



Team Connectivity

het start met verbinden

Eerder stonden we stil bij het belang van goed functionerende teams en de teamuitdagingen die we in de praktijk regelmatig tegenkomen.

Maar hoe kom je tot een goed functionerend team?

Wat zijn beproefde methodes bij Team Connectivity?

En hoe essentieel is maatwerk om jouw teamleden echt met elkaar in verbinding te brengen?



Een goed functionerend team is in staat onder grote druk effectief en efficiënt te functioneren en vraagt van de individuele leden dat ze hun persoonlijk en afdelingsbelang opzij kunnen zetten voor het organisatie- en teambelang. Dat vraagt nogal wat. Het start met echte verbinding met elkaar. Maar hoe kun je daaraan werken en wat mag je dan verwachten?

Wat bedoelen we met 'echte' verbinding met elkaar?

Teamleden die echt verbonden zijn met elkaar doorgronden elkaar, staan open voor elkaar én zijn in staat elkaar te begrijpen. Ze zien in dat die ene eigenschap van een collega die zij net wat minder vinden, het hele team wél verder helpt. Ze hebben iets over voor elkaar en voor het grotere geheel, ondanks dat het persoonlijk lastig of zelfs nadelig is.

Hoe verbonden is jouw team?

Er zijn verschillende theorieën en modellen over Team Connectivity in omloop. Ze hebben allemaal hun waarde en afhankelijk van de vraag en context

van de klant passen wij ze toe. Een door ons vaker gehanteerde methodiek is de piramide van Lencioni en de daarbij behorende vragenlijst. Op een laagdrempelige manier kom je samen met het betreffende team snel tot conclusies waar de teamleden staan ten opzichte van elkaar en kan er gewerkt worden aan verbetering. Uiteindelijk blijft het maatwerk welk 'instrument' toegepast wordt, als het al nodig is om een instrument toe te passen.

Werken aan vertrouwen en verbinden

Een meetinstrument zoals de genoemde piramide biedt een kader en is een prima startpunt. Essentieel is dat er vervolgens gewerkt wordt aan het creëren van vertrouwen en verbinding.

Ook hier is maatwerk het sleutelwoord. Ons uitgangspunt is altijd dat we zorgen voor een verdiepende kennismaking, waarbij het gaat om het doorgronden van elkaars motivatoren en achtergronden. Daar horen een verdieping in de communicatiepatronen en oprecht kunnen luisteren uiteraard bij.

Werken aan vertrouwen en verbinden doe je als team iedere dag en vooral in de praktijk. Om een vliegende start te maken helpt het om enkele teamsessies te



zwak team



sterk team



organiseren waar genoemde onderwerpen aan bod komen. Vaak staat in een eerste teamsessie het leren begrijpen en herkennen van elkaars drijfveren centraal. Een laagdrempelige tool die we (in samenspraak met de opdrachtgever) veel toepassen, is de kleuren methodiek van Management Drives. Door te starten met Management Drives creëren we inzicht in elkaars drijfveren, maken we het team bewust van waar hun kracht zit en kunnen ze samen bepalen hoe te voorkomen dat ze in de valkuilen stappen die vanuit de analyse naar voren komen.

Een eveneens veel door ons gebruikte tool die we vaak toepassen bij directieteam, is de Waves® Personality Questionnaires. Hiermee wordt goed inzichtelijk wat leiderschapsrisico's en derailleurs zijn van individuele teamleden en van het leiderschapsteam als geheel. We kunnen de mate van complementariteit in kaart brengen en daarmee in hoeverre het team 'in sync' is. Het creëert een goede basis om elkaar beter te leren kennen, te onderzoeken hoe optimaal van elkaars sterkten gebruik te maken en hoe elkaar te kunnen aanvullen.

Veiligheid en een open sfeer

Echt vertrouwen en verbinden vraagt echter meer. Om als individu die slag dieper te kunnen en willen maken en om de moed te hebben om je kwetsbaar op te stellen, zal er vooral veiligheid en een open sfeer gecreëerd moeten worden.

Een beproefde methodiek die we regelmatig inzetten, is het 'levensverhaal'. Hierbij vragen we de teamleden levenservaringen te delen die cruciaal zijn geweest voor hen. Uiteraard vergt dat een zorgvuldige aanloop waarin we aandacht besteden aan zaken als veiligheid, de verschillende communicatiepatronen die we tegenkomen en het onbevooroordeeld en open luisteren. Wanneer teamleden van elkaar weten wat ze meegemaakt hebben en dus de achtergrond van elkaars gedrag en opvattingen begrijpen, zal dit de samenwerking bevorderen en de verbinding verstevigen. De gunfactor gaat omhoog en de houding naar elkaar zal veranderen naarmate de onderlinge relaties persoonlijker en sterker worden. De wil en openheid om open te staan voor elkaars uitspraken en ideeën zal toenemen. Het behalen van resultaten wordt een gedeelde verantwoordelijkheid, successen zijn een team effort, teleurstellingen worden niet afgewenteld op één persoon, maar goed geëvalueerd en er worden lessen uitgetrokken voor ieder teamlid.

Bij dit alles is maatwerk essentieel. Er is geen 'one size fits all' en het is belangrijk dat het team het tempo bepaald waarin bijvoorbeeld de piramide van Lencioni 'beklommen' kan worden.

In het volgende artikel van deze reeks nemen we jullie mee in hoe teamleden uitgedaagd kunnen worden hun individuele verantwoordelijkheid te pakken voor het geheel.

Benieuwd wat Team Connectivity verder inhoudt en wat het voor jouw organisatie kan betekenen?

Neem vrijblijvend contact met ons op; we gaan er graag met je over in gesprek.




Benieuwd welke inspiratie Volta nog meer voor je heeft?

[lees hier verder!](#)



Koen Verhoeven

managing partner

-  koen.verhoeven@voltaconsultants.com
-  0630350696
-  [linkedin.com/in/koenverhoeven-5566866](https://www.linkedin.com/in/koenverhoeven-5566866)



Hans Deelen

partner

-  hans.deelen@voltaconsultants.com
-  0622548711
-  <https://www.linkedin.com/in/jpmdeelen>