



SPANNINGEN OP DE WERKvloER?!

We spraken laatst een leidinggevende die aangaf dat wat zij aan gedrag in de samenleving ziet, zij ook in haar team terugziet. Zij maakt zich zorgen en ging met ons in gesprek.

We spraken laatst een leidinggevende die aangaf dat wat zij aan gedrag in de samenleving ziet, zij ook in haar team terugziet. Zij maakt zich zorgen, en vraagt zich af:

- Voelen de medewerkers zich nog wel veilig?
- Is het nog wel leuk om in ons team te werken?
- Waarom blijven sommige collega's maar zo kort bij ons werken?
- Waarom is het ziekteverzuim zo hoog?
- Krijg ik mijn formatie nog wel op orde?

Wat zij in haar team ziet, is dat de onderlinge spanning toeneemt. Wat ook deels valt te verklaren met al die generatieverschillen en verschillen in waarden en normen. Het valt haar vooral op dat alle generaties een eigen kijk op werk, privé en maatschappij hebben. Maar of het daar nu echt aan ligt?!

Zij merkt dat het onderlinge vertrouwen minder is geworden, er sneller conflicten ontstaan en men onder presteert. Het werkplezier neemt zichtbaar af. Ze ziet eilandjes ontstaan in het team, dat mensen elkaar nog maar weinig vragen stellen, dat mensen óver in plaats van met elkaar praten, dat er 'ja' wordt gezegd maar 'nee' wordt gedaan. Kleine dingetjes geven veel gedoe. Zij vroeg zich in het gesprek hardop af 'wat kan ik hieraan doen'?

Herken jij deze signalen binnen jouw team? Zie jij dit gedrag bij jezelf of bij jouw collega's terug? Maak je je zorgen over hoe jouw team na de zomer weer krachtig en vanuit verbinding aan de slag gaat?

Dit is hoe wij het zien.

Natuurlijk zijn generatieverschillen, persoonlijke norm en arbeidsethos van invloed. Maar niet ieder team waarin dit speelt, is een team waarin spanningen zijn. Het verklaart het dus ook niet helemaal. **'Gedoe' heeft een functie.** Gemopper, saboteren, ondermijnen, regels overtreden – hoe vervelend ook, het dient een doel.

Wanneer wij werken met teams, zijn we nieuwsgierig naar wat er speelt in de onder- en in de bovenstroom. Naar wat maakt dan mensen doen wat ze doen, of juist níet doen wat ze wel zouden moeten doen.

Wanneer wij de vraag krijgen met een team aan de slag te gaan, na een incident, of om de samenwerking te verbeteren, een vastgelopen veranderopgave vlot te trekken, dan zetten wij onze GRIP aanpak in. Deze aanpak is gericht om als team samen beter te worden. Door samen aan de slag te gaan met wat beter kan en te versterken wat al goed gaat.

Een goed begin gaat over 'de basis op orde'. Hieronder verstaan wij heldere kaders, heldere richtlijnen en heldere verwachtingen. De praktijk leert dat in teams eenieder zijn of haar bijdrage levert vanuit de goede intentie, maar niet altijd (meer) in overeenstemming met de bedoeling van de organisatie is. In de loop der jaren ontstaan geschreven en ongeschreven regels die bij de één wel en bij de ander niet bekend zijn. Dingen die 'we zo doen' maar waarvan niet altijd even helder is of dat nog steeds zo is, en of dat nog voor iedereen geldt.

We onderzoeken de geleefde werkelijkheid in het team of organisatie. Wat speelt er maar wordt niet echt uitgesproken. Tijdens dit onderzoek bevinden we ons dan in de zogenaamde onderstroom van het team. Je ziet het niet, maar je merkt/voelt het wel.

Als we helder hebben wat er leeft in het team gaan we met het management aan de slag om te duiden waar de belemmering(en) zit(ten) in het team. Als we dit helder hebben gaan we met elkaar formuleren wat de gewenste situatie moet worden.

Dan werken we aan reflectie. Je brengt jezelf mee naar jouw werk. En daarmee jouw waarden, normen, overtuigingen en jouw 'normaal'. Wie zich daarvan bewust is, zal ervoor kiezen om zijn of haar eigen normen in te zetten of om deze juist achterwege laten. Deze stap gaat over 'jezelf kennen' en het bewust maken van dat wat jij meebrengt naar het werk en hoe zich dat verhoudt tot jouw functie, werkplezier en kwaliteiten.

In de volgende stap gaan we richting de interactie. Interactie gaat over wat er speelt en gebeurt tussen jou en de ander. De ander kan zijn jouw collega, de ander kan ook een samenwerkingspartner of klant zijn. We richten ons op de interactie in het team en waar nodig ook op de interactie met de buitenwereld.

We sluiten de aanpak af met professioneel samenwerken. Dit gaat over samen toekomstgericht aan de slag te gaan, waarbij de nadruk ligt op hoe doen wij het nu, wat houden we zo en waarvan nemen we afscheid.

**Wil jij ook af van de spanning(en) in je team en zou je eens
vrijblijvend willen sparren over wat je binnen jouw team ziet?
Maak een afspraak met ons, we denken graag met je mee!**



Esther Gründelbach
E-mail. esther@pcml.nl
Tel. 06 - 290 54 991



André Stuut
E-mail. andre@pcml.nl
Tel. 06 - 319 17 268