

## 5 X Praktisch

### Hoe stimuleer je online interactie bij teams op afstand?

1. Altijd een check-in. Start met een vraag die er toe doet\* en laat ieders stem even horen bij groepen < 12. Bij grote groepen via duimpjes.
2. Houd vaker een teamsessie, maar dan wel korter (maximaal 1.5 uur en bouw altijd een pauzemoment in)
3. Wissel af in videobellen, chatten, appen, bellen en wandelen. Gebruik wisselende vormen zoals storytelling, tekenen en 1 op 1 opdrachten. Gebruik een online whiteboard om samen te brainstormen. Zet als energizer bijvoorbeeld polls, quizjes en mentimeter in.
4. Werk in subgroepen via break out rooms in zoom of extra linkjes via Teams. Wissel af in grootte van subgroepen van 2,3 of 4 teamleden.
5. Coach resultaatgericht op de bovenstroom op doelen en effecten en competenties. Bespreek de onderstroom in een aparte sessie door het te hebben over de 'ongeschreven regels' of gebruik 'rake vragen'

\* *Wat heeft op dit moment je aandacht?  
Wat wil je graag behouden? Wat is nu essentieel voor jou?*

### Wat is er nodig in gelegenheidsteams:

Resultaat vooraf helder maken (waar gaan we samen voor)

Rituelen ontwikkelen (betekenisvolle momenten een plek geven zoals een gezamenlijke aftrap, zaken die raken bespreken, overdracht en afscheid nemen)

Ritme van ontmoetingen creëren (online en/of face-to-face)

Ruimte voor reflectie inplannen

### Oude patronen worden uitvergroot

De druk van de coronacrisis lijkt voor een stapje terug te zorgen in teamontwikkeling.

"In tijden van angst zijn we het meest veilig bij onszelf...."

Dit vraagt wel om nuancering:

We zien om ons heen dat oude patronen worden uitvergroot in de teamdynamiek van de nieuwe situatie:

- De coronacrisis leidt bij teams die niet goed liepen tot een verdere achteruitgang van de samenwerking. Disfunctionele patronen verscherpen door de druk van de crisis. Teamleden trekken zich terug op hun eigen taak en ervaren meer eilandjes in een team. Teams die overdreven in de verbinding gaan en weinig gezamenlijk communiceren over de taak.
- Teams die reeds goed lopen lijken de lessen die zij toepassen om dit te bereiken ook door te zetten in de nieuwe werkelijkheid. Zij verbinden en nemen verantwoordelijkheid voor de collectieve taak en de resultaten van het team. Zij zijn zich bewust van de nieuwe context en passen zich daarop aan



## OOGST -BREINKORF

Spreekuren  
april – mei 2020

## 5 TIPS

### Om teams in onzekere tijden te coachen

Veel teams verkeren door Corona in onzekerheid:

- heeft ons team, onze functie nog bestaansrecht?
- hoe kunnen we goed samenwerken tijdens online meetings
- onze werkwijze gaat veranderen, maar hoe dan?

#### Tip 1:

Geef je team informatie over deze fase.

Deze fase in verandering is de liminale fase, waarbij het oude er niet meer is en het nieuwe nog niet bekend is.

Teamleden kunnen dan beter plaatsen in welke situatie ze zitten.

#### Tip 2:

Laat teamleden online met elkaar praten wat er nu allemaal niet meer is, m.a.w. waar hebben ze bewust of onbewust afscheid van genomen en wat niet meer terugkomt. Doe een afscheidsritueel met elkaar online door middel van tekeningen, muziek, gedicht, verhaal.

#### Tip 3:

Realiseer je als manager of als teamcoach dat je teamleden in een verschillend tempo de verandering doorlopen en dat er geen 'juist' tempo bestaat. Erkenning geven aan alle snelheden en die kunnen accepteren in het team, maakt veranderen gemakkelijker. Als verwormd zo u je online een talking stick oefening kunnen doen.

#### Tip 4:

Onderzoek in alle perspectieven (ook de voor jou lastige) wat helpt om met elkaar deze fase te doorlopen: wat moet behouden blijven, waarom en waarvoor is dat waardevol nu?

#### Tip 5:

Realiseer je dat mensen in onzekere tijden ontzettend leergierig zijn: ze voelen de noodzaak dat er iets of veel anders moet. Pak dat momentum.

**BREINKORF**  
Dit is teams op afstand

Als je het team aan de verbinding wilt laten werken (dat die niet in 30 sec. is het belangrijk om regelmatig het gesprek te voeren over de 5 V's)

- Voorgang en verantwoordelijkheid voor het resultaat
- Vakmanschap
- Vertrouwen door betrouwbaarheid in afspraken en werkprocessen
- Verbindig

Zo ontstaat er meer verbinding (de 4s V)

**BREINKORF**  
Voorgang en resultaatverantwoordelijkheid

- Houdt het team de voorgang op de taamdoelen in het zicht
- Veranderen de taamdoelen nu het team op afstand werkt
- Maakt het team daar duidelijke afspraken over

**BREINKORF**  
Vakmanschap

Welk potentieel heeft het team om op afstand te werken?

Welke competenties zijn nu nodig om goed werk te leveren terwijl het team op afstand werkt?

**BREINKORF**  
Vertrouwen en betrouwbaarheid

- Vertrouwen en betrouwbaarheid ontstaat als je het verit bant over de werkwijze van het team, als je afspraken maakt.
- Mogelijk ontstaan nieuwe procedures bij het werken op afstand. Is het team in staat werkprocessen te herzien en daarover duidelijkheid te verschaffen aan elkaar

**BREINKORF**  
Verbinding door communicatie over voorgang, vakmanschap, en vertrouwen en betrouwbaarheid

Communiceren en verbinding houden is op afstand moeilijker dan de 4s V's. Het is belangrijk om de teamleden goed samen te krijgen om de volgende communicatieve vaardigheden:

- Luisteren, samenrollen doorvragen
- Feedback geven en ontvangen
- Mensengedachten schrijven en gebruiken
- Concreet zijn

### Nieuwe patronen zorgen voor nieuwe dynamiek

- De samenstelling en/of ordening in teams ontwikkelen zich door. Gelegenheidsteams worden opgericht verbonden op een taak of nieuw informeel leiderschap ontwikkeld zich in bestaande teams.
- Teams die beseffen dat er in de uitvoering van de taak geen of amper onderlinge afhankelijkheid bestaat. Overleggen worden nu stopgezet of geminimaliseerd en teamleden richten zich op individuele uitvoer van de taak. De som van de individuele resultaten is de teamopbrengst en dit voelt ook ok. "Ik heb in jaren niet zo gefocust kunnen werken".