

Hoe creëer je online veiligheid in teams?

1. **Durf bij de check-in te vertragen** Individuele aandacht zorgt voor versnelling bij het vervolg
2. **Start met een persoonlijk verhaal** en laat collega's in kleine groepjes hun ervaringen uitwisselen als reflectie op het onderwerp
3. **Wees expliciet in alles** in tijd, in keuzes die je maakt.
Nodig deelnemers uit zich uit te spreken, noem namen en complimenteer
4. **Benoem het spanningsveld** tussen persoonlijke aandacht en inhoudelijk resultaat
5. **Beperk het aantal sheets**, zodat er voldoende zicht is op de ander
6. **Maak individueel contact** tussen de online groepssessies door
7. **Nodig deelnemers uit** om in subgroepjes spelregels te maken om online sessies aangenaam te maken voor iedereen. Gebruik die spelregels in de volgende sessie!

Voor zowel online als offline werken geldt, dat er een basis van vertrouwen moet zijn binnen teams, wil je kunnen groeien en nog effectiever kunnen samenwerken.

Ontbreekt die basis, dan zal je als teamcoach eerst daar aandacht aan moeten besteden, wil je later succesvolle interventies kunnen doen.

Netwerkteams in de huidige tijd

Belemmerende factoren voor het goed functioneren van netwerkteams:

- Het netwerkteam heeft een onduidelijke opdracht
- Het netwerkteam heeft geen commitment met het resultaat en de waarde die het resultaat voor de klant heeft
- De leden van het netwerkteam verbinden zich alleen met hun eigen belang

Stimulerende factoren voor het goed functioneren van netwerkteams:

- Het netwerkteam kan zich inleven in de perspectieven van de verschillende leden van het netwerkteam
- Het doel van het netwerkteam werkt als een magneet waar ieder lid zich toe aangetrokken voelt
- De leden van het team kunnen schakelen tussen het eigen belang en het overstijgende belang van het netwerk.

Vaak verloopt de verschuiving richting meer 'ik' of 'wij' deels onbewust. De behoefte aan meer ik en wij is voor ieder team ook verschillend. Het ene is niet per definitie beter dan het andere. De uitdaging en context van het team bepalen wat nodig is om daarop bewust te gaan interveniëren.

Ervaren teams meer autonomie of collectiviteit in deze tijd?

Meer ik:

Teams die erkennen dat er **geen onderlinge afhankelijkheid** is in de uitvoering van de opdracht richten zich meer op het eigen werk.

Teams waar het begrip voor het verschil in ieders **bijdrage aan het geheel** langzaam maar zeker afneemt.

Teams waar reeds **spanning op de onderstroom** was vóór de lockdown. Dit patroon versterkt onder druk en over tijd.

Meer wij:

Teams dit gewoon zijn **gezamenlijk te reflecteren** en ook in deze tijd het collectief gebruiken om duiding te geven aan wat er met hen gebeurt en wat zij als team te doen hebben.

Teams waar de **sense of urgency** gevoeld wordt om te blijven investeren op het wij. Interdependentie op de taak of behoefte aan sterke binding helpen hierbij.

Teams die een noodzaak hebben om (juist in deze tijd) **van elkaar te leren**. Dit leidt automatisch tot meer collectiviteit en dynamiek in teams.

Kansen voor teamontwikkeling in deze tijd

Door in gesprek te zijn met elkaar over de angsten van eenieder, ontstaat er weer verbinding. De behoefte om de crisis op te lossen is collectief. Als we kijken naar de fase voor teamontwikkeling zien we het volgende.

Het gedrag van de leidinggevende is zeer bepalend. Vooral in M1 en M2 teams is het nu nog meer richtinggevend.

- M1 teams: toegenomen onzekerheid, gemis aan duidelijkheid en verbinding. Op de taak gaat het over het algemeen goed op de relatie is het lastiger. **Kans:** gericht aandacht geven aan bovengenoemde emoties om teamontwikkeling te bevorderen.
- M2 teams: taakgerichtheid is toegenomen, dat zorgt voor minder gedoe. Overleg is functioneler geworden. Besteed ook regelmatig aandacht aan interactie in het team voor een goede balans. **Kans:** leidinggevende maakt resultaatafspraken op de verbinding in het team, zodat het wordt geagendeerd en de teamontwikkeling een vaste plek krijgt op de agenda en gelijk oploopt met de taak.
- M1/M2/M3/M4 teams: **Kans:** Laat teams reflecteren wat deze periode hen heeft geboden als het gaat om resultaten, samenwerking en vakmanschap. Wat wil en kun je vasthouden naar de toekomst?

Veerkracht vanuit systemisch perspectief

Hoe blijf je in je energie in tijden van crisis? Veerkracht is nodig om te kunnen blijven handelen in crisistijd of bijvoorbeeld bij tegenschlag. Je vermogen om te dealen met dat wat zich aandient in crisistijd, Je vermogen om vol op je plek te blijven staan, je vermogen om te reageren. Die veerkracht op persoonlijk niveau speelt ook op teamniveau.

Tip 1

Het helpt om in contact of in verbinding met anderen te zijn om veerkrachtig te blijven in moeilijke tijden. Daardoor kan uitwisseling van energie plaatsvinden.

Tip 2

Ga terug naar situaties waarmee je hebt gedeald in het verleden. Je bent er nog! Kun je de energiebronnen die je toen hebt ingezet weer ontmoeten? Onderzoek dit voor jezelf.

Tip 3

Collectieve reflectie. Bespreek met elkaar op teamniveau over eerdere crisissituaties, veerkracht en het gebruik maken van energiebronnen.

Vitaal weer opstarten met teams; hoe doe je dat?

Beschouw de eerste live sessie als een mega-check in. Neem de tijd om iedereen te laten landen. Laat teamleden zich bewegen in de ruimte (walking scale). Dat maakt ieders positie meteen zichtbaar. Stel vragen als: wat wil je behouden en wat wil je loslaten? Bespreek met elkaar pas daarna wat de volgende stap zal zijn...

Maak vervolgens een functionele analyse, individueel of met het team. Vraag naar het effect van afgelopen periode; was er meer ik of juist wij? Wat zijn op dit moment de belemmerende factoren voor de teamontwikkeling?

Waar let je op als begeleider?

- Je eigen vitaliteit/energie
- Hoe verbonden voelen teamleden zich op dit moment? Welke patronen spelen er?
- Waar wil de leidinggevende heen met het team? Opnieuw de gewenste resultaten helder maken op zowel de taak als op de relatie. Wat gaat er veranderen?
- Bespreek hoe men kan zorgen dat er collectieve energie ontstaat als er hybride gewerkt gaat worden
- En kijk met compassie en geef ruimte aan de verschillen!

5 STAPPEN

