

Hieronder omschrijven we twee teamdynamieken

Herken je ze?



Dynamiek van de teleurstelling

Hier is er sprake van een dominante leidinggevende die het lastig vindt om los te laten. Hij of zij delegeert een opdracht naar de teamleden, maar houdt zelf de controle. Hierdoor voelt het team zich niet serieus genomen; de teamleden ervaren dat ze niet écht de verantwoordelijkheid krijgen.

Met als effect dat zij afhaken. Waarschijnlijk met de gedachte: *doe het dan ook maar zelf!* Ze laten hun eigenaarschap los, de opdracht stagneert.

De leidinggevende merkt dat de teamleden de opdracht niet voor elkaar krijgen. De volgende keer zal hij of zij nog meer overal zelf achteraan gaan om de controle te houden. En zo is de cirkel rond: het negatieve effect is verder versterkt en iedereen is teleurgesteld.

Vanuit ieders afzonderlijke perspectief is de reactie begrijpelijk. Maar daaraan vasthouden gaat niets oplossen. De teamleden klagen waarschijnlijk bij elkaar over de leidinggevende. De leidinggevende begrijpt niet waarom de teamleden hun rol niet pakken. De gemiste kans in deze situatie is dat men elkaar niet aanspreekt of feedback vraagt of geeft.



Dynamiek van vertrouwen

Wanneer er binnen een organisatie onzekerheid heerst over de toekomst, ontstaat vaak de neiging om niet transparant te zijn over de ernst van de situatie. Het management en teamleiders willen mensen niet nog onzekerder maken. In feite is dat een onderschatting van het team.

In de positieve dynamiek die je hierboven ziet, vertrouwt de leidinggevende wél op de veerkracht van het team. De teamleden weten dat zij eerlijk worden geïnformeerd en kunnen daarom hun aandacht richten op hun inzet voor hun werk, in plaats van het met elkaar uitwisselen van zorgen en het zoeken naar signalen om houvast te houden.

Dit geeft het team energie om met elkaar de uitdagingen aan te gaan, waardoor de leidinggevende steun ervaart om transparant te blijven communiceren.