

# QRC De vijf frustraties van teamwork

Gebaseerd op De vijf frustraties van teamwork – Hoe je ervoor zorgt dat samenwerken leuk blijft. Jan.'2018, Henny Portman

Als teamleden niet verantwoordelijk worden gehouden voor hun bijdragen, zullen ze zich waarschijnlijk concentreren op hun eigen behoeften en op hun eigen belang of het belang van hun afdelingen

Willen teamleden elkaar kunnen aanspreken op hun gedragingen en handelingen, dan dienen ze een duidelijk beeld te hebben van wat er verwacht wordt

Door productieve conflicten aan te gaan en de perspectieven en standpunten van de teamleden te benutten, kan een team zich vol vertrouwen achter besluiten opstellen

Door vertrouwen te ontwikkelen maakt een team conflicten mogelijk

Te weinig  
aandacht voor  
resultaten

Status en ego

Verantwoordelijkheid  
mijden

Lage standaard

Gebrek aan betrokkenheid

Vaagheid

Angst voor conflicten

Kunstmatige  
harmonie

Afwezigheid van vertrouwen

Onkwetsbaarheid

## Suggesties voor het tegengaan:

- Openbaarmaking van resultaten
- Resultaatafhankelijke beloningen

- De publicatie van de doelstellingen en maatstaven
- Eenvoudige, regelmatige voortgangsbesprekingen
- Teambeloningen

- Besluitenlijst
- Deadlines
- De analyse van eventualiteiten en het worst-case scenario
- Blootstelling aan lage risico's

- Opgraven (van conflicten)
- Vinger aan de pols
- Andere instrumenten (persoonlijke stijlen, gedragsvoorkeuren)

- Oefenen met persoonlijke geschiedenissen
- Oefeningen betreffende teameffectiviteit
- Profilen van persoonlijkheid en gedragsvoorkeuren
- 360° feedback
- Oefeningen met teamervaringen

## De rol van de leider:

- Voorop gaan bij het centraal stellen van resultaten
- Onzelfzuchtig zijn
- Objectief zijn

- Aanmoedigen, laten functioneren van het team als het primaire podium van verantwoordelijkheid
- Functioneren als scheidsrechter aangaande discipline

- Discussies aansporen
- Aan planning houden

- Terughoudend opstellen
- Oplossingen op natuurlijke wijze laten ontstaan
- Passend conflictgedrag vertonen

- Kwetsbaar opstellen
- Veilige omgeving creëren
- Oprecht zijn

Door rekening te houden met menselijke onvolkomenheden overwinnen leden van functionele teams de natuurlijke neigingen die verhinderen dat vertrouwen, conflict, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en de concentratie op resultaten de hen passende plaats krijgen.