

7 aandachtspunten voor beter presterende teams

door Esther Mollema, mei 2008

Organisaties presteren beter wanneer op alle niveaus mensen in diverse en complementaire teams werken. Het 5 jaar durende onderzoek van Dr. Andre de Waal naar High Performing Organizations toont ook weer aan dat dit soort teams de basis zijn van organisaties, die beter presteren dan de rest.

Diversiteit in teams zorgt voor meer meningen en meer gezichtspunten. De besluiten die dit soort teams nemen hebben een hogere kwaliteit en leveren de organisatie aanzienlijk meer op.

Voor organisaties die dit willen zijn er wel veel uitdagingen. Diversiteit is meer dan gewoon verschillende mensen in teams zetten. Vaak werkt dat zelfs averechts. In zo'n team zit meer spanning en conflict. Zonder wat begeleiding lukt het deze teams vaak niet om de diversiteit om te zetten in betere besluitvorming.

Organisaties die diverse en complementaire teams willen bouwen raden wij aan dit te doen met de volgende 7 aandachtspunten in hun achterhoofd. Deze lessen hebben wij geleerd tijdens onze samenwerking met zo'n 15 organisaties omtrent diversiteit en teams.

1. Begin klein

Wellicht zelfs maar met 1 team. Zoek mensen die open staan voor het idee. Reserveer een dag om met dit team de voordelen en uitdagingen van het werken in diverse teams te bespreken. Laat ze, aan de hand van een case of simulatie, ervaren wat de kracht van een divers en complementair team kan zijn. Bespreek gezamenlijk wat ieder teamlid moet "los" laten, wat ze bij moeten leren en waar en wanneer ze hun kracht kunnen inzetten.

2. Begeleid het team in de eerste 100 dagen intensief

Zorg voor een begeleider die de groep helpt op te starten, door bijvoorbeeld de rollen en afspraken rond de voortgang en besluitvorming helder te maken. In de eerste 100 dagen helpt deze begeleider alle leden van het team tot hun recht te laten komen.

3. Vier het conflict

Grijp het eerste conflict aan om opnieuw aan te geven hoe het team een conflict kan ombuigen naar kracht. Help ze via de dialoog om het conflict helemaal te begrijpen en elkaars inzichten echt te delen. Stimuleer de groep om juist tijdens deze conflicten elkaar op te zoeken.

4. Voorkom de vorming van subgroepen

De natuurlijke neiging van veel mensen is om gelijken op te zoeken. Als de druk in een team toeneemt, neigen veel mensen naar het vormen van subgroepjes met gelijken. Deze subgroepjes delen minder informatie met de rest. Programmeer de rollen van het team zo dat subgroepjes zich niet volgens deze natuurlijke weg kunnen vormen.

5. Ga voor de lange termijn samenwerking

Laat deze teams langere tijd met elkaar samenwerken. Relationale conflicten frustreren vooral in het begin de samenwerking in deze teams. Bij diverse teams die langer met elkaar samenwerken, verdwijnen de verschillen langzaam en wordt de groep echt complementair. En daarin zit het grote voordeel van deze teams voor de organisatie.

6. Documenteer om te leren

Zorg voor een goede leergeschiedenis. Neem de tijd om de uitdagingen, de oplossingen en de resultaten samen goed op te schrijven, zodat nieuwe teams hiervan kunnen leren. Neem voldoende tijd voor deze investering. Dit betaalt zich altijd terug én helpt een organisatie zich verder te ontwikkelen.

7. Vier en verkoop het succes

Besteed veel tijd aan het expliciet maken van de voordelen van deze teams. Maak het succes zichtbaar, door middel van de extra behaalde financiële of strategische doelstellingen. Ga voor stevige PR om zo weer anderen in je organisatie te stimuleren hun teams meer divers en complementair te maken.

Voor meer informatie over onze programma's kunt u contact opnemen met Tilly Kesting (035 - 603 79 79 of kesting@dir.nl). Esther Mollema is bereikbaar via mollema@dir.nl.