



# EHBOnrust in Teams

Er zijn nog 3 brieven die wellicht interessant voor je zijn of voor iemand die je kent:

[EHBOnrust in een \(werk\)relatie](#)

[EHBOnrust in jezelf](#)

[EHBOnrustig als leidinggevende](#)

© Briska Smit

Briska ontspant de relatie met jezelf en met anderen.

Training | Coaching | Zelfbegeleiding |

(werk)Relatie- en Conflictbegeleiding

[www.briska.nl](http://www.briska.nl) | [info@briska.nl](mailto:info@briska.nl) | 06-24213292

ontspan de wereld,  
begin bij jezelf

Beste lezer,

Iedereen wil graag in een prettige, ontspannen sfeer kunnen werken. Als dat niet zo is, is dat met recht vervelend!

Heb jij te maken met spanningen in jouw team? Waar hebben die spanningen mee te maken?

- collegiale conflicten
- slechte samenwerking en eilandjesvorming
- roddel en achterklap
- onvrede over de leidinggevende
- veel meningsverschillen
- allerlei frustraties en ergernissen
- minder goed functionerende teamleden
- onduidelijke doelen en /of taakverdelingen
- niemand die verantwoordelijkheid of initiatief neemt
- miscommunicatie
- oud zeer
- onveiligheid
- vervelend gedrag van anderen
- veranderingen: fusies, bezuinigingen, nieuwe teamsamenstellingen
- of nog iets anders?

Vreemd genoeg willen mensen graag fijn en harmonieus samenwerken en kunnen ze er tegelijkertijd een potje van maken. Vaak onbewust hoor! Er kunnen allerlei oorzaken zijn.

Iedereen heeft zichzelf in het leven gedrag aangeleerd om zichzelf te beschermen. Dan hoeven we zo min mogelijk pijn, zorg, kwetsbaarheid of angst te voelen. De een zal hierdoor eerder conflicten willen vermijden, waar de ander juist het conflict (onhandig) aangaat.

Iedereen wil graag in meer of mindere mate aardig gevonden worden en waardering krijgen. Maar ons gedrag hierin kan soms heel ineffectief zijn. En de mate waarin we ons hier niet bewust van zijn, bepaalt hoe groot het spanningsveld is in een team.

De onderlinge reacties van teamleden laten vaak niet zien wat er werkelijk speelt. Spanning, conflicten, roddel, frustratie en ergernissen voeren de boventoon, waar eigenlijk angsten, zorgen en kwetsbaarheden onder verborgen gaan. Het zichtbare gedrag wordt steeds harder en meer gestold en het gevoel daaronder wordt steeds kwetsbaarder. Hoe harder de communicatie, hoe meer wantrouwen er naar elkaar ontstaat. En hoe moeilijker het wordt om je kwetsbaar op te stellen.

Sommige teams zijn volledig verhard ten opzichte van elkaar. Cynisme of zelfs respectloos gedrag kan dan zichtbaar worden. In welke fase de verharding in (een deel van) het team ook zit, het vraagt om open communicatie met elkaar, onder veilige omstandigheden. Begeleiding voor het team en de leidinggevende door een onafhankelijke coach kan dan uitkomst bieden, zodat er nieuwe,

ontspan de wereld,  
begin bij jezelf

harmonieuzere perspectieven komen voor het team. Waardoor het resultaat van het werk ook zal verbeteren.

Wil jij als medewerker of leidinggevende iets doen aan spanning of verharding in je team? En wil je eerst zelf iets ondernemen voordat je hulp inroept? Kijk dan of je de volgende stappen en tips kunt doorlopen en toepassen.

### 1. Hoe verhard is jouw team?

Op een schaal van 1 tot 10, hoe verhard is jouw team?

- 1 = Er zijn gezonde spanningen, die ook snel weer opgelost zijn als ze te veel oplopen. De samenwerking en het werk verlopen goed en het is makkelijk bespreekbaar als dat even iets minder is
- 6 = Je voelt aan je water dat het eigenlijk allemaal niet zo lekker loopt in het team. Het gaat zijn gangetje, maar het kan leuker en meer ontspannen zijn. Er wordt soms negatief gepraat over collega's. Er is soms ruzie, die er misschien niet had hoeven zijn. Er ontstaan eilandjes in het team. Er is de nodige frustratie en er wordt meer geklaagd.
- 10 = Er is bijna dagelijks ruzie en conflict binnen het team en er is sprake van respectloos gedrag en cynisme. Er wordt niet meer gepraat over waar het echt over moet gaan, maar je weet dat er onderhuids van alles speelt. Iedereen doet zijn eigen ding en de meesten gaan moeilijkheden uit de weg. Er is weinig tot geen afstemming, alleen als het hoognodzakelijk is. Het team lijkt in een vicieuze cirkel van overleven te zitten, waar het niet meer uitkomt.

Wat is jouw inschattingsscore van het team waar dit over gaat?

### 2. Stop het negatieve roddelen en vraag de andere teamleden dit ook te doen

Merk je dat iemand komt roddelen over een collega('s), stel dan voor dat diegene zijn of haar frustraties bespreekt met de persoon die het betreft. Help en denk eventueel mee bij hoe je collega het bespreekbaar kan maken met de ander(en). Kom er later nog een keer op terug en vraag hoe het is gegaan.

### 3. Maak het team bewust van de teamproblemen

Kies een goed moment om samen te komen, waarbij alle teamleden aanwezig zijn. Het meest logische lijkt een teamvergadering. Heb jij als initiatiefnemer het gevoel dat je er alleen voor staat om teamproblemen aan te kaarten? Kijk dan wie van het team je er als mede-initiatiefnemer bij kunt betrekken. En vraag deze persoon expliciet of hij of zij ook echt bereid is om lastige dingen bespreekbaar te maken als het erop aankomt. Bereid samen voor hoe en wanneer je wat gaat zeggen.

Als medewerker kun je er ook voor kiezen je initiatief voor verandering eerst bij je leidinggevende aan te kaarten. Voor leidinggevendenden is het raadzaam het bespreekbaar maken van teamproblemen echt zelf op te pakken!

Tip om spanning bespreekbaar te maken in het team: Gebruik de scorelijst van hierboven. Lees eerst deze brief tot en met punt 1 van dit plan voor. Leg de scoretabel voor en vraag iedereen om zijn of haar score voor zichzelf op te schrijven.

#### 4. Het bespreekbaar maken

Het aanpakken van teamproblemen vraagt om vriendelijke aandacht van iedereen voor iedereen. Benoem dit ook. En maak voordat je teamproblemen gaat bespreken goede afspraken over de manier waarop je dat wilt doen. Die afspraken kunnen gaan over:

- Dat er open geluisterd wordt naar elkaar en dat oordelen zoveel mogelijk aan de kant geschoven worden.
- Dat er niet in beschuldigingen gepraat wordt.
- Dat het, als je iets zegt, gaat over jezelf in plaats van over anderen.

Het is altijd makkelijk om de oorzaak bij de ander te leggen. Je mag ervan uit gaan dat, daar waar er meer zijn, er ook meer partij hebben. Ga er vooral vanuit dat je daar zelf ook bij hoort als het over je eigen team gaat.

Begin bij jezelf en praat bijvoorbeeld over hoe je je voelt in het team. Benoem wat er in jou speelt, bijvoorbeeld dat je zin om naar je werk te gaan is afgenomen. Of dat je je zorgen maakt over conflicten die uit de hand lopen.

Als je tijdens de bespreking gebruik maakt van de scorelijst, laat dan alle teamleden hun score voorbereiden met een verhaaltje erover en tijdens de bespreking vertellen wat ze gescoord hebben. Wil je eerlijke scores hebben, zonder invloed van elkaar, laat de teamleden die dan opschrijven met de naam erbij en inleveren, zodat inbrengen niet aangepast kunnen worden tijdens het verhaal van een ander. Het kan ook interessant zijn om eerst de scores algemeen weer te geven, zonder naam. Dus 1 x 6, 3 x 7 etc. Aan de hand daarvan kun je met elkaar al conclusies trekken over hoe spanning in het team beleefd wordt.

#### 5. Maak een plan met elkaar!

Vraag alle teamleden om te komen met voorstellen over wat ze voortaan zelf gaan doen en laten, om de score gezonder te krijgen. En er ontspanning in het team komt. Je kunt de teamleden ook vragen om hier eerst over na te denken en er in een volgend overleg op terugkomen. Als leidinggevende kun je ook eerst individuele gesprekken voeren, waarin iedereen zijn of haar score kan vertellen en hoe diegene zelf wil bijdragen aan verandering. Het is in elk geval belangrijk dat alle teamleden zich committeren aan het komen met een persoonlijk plan.



Zorg ervoor dat gemaakte plannen concreet zijn. Het is mooi als iemand zegt 'vanaf nu ga ik aardiger zijn', maar bewaak ook dat een dergelijke uitspraak borging krijgt. Bespreek bijvoorbeeld wat de teamleden zullen doen als die persoon zich toch niet zo aan zijn voornemen houdt. En wat die persoon dan zelf zal doen. Daarnaast kun je natuurlijk ook nog een teamplan maken met

concrete afspraken.

Waak voor het gemak en het informele van een teamuitje als oplossing. Het zal eerder een bedekken zijn, waardoor spanningen niet echt zullen oplossen. Ga eerst maar eens in gesprek met elkaar. Een teamuitje kan dan de slagroom op de taart zijn.

Tip: Leg plannen waar mensen mee komen niet meteen op een weegschaal: 'haalbaar' of 'niet haalbaar'. Of een ander oordeel. Als mensen met ideeën komen, dan betekent dat, dat er in mogelijkheden gedacht wordt. Dat is de eerste stap in de goede richting. Breek initiatieven niet af en laat ze voedend zijn voor volgende creatieve ideeën.

Heb je deze stappen doorlopen en blijft resultaat uit? Of vind je het te lastig om uit te voeren (begrijpelijk hoor: het vraagt ook om het nodige procesmatig denken en begeleidingskwaliteiten)? Dan kun je vrijblijvend met mij sparren over wat nu wijsheid is in jouw specifieke situatie. Bel of mail me gerust. Ik help je graag.

Een ondersteunende groet,

Briska Smit

[www.briska.nl](http://www.briska.nl) | [info@briska.nl](mailto:info@briska.nl) | 06-24213292

ontspan de wereld,  
begin bij jezelf