

Hoe breng je verschillende persoonlijkheden samen?

Kirsten Heukels

Samenwerken in een team klinkt altijd als een goed idee, maar hoe zorg je ervoor dat verschillende mensen met verschillende karakters echt goed samenwerken? Zeker nu, met personeelstekorten, is het belangrijk om het beste uit je team te halen. Laten we eens kijken hoe je dat kunt doen.

1. Iedereen heeft sterktes: leer ze kennen

Het begint allemaal met elkaar leren kennen. Iedereen heeft z'n eigen talenten en valkuilen, en als je die goed in kaart brengt, kun je die optimaal benutten. Denk bijvoorbeeld aan persoonlijkheidsprofielen van bijvoorbeeld Insights Discovery, waarmee je een beeld krijgt van hoe je teamleden in elkaar zitten.

Tip: organiseer een middagje waar je met het team deze profielen doorloopt. Het is niet alleen leerzaam, maar vaak ook

heel leuk en zorgt voor veel meer begrip onderling.

2. Bouw vertrouwen en praat met elkaar

Zonder vertrouwen kom je niet ver. Teamleden moeten zich veilig voelen om hun mening te geven, ook als die afwijkt. Hier komt de piramide van Lencioni om de hoek kijken. Volgens Lencioni's model is vertrouwen de basis van een goed team. Als je die fundering niet hebt, kun je niet effectief samenwerken of conflicten oplossen.

Tip: doe regelmatig een rondje 'hoe gaat het met iedereen?'. Kleine check-ins waar echt even wordt geluisterd, kunnen al heel veel doen voor het gevoel van vertrouwen.

3. Duidelijke rollen en doelen

Als team moet je weten waar je naartoe

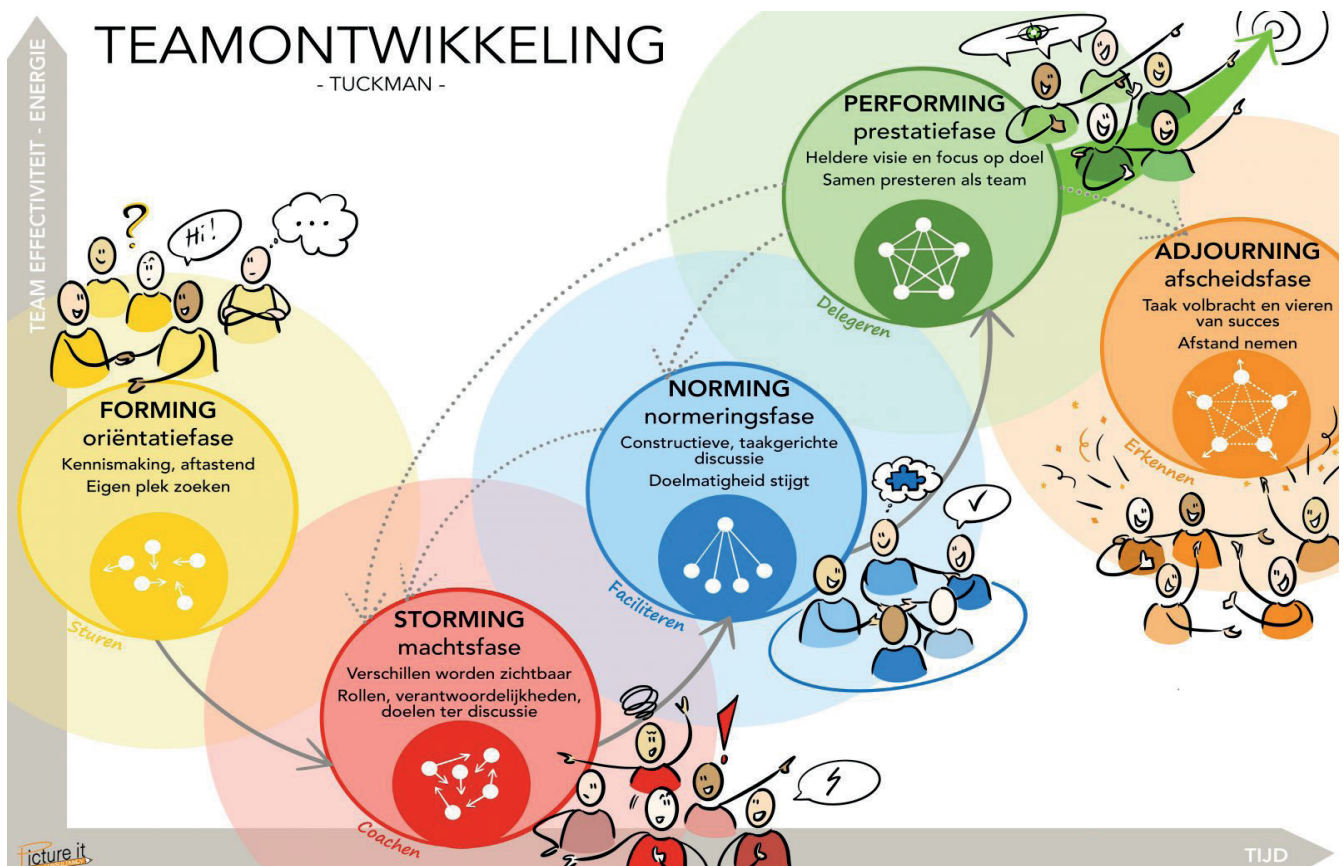
werkt. Helderheid over wat de doelen zijn en wie wat doet, helpt om gedoe en verwarring te voorkomen. Tuckman's teammodel beschrijft de fases die een team doorloopt: forming, storming, norming en performing.

In de storming-fase kunnen er veel spanningen zijn, maar door duidelijke afspraken en rollen te hebben, kun je sneller naar norming en performing, waar het team echt goed begint te lopen.

Actie: gebruik een bord of tool om taken en verantwoordelijkheden zichtbaar te maken. Dat helpt iedereen om op dezelfde lijn te blijven.

4. Conflicten zijn niet erg (als je ze goed aanpakt)!

Conflicten zijn onvermijdelijk en hoeven niet slecht te zijn. Lencioni stelt dat pro-



ductieve conflicten juist helpen om betere ideeën en beslissingen te krijgen en maken. Het is belangrijk dat iedereen zijn zegje kan doen en dat er echt geluisterd wordt (even tijd nemen dus, of een afspraak plannen om samen te praten).

Aanpak: moedig aan dat mensen hun mening delen en zorg dat er een veilige sfeer is om dit te doen. Dit kan door actieve luistertechnieken en het benoemen van de waarde van verschillende perspectieven.

5. Flexibiliteit: wees bereid om aan te passen

Je moet flexibel zijn, zeker als je merkt dat rollen en taken niet goed passen of als er gaten vallen door bijvoorbeeld ziekte, tekort aan of vertrek van personeel. Door teamleden meerdere taken te leren, blijf je wendbaar en kun je snel schakelen.

Tip: introduceer cross-training zodat mensen meerdere rollen kunnen oppakken als dat nodig is. Dit houdt het team dynamisch en sterk.

6. Leiderschap en Coaching: meer dan alleen sturen

Een goede leider kijkt niet alleen naar de resultaten, maar ook naar de mensen in het team. Leiders moeten coachen, inspireren en ondersteunen. Ze zijn de sleutel om het team door de fases van Tuckman te leiden en die basis van vertrouwen volgens Lencioni op te bouwen.

Advies: geef leiders de tools om niet alleen manager zijn, maar

ook coach. Dit vraagt om investeringen in essential skills en leiderschapstraining.

7. Vier succes en leer van fouten

Vergeet niet om successen te vieren, groot of klein. Het helpt om iedereen gemotiveerd te houden en het versterkt het gevoel van saamhorigheid. En als er dingen misgaan, gebruik dat als leermoment zonder fingerwijzen. Dit versterkt de veiligheid en het vertrouwen binnen het team.

Actie: plan evaluatiemomenten na projecten waarin je terugkijkt op wat goed ging en wat er beter kan, zonder oordeel. Dit zorgt voor een cultuur van continu leren (de ruimte dit met elkaar te benoemen).

Conclusie

Het bouwen van een goed functionerend team met diverse persoonlijkheden vraagt om aandacht en inzet, maar het is absoluut de moeite waard. Door gebruik te maken van modellen zoals die van Tuckman en Lencioni kun je inzicht krijgen in de dynamiek binnen je team en werken aan vertrouwen, duidelijke communicatie en flexibiliteit. Zo zorg je ervoor dat je team, ook in uitdagende tijden, een hechte groep blijft die samen mooie resultaten behaalt!

Voor meer informatie mag je altijd (vrijblijvend) contact opnemen met Kirsten Heukels – 1 for 2 Social Innovation: kh@1for2.nl, 06-26456545