

Elke manager heeft te maken met teamkwesties, zoals een nieuw team, matige prestaties, nieuwe richting of een negatieve sfeer. Liefst willen we natuurlijk een team waarin iedereen met hart en ziel met elkaar samenwerkt. Het levert veel op voor het bedrijf en iedereen krijgt energie van het werk zelf. Bouwen aan samenwerking loont de moeite, wat werkt het beste wanneer?

## *Teambuilding kwestie van maatwerk*

Van belang is eerst een kleine analyse van je team te maken. Kijk eerst naar de afhankelijkheid. In hoeverre hebben medewerkers elkaar nodig om hun werkzaamheden uit te voeren? Werken ze zelfstandig of is de output van de een de input van de ander? Een ander element is sfeer. Bij sommige teams gaat het werken niet echt van harte, er broeit wat. Soms is er zelfs sprake van een negatieve roddelachtige sfeer.

En waar komt *jouw* team op uit? Dit bepaalt hoe je als manager met je team aan de slag gaat. Is er sprake van lage afhankelijkheid én een goede sfeer, bijvoorbeeld iedere verkoper heeft zijn eigen rayon, richt je dan op inspireren & leren. Organiseer iets waar iedereen beter van wordt. Ga iets leuks of leerzaams doen gericht op het vakgebied of manier van werken. Op deze manier creëer je een band zonder dwang of formele afspraken. Echter speelt er wat tussen medewerkers, dan heb je als taak om in gesprek te gaan met de desbetreffende medewerker(s) – als bemiddelaar of door iemand aanspreken op zijn/haar gedrag.

Als je sterk op elkaar bent aangewezen én de sfeer is goed, besteed dan een dag aan het doornemen van de volgende stappen: wat vinden we van de samenwerking, hoe zouden

we het willen hebben? Wat waardeer je het meest aan elkaar en waar heb je moeite mee? Of als je bijvoorbeeld een nieuwe richting in wilt slaan dan is zo'n 'heisessie' ook een goed startpunt. Even buiten de dagelijkse hectiek aandacht besteden aan elkaar en de inhoud/doelen. Wil je als manager actief meedoen, dan kan het inschakelen van een externe begeleider het proces vergemakkelijken. Deze persoon kan scherpere aanbrengen, zoals in hoe jullie met elkaar in gesprek zijn en het maken van afspraken aan het eind.

Als de sfeer ronduit gespannen is, oftewel de groepsdynamiek beïnvloedt het werk ten negatieve, dan kun je je als manager eerst afvragen: wat is mijn rol hierin (geweest)? Hierin helpt een neutrale blik van buiten. Denk aan een teamcoach die jou als manager en je team een spiegel voorhoudt. Vaak zal een enkele sessie dan niet volstaan, maar zijn er meerdere noodzakelijk om tot een effectieve(r)e samenwerking te komen.

Teambuilding: 't is de moeite waard! De investering haal je eruit doordat je met gerichte aandacht bezig bent met elkaar. Blijft wel de vraag hoe hard je elkaar nodig hebt.....

*Als jij jezelf en je team een spiegel voor zou houden, wat zie jij?*