



Teams & Samenwerking

Mensen bereiken samen vaak meer dan alleen. Daarom werken we in teams. In organisaties, in de sport, in het onderwijs, in de zorg en eigenlijk overal waar mensen een gezamenlijk doel nastreven. Toch is samenwerken veel minder vanzelfsprekend dan we vaak denken. Een team bestaat immers niet uit functies of rollen. Een team bestaat uit mensen. Juist daarom begint goede samenwerking voor mij niet bij structuren, processen of afspraken, maar bij de manier waarop mensen zich tot zichzelf, tot elkaar en tot het gezamenlijke doel verhouden.

Voor mij begint een sterk team met veiligheid en vertrouwen. Niet omdat veiligheid een doel op zichzelf is, maar omdat zonder veiligheid de volgende stap nauwelijks mogelijk is. Pas wanneer mensen ervaren dat zij zichzelf kunnen zijn, ontstaat de ruimte om werkelijk met elkaar in gesprek te gaan. Om verschillende inzichten naast elkaar te leggen, vragen te stellen, te twijfelen en elkaar tegen te spreken. Niet om gelijk te krijgen, maar om samen beter te begrijpen wat de situatie vraagt.

Juist daar ligt een belangrijke verantwoordelijkheid voor leiders. Een goede leider luistert voordat hij beslist. Hij weet dat niemand de volledige werkelijkheid overziet en dat verschillende perspectieven nodig zijn om tot een zorgvuldig besluit te komen. Dat vraagt de moed om niet te snel naar oplossingen te grijpen, maar eerst ruimte te maken voor het gesprek. Uiteindelijk komt echter het moment waarop een keuze gemaakt moet worden. Vanaf dat moment verandert ook de vraag voor het team. Niet langer: *“Was mijn idee beter?”* maar: *“Zijn wij bereid ons samen aan deze keuze te verbinden?”*

Daar begint commitment. Commitment betekent niet dat iedereen vanaf het begin dezelfde mening had. Het betekent dat mensen, nadat alle afwegingen zijn gemaakt en de keuze zorgvuldig tot stand is gekomen, bereid zijn hun energie dezelfde kant op te richten. Niet omdat zij hun eigen mening moeten opgeven, maar omdat zij zich verbinden aan het gezamenlijke besluit.

Van daaruit ontstaat verantwoordelijkheid. Niet alleen verantwoordelijkheid voor de eigen taak, maar ook voor het geheel. Teamleden helpen elkaar herinneren aan de afspraken die zij samen hebben gemaakt. Zij spreken elkaar aan wanneer dat nodig is en ondersteunen elkaar wanneer het moeilijk wordt. Niet vanuit controle, maar vanuit gezamenlijke betrokkenheid bij het doel dat zij met elkaar willen bereiken.

Wanneer die stappen zorgvuldig worden doorlopen, krijgt een team de grootste kans om duurzaam te presteren. Niet omdat iedereen hetzelfde denkt of omdat verschillen verdwijnen, maar omdat alle vezels uiteindelijk dezelfde kant op gaan staan. Dat betekent niet dat dit proces één keer plaatsvindt en daarna klaar is. Iedere nieuwe collega, iedere verandering, iedere tegenslag of iedere nieuwe uitdaging vraagt opnieuw om veiligheid, vertrouwen, het gesprek, commitment en verantwoordelijkheid. Teamontwikkeling is daarom geen model dat je afvinkt, maar een voortdurend proces van afstemmen op elkaar en op de werkelijkheid waarin je samen werkt.

Dat is de manier waarop wij naar teams kijken. Niet als een verzameling functies, maar als een gemeenschap van mensen die ieder hun eigen kleur meebrengen en zich tegelijkertijd verbinden aan een gezamenlijk doel. Juist wanneer mensen zichzelf niet hoeven kwijt te raken om goed samen te werken, ontstaat de ruimte waarin een team niet alleen effectief kan presteren, maar ook duurzaam kan groeien.