht speelt in je team en ze zetten daardoor de ontwikkeling direct in gang.

Want beweging begint met het stellen van de juiste vragen.



Wat het oplevert

Met dit document in handen weet je waar ontwikkelruimte ligt én helpt je gerichte keuzes maken.

Wil je na het lezen eens sparren over wat je herkent? Ik maak graag tijd voor je.

10 WAARHEDEN OVER TEAMDYNAMIEK

Voor leiders die verder willen kijken dan de oppervlakte en de nodige vragen durven stellen

1

Teams zijn levende systemen

Een team kun je vergelijken met een levend ecosysteem. Alles hangt samen en streeft naar balans. Gedrag is niet het probleem maar een gevolg van daar waar het systeem zichzelf probeert te herstellen.

- Welke disbalans in het team wordt zichtbaar zodra je naar het geheel kijkt in plaats van naar het gedrag van één persoon? En zie je een terugkerend patroon dat niet meer past bij wat het team nodig heeft?

2

Formeel geeft richting, informeel bepaalt of het werkt

Missie en visie kunnen helder op papier staan, maar als doelen, rollen en taken niet voor iedereen klip-en-klaar zijn, gaan mensen zelf invullen wat er bedoeld wordt. Met de beste intenties doet iedereen dan wat hem of haar logisch lijkt. Het informele circuit neemt het stuur over: collega's zoeken houvast bij elkaar, handelen op basis van aannames en compenseren waar formele duidelijkheid ontbreekt. Iedereen werkt hard, maar het geheel wordt minder effectief.

- Waar merk je dat het informele circuit meer invloed heeft dan de bedoeling was en wat zegt dat over de helderheid van het geheel?

3

Beleefdheid als masker voor onveiligheid

Een team dat harmonieus lijkt, kan juist onveilig zijn. Als niemand elkaar tegenspreekt, gaat belangrijke informatie verloren. Het gordijn van beleefdheid bedekt dan waar het echt over gaat. Leiders die verschillen en tegenspraak normaliseren, krijgen betere gesprekken.

- Welke onderwerpen worden luchtig gehouden terwijl je voelt dat ze eigenlijk aandacht vragen?

4

Goed presteren begint met helder bestaansrecht

Teams die precies weten waarvoor ze er zijn en hoe zij een schakel vormen binnen het grotere geheel van de organisatie, werken met meer energie en focus. Als het nut en de waarde van het team scherp zijn, worden keuzes logischer en ervaart men richting. Als richting of verwachtingen niet volledig scherp zijn, verliezen teams uren aan aannemen, interpreteren, herstellen en afstemmen.

- Wat is de unieke bijdrage van dit team en wie merkt het als jullie er niet zijn?

5

Emotie is geen ruis, maar informatie

Frustratie, enthousiasme of ongemak laten sneller zien wat er speelt dan welke analyse ook. Emoties sturen gedrag. Het laat zien wat er op het spel staat. En wanneer ze niet besproken en onderzocht worden, blijven ze zich herhalen. Leiders die emoties zonder oordeel benoemen, halen goud aan informatie boven tafel.

- Welke emotie hangt er in de lucht en wordt niet uitgesproken?

6

Onzichtbare loyaliteiten sturen gedrag

In teams verdedigen mensen soms keuzes of werkwijzen die allang niet meer passen. Niet omdat ze logisch zijn, maar uit trouw aan iemand die er ooit stond, aan een oude afspraak of aan hoe dingen “horen te gaan”. Zolang die loyaliteit niet wordt gezien en geëerd, komt er geen ruimte voor het nieuwe.

- Waar houdt jouw team vast aan iets ouds uit loyaliteit, en wat zou er mogelijk worden als dat bespreekbaar werd.

10 WAARHEDEN OVER TEAMDYNAMIEK

Voor leiders die verder willen kijken dan de oppervlakte en de nodige vragen durven stellen

7

De geschiedenis bepaalt de samenwerking

Oude gebeurtenissen die nooit zijn benoemd of afgehecht, blijven doorwerken. Teams herhalen dan patronen die ooit logisch waren, maar nu vooral beperken. Het systeem kiest voor herhaling zolang er geen nieuw verhaal beschikbaar komt. Welke geschiedenis zie je doorwerken in jullie samenwerking en waar merk je dat concreet aan in het dagelijkse werk?

- Welk spook uit het verleden waart nog rond?

8

De comfort-zone is de vijand van groei

Teams die lang goed presteren, gaan vaak vasthouden aan wat werkte. Dat voelt veilig, maar remt ontwikkeling. Wanneer alles hetzelfde blijft, verliest het team vitaliteit en verdwijnt de nieuwsgierigheid die groei mogelijk maakt. Vernieuwing vraagt juist om lef op momenten dat het goed gaat.

- Waar blijft jouw team vasthouden aan wat vertrouwd is, terwijl je voelt dat vernieuwing nodig is?

9

Zonder reflectie herhalen teams hun patronen

Wanneer er geen moment is om stil te staan, blijft een team doen wat het altijd deed. Besluiten worden genomen zonder afstemming, misverstanden stapelen zich op en oude dynamieken keren terug. Reflectie is geen vertraging, maar onderhoud aan het geheel. Het voorkomt dat het systeem zichzelf blijft herhalen.

- Waar zie je dat jullie doorgaan op tempo terwijl je eigenlijk even zou moeten kijken wat er speelt onder dat tempo?

10

Als leider ben je de grootste sfeermaker van het team

De leider gaat voor in gedrag. Medewerkers spiegelen wat jij doet, niet wat jij zegt. Hoe jij spanning oppakt of ontwijkt bepaalt direct de sfeer en uiteindelijk de cultuur. Een beetje te vergelijken met als papa en mama het niet doen, zullen de kinderen het zeker niet doen.

- Welke sfeer breng jij de laatste weken mee en hoe beïnvloedt dit de cultuur die je wilt bouwen?

Welke van deze 10 waarheden laat het duidelijkst zien waar jullie ontwikkeling begint?

Tip: Gebruik de 10 waarheden in je MT- of teamoverleg. Laat iedereen kiezen welke waarheid het meeste aandacht vraagt en bespreek wat dat betekent voor het komende kwartaal. Wanneer een waarheid er uitspringt, weet je precies waar beweging nodig is.

Dit is je ingang naar ontwikkeling. Hulp nodig in dit proces?

Plan een verkennend gesprek in met Marjolke via 06- 638 727 820 of marjolke@outlook.com