

## 12 concrete acties om teamdynamiek te versterken

1.

### Versterk het onderlinge vertrouwen



- Bel – vanuit compassie en betrokkenheid – en zorg voor je collega's.** Proactief contact over het wel en wee van collega's versterkt het gevoel van saamhorigheid en geeft vertrouwen bij de collega's dat zij gehoord worden, ook voor wat hen persoonlijk bezighoudt. 'Zomaar contact' maken is belangrijker dan ooit om verbinding en vertrouwen te houden.
- Vraag collega's een filmpje te maken over hun werkplek thuis** en deel die in een online overleg. Laat mensen elkaar een inkijk geven in hun huidige situatie. Het vergroot de onderlinge verbinding en geeft zicht op waar deze manier van werken voor de één wellicht wat lastiger is dan voor de ander.
- Initieer zo snel mogelijk een gesprek over hoe met elkaar om te gaan in deze tijd,** welke tijden men aan het werk is en wat er van elkaar mag worden verwacht. Nu velen een nieuwe manier van werken moeten leren is het van essentieel belang dat van elkaar begrijpen wat ons drijft en wat voor elk van ons van belang is.

2.

### Hou het team betrokken



- Bereid online overleggen goed voor door materialen voorafgaand per mail toe te sturen en te zorgen voor een heldere vraagstelling.** Dat versterkt de onderlinge betrokkenheid om goed geïnformeerd het vraagstuk op te pakken. Maak als leidinggevende een videoboodschap en stuur die per whatsapp rond met referentie aan het overleg.
- Maak juist nu ook tijd voor een check-in.** Zorg dat bij meetings op inhoud eerst wordt gestart met een zogenaamde check-in. Afhankelijk van de groepsgrootte en het gemak waarmee mensen op afstand werken is dat 'vertel ons hoe het gaat' tot 'deel in 1 woord hoe het gaat'. Net als de check-in kun je aan het eind ook een 'check-out' doen.
- Maak het leuk – heb lol samen.** Dit kan bijvoorbeeld door virtuele koffiemomenten/lunch/borrels. Tijd vrijmaken voor sociaal contact is hard nodig, omdat het gebruikelijke contact er nu niet is en men verstoken blijft van het nuttige 'koffiepraat'. Sociaal contact en gezamenlijk plezier is cruciaal voor betrokkenheid.

3.

### Hou de interactie constructief door meer dialoog



- Wissel persoonlijkheidsprofielen uit** (of nou MBTI, Management Drives, Disc, etc. intern wordt gebruikt). Deze verschaffen een gezamenlijke taal om elkaar beter te begrijpen en zijn nu belangrijker dan tevoren om waardenvrij te kijken naar elkaars gedrag.
- Nodig uit tot open dialoog en feedback.** Dit vergt sterke begeleiding om mensen zichzelf open te stellen en feedback te geven danwel te ontvangen. Nodig uit tot positief gerichte feedback en laat bij kritische feedback alleen de observatie en reactie uitspreken. Geef de ontvanger van die kritische feedback dan de ruimte om in het (of op een later) moment zelf te bedenken wat een oplossing of actie zou kunnen zijn.
- Maak gebruik van online 'polls'.** Korte enquêtes als een emotie thermometer of alignment survey kunnen enorm helpen in 'zien' wat er speelt ook als je niet bij elkaar zit. Door proactief bijvoorbeeld de 'emotie thermometer' te introduceren met een paar survey vragen kun je makkelijker issues naar boven halen en actief met elkaar aanpakken.

4.

### Zorg voor heldere doelen en rollen



- Bevestig nogmaals wat het team bindt.** Helderheid van het doel is belangrijker dan ooit wanneer mensen niet bij elkaar zijn. Prioritering van doelen en taken kan met ondersteunende en toegankelijke technologische toepassingen – bijvoorbeeld Mentimeter – om ervoor te zorgen dat er gedragen afstemming is.
- Knip het werk op en vier mijlpalen.** Als je team groter is dan 10 mensen, zorg dan dat je in kleinere groepen actiever samenwerkt. Teams op afstand werken het beste als er tussen 5 en max 10 teamleden zijn. Met kleinere taken kun je ook duidelijker maken wat de voortgang is, wat ieders concrete bijdrage en samen successen vieren.
- Specificeer de rollenverdeling.** Voor elk project of activiteit, stem onderling af wie 'kern', 'operationeel' en 'niet-betrokken' is. Dat helpt rollen en verantwoordelijkheden duidelijk te maken en vooral te begrijpen hoe subgroepen te maken.

## Praktische randvoorwaarden die van meet af aan gelden

### 1. Geef transparante structuur aan het proces

- Maak afspraken over de voorzitterrol in de virtuele overleggen.** Door de aard van conference call technologie heeft de 'voorzitter' al gauw de grootste stem. Spreek roulerend 'voorzitterschap' af om collega's door de begeleidende rol een duidelijke stem houden in het team.
- Maak afspraken over omgangsetiquette.** Te denken valt aan jezelf op mute zetten als je niet spreekt tot afspreken hoe het woord te nemen. In een call met meerderen spreken is gewoonweg niet verstaanbaar. En zorg dat iedereen 5 minuten van tevoren online inbelt, om op tijd te kunnen beginnen.
- Maak afspraken over vereiste focus.** Spreek onderling af om niet te multitasken. Weinig zullen de verleiding kunnen weerstaan om tijdens een overleg iets anders te doen, dus spreek af de videofunctie te gebruiken en dat men actief aangeeft als ze zijn afgeleid. Dat zegt meestal iets over de noodzaak om opzet of aanpak van het overleg te veranderen.



### 2. Wees proactief in organisatie

- Heb elke dag een gezamenlijk start- en eindoverleg met een vaste agenda.** Aan het begin van de dag om helderheid te krijgen op de doelstellingen voor de dag. Aan het eind van de dag om af te stemmen of die doelen zijn behaald en kort te delen 'wat voor dag' het was.
- Zorg ervoor dat iedereen in zijn of haar eigen omgeving is tijdens overleggen.** Indien er toch nog mensen gezamenlijk op kantoor zijn, laat ze omwille van de groepsdynamiek apart gaan zitten om het inluitingsgevoel voor iedereen – ook de thuiszitters – te garanderen.
- Richt online teamrituelen in.** Elk team heeft een eigen manier van samenzijn die zich op kantoor uit in eigen rituelen. Het is nodig een 'online' vertaling daarvoor te verzinnen ten behoeve van de teamcohesie en de voorspelbaarheid die op kantoor ervoor zorgt dat het team zich als één voelt.

