

Hoe creëer je een winnend team?

Kees is aangenomen als leidinggevende van een team dat onvoldoende functioneert. De sfeer is matig, er zijn regelmatig conflicten en de prestaties zijn onder de maat. Het is zijn voorganger niet gelukt om er een goed functionerend team van te maken. Wat kan Kees doen om dit team te ontwikkelen tot een winnend team?

Medewerkers in een goed functionerend team zijn niet alleen gericht op het eigen werk, maar ook op het ondersteunen van de anderen bij hun werk. Onder deze voorwaarden kan een team ontstaan dat beter presteert dan de optelsom van de prestaties van de individuele medewerkers.

Een goed functionerend team begint bij de leidinggevende.

Conflicten zijn niet te voorkomen. Conflicten zijn ook geen probleem, wanneer ze tijdig en op een goede manier worden opgelost. Het is de kunst voor elke leidinggevende om duidelijk te zijn over wat hij van zijn medewerkers verwacht en daarbij een teamcultuur te creëren, waarin al zijn medewerkers optimaal kunnen functioneren.

Menig leidinggevende is zich er niet van bewust dat hij zelf bijdraagt aan het ontstaan van een onveilige sfeer in zijn team.

Een onveilige sfeer leidt er toe dat medewerkers zich op zichzelf gaan richten en geen oog meer hebben voor de ander. Op zichzelf gericht gedrag gaat vaak ten koste van een aantal collega's: zij worden de lastpak of de zondebok van het team of ze worden slachtoffer van pesterijen.

Een leidinggevende draagt actief bij aan een onveilige sfeer, wanneer hij:

- veel kritiek uit en zelden waardering laat blijken;
- op onverwachte momenten sterk negatief uit de hoek komt;
- te lang wacht met ingrijpen, wanneer een medewerker niet goed functioneert;
- te lang wacht met ingrijpen, wanneer medewerkers onderling botsen;
- te sterk zijn persoonlijke voorkeur of afkeur voor medewerkers laat blijken;
- medewerkers niet aanspreekt op hun eigen verantwoordelijkheid voor een goede samenwerking.

De hierboven genoemde voorbeelden veroorzaken onrust in een team. Ze zorgen ervoor dat de aandacht wordt afgeleid van het werk en dat er onderling irritaties ontstaan.

Voor elke leidinggevende is het de kunst om onrust te registreren, er zorgvuldig op te reageren en vooral zelf geen veroorzaker van onrust te zijn.

In het geval van Kees is het dan ook van belang dat hij vanaf het begin duidelijke eisen stelt aan zowel de prestaties als aan het gedrag van zijn medewerkers. Dat geeft rust en veiligheid. Hij versterkt deze rust en veiligheid door met al zijn medewerkers een eigen zakelijke band aan te gaan. Zo weet iedereen zich door hem gezien. Het kan in de praktijk inhouden dat hij de één vooral bevestigt en de ander streng maar rechtvaardig aanspreekt. In beide gevallen is er echter meer dan dat: er is sprake van een respectvolle zakelijke band. Kees verbindt aan lastig gedrag van zijn medewerkers geen persoonlijke afkeur. Kees laat vooral blijken dat hij graag samen met al zijn mensen een teamprestatie wil neerzetten en dat hij er vertrouwen in heeft dat dit gaat lukken.

Kortom: het hebben van een winnend team is niet een kwestie van toeval of geluk, maar hangt nauw samen met de band, die een leidinggevende weet op te bouwen met zijn team.

Wil je dit artikel verspreiden binnen je eigen bedrijf of gebruiken in een tijdschrift, nieuwsbrief of op een website? Dat kan, zolang je de volgende informatie hierbij opneemt: "Door Hanneke Westerop, ga naar www.hannekewesterop.nl voor het aanvragen van het gratis mini E-book 'Eigen collega's coachen'."