

Vragen voor jou en je team

'Teamlidmaatschap betekent: Voor de taak zorgen, voor de groep zorgen en voor jezelf zorgen. En dan vooral het balanceren van deze drie', (Bleeker en Tjepkema, 2023).

- Wat kan jou helpen om lidmaatschap te kunnen pakken?
- Is er iets wat jou op dit moment tegenhoudt om lidmaatschap te pakken?
- Welke mini-actie die past bij jou, kun jij bedenken om positief bij te dragen aan het team?

'De kunst van het lidmaatschap gaat over: zorgen dat je (weer) in kunt stappen of zorgen dat anderen weer kunnen aanhaken, dat de klus weer samen wordt opgepakt', (Bleeker en Tjepkema, 2023).

- Wanneer is het jou ooit gelukt om zelf of anderen weer te laten aanhaken?
- Wat deed je? Probeer dit zo filmisch mogelijk te vertellen (waar, wie, wat, hoe).

Verder lezen

Meer over teamlidmaatschap lees je in: Bleeker, A. & Tjepkema, S. (2023). *Ik team, wij teamen. Maak het beste van je samenwerking.* Boom Uitgevers.

Dialogkaart 'Teamdynamieken onderzoeken' geeft informatie over waarom dit belangrijk is en hoe je dit doet.

Om moeilijke situaties met de groep te onderzoeken lees je dialogkaart 'Kijken naar het geheel in een lastige situatie.'

Om meer te weten over negatief gedrag in een team, lees je dialogkaart 'sabotagedrag' of je leest: Kramer, J. (2014). *Deep Democracy.* Management Impact.

Verder luisteren

Teamchange podcast, afl. 6 Annemarie Bleeker en Saskia Tjepkema - Ik Team, wij teamen.

Teamlidmaatschap nemen

Hart van het model



Wat betekent het om teamlidmaatschap te nemen?

In een organisatie ben je bijna altijd als vanzelfsprekend lid van een team. Echter, het is niet altijd helder hoe je als teamlid regie kunt pakken om bij te dragen aan de effectiviteit van jezelf, de anderen en het teamgeluk. We hebben verwachtingen van onszelf en elkaar, maar staan daar samen nauwelijks bij stil. Het is voor elk teamlid waardevol om patronen te herkennen, gewoonten te doorzien en wensen over manieren van werken bewust aandacht te geven. Uiteindelijk draagt dit namelijk bij aan ieders werkgeluk en prestaties.

Het nemen van teamlidmaatschap gaat over het pro-actief handelen als teamlid: je zoekt naar een juiste balans tussen persoonlijke belangen, groepsbelangen en de samen te volbrengen taak.

Het is voor ieder teamlid mogelijk aan deze balans een bijdrage te leveren en dit niet alleen als een verantwoordelijkheid van de teamleider te zien. Als je merkt dat je afhaakt in een team, als je voorziet dat resultaten niet behaald worden of als je merkt dat er spanningen leven, dan gaat teamlidmaatschap nemen over de kunst 'te zorgen dat je (weer) in kunt stappen of

zorgen dat anderen weer kunnen aanhaken, zodat de klus weer *samen* wordt opgepakt (Bleeker en Tjepkema, 2023).

We zijn het echter vaak niet gewend om dit te doen. Wanneer er veel moeilijke momenten zijn, gaat vaak sabotagegedrag spelen (Kramer, 2014). Voorbeelden daarvan zijn: Je terugtrekken of juist alles naar je toe trekken, gaan roddelen of venijnig worden zijn..

Om te zorgen dat jij en anderen weer aan kunnen haken, is het nodig de situatie te analyseren. Dit kun je alleen doen, maar ook gezamenlijk. Belangrijk hierbij is de eerder genoemde drie-eenheid van persoonlijke, groeps- en taakbelang in het vizier te houden. Daarom zijn volgens Bleeker en Tjepkema (2023) de volgende drie vragen relevant:

- Wat heeft de taak nodig?
- Hoe functioneren we als groep, ziet iedereen er nog goed in?
- Hoe is het met mij?

Door zorgvuldig te kijken naar wat speelt, kun je als vanzelf al kleine interventies doen. Zorg er bij de interventies altijd voor dat ze passen bij jou en bij de groep.

Voorbeelden

Kleine interventies die je als teamlid kunt inzetten zijn bijvoorbeeld: Tijdens een overleg een compliment geven; Je gevoel benoemen; Vragen naar de agenda van een overleg als dit niet gegeven is; Iedereen de kans geven een idee in te brengen; Actief vragen naar een tegenargument; Vragen wat vergeten zou kunnen zijn; Checken wat nodig is om door te pakken; Etc. Alles afhankelijk van je analyse op wat speelt.

Voorbeelden van een *grotere* interventie die je als teamlid kunt doen, zijn; Initiëren het teamklimaat in beeld te brengen; De taakverdeling (opnieuw) bespreken; Bespreekbaar maken of de huidige vergaderstructuur nog past of een nieuw voorstel doen voor een andere aanpak.

Als laatste:

Interventies hebben niet altijd het effect wat jij ermee bedoelde. Als je vanuit een goede intentie een interventie doet, zal die bedoeling altijd gevoeld worden (Bleeker en Tjepkema, 2023). Er gaat iets stromen. Misschien gebeurt dit niet direct, maar er wordt wel iets in gang gezet.