



WAAROM TEAMS NIET PRESTEREN

Vaak worden tips gegeven voor optimale teamprestaties. Vele nuttige tips om aan een team te bouwen. De Amerikaanse teamperformer Sean Glaze gooit het eens over een andere boeg. Hij heeft namelijk een zestal punten beschreven waarom teams niet (of minder) presteren:



1. Een team heeft zich niet gecommitteerd aan een duidelijk en verbindend doel:
Wanneer de richting en de informatie om iets te bereiken ontbreken, weten de mensen niet waarheen ze zich moeten bewegen en hoe hard ze hun best moeten doen om er te komen. Het eerste en meest belangrijke deel op weg naar succes is zeer specifiek te zijn in welk doel je wilt bereiken. Naast specifiek moet dit ook uitdagend en inspirerend zijn om net die ene stap extra te willen doen om het doel te halen.

2. Een team heeft geen sterke onderlinge relaties opgebouwd:
Dit is het meest vergeten gedeelte in teamontwikkeling. Mensen werken harder en beter met mensen om wie ze geven. Je werkt makkelijker harder voor diegene die je goed genoeg kent om zowel hun talenten als fouten te waarderen. Daarom moet je tijd en mogelijkheden geven om met elkaar te spelen en te praten. Alles is gebaseerd op relaties; wanneer je de achtergronden en ambities van teamleden weet helpt dit om onderlinge relaties te verbeteren waardoor de motivatie vergroot kan worden.

3. Teamleden zijn niet aangemoedigd om de juiste rol te vervullen:
U herkent wel het beeld van een gefrustreerde kleuter die met alle geweld probeert een ronde schijf te duwen in een vierkant gat. Toch doen veel leiders uit gemakzucht of gewoonte bijna hetzelfde: ze plaatsen niet automatisch de juiste persoon in de goede rol, hetgeen desastreus kan zijn. Probeer manieren te vinden om talenten van teamleden te matchen met hun rol. Blijf hen, op een constante basis, aanmoedigen zodat hun (zelf)vertrouwen groeit.

4. Teamleden zijn niet verantwoordelijk gemaakt:
Wanneer een team gecommitteerd is aan (verantwoordelijk voor) een helder doel, zijn de teamleden eerder genegen anderen te motiveren om te presteren. Maar verantwoordelijkheid is een proces van meten en uitkomsten delen. Wanneer je tussendoelen gaat opstellen, willen mensen deze tussendoelen halen. Wanneer een teamlid te kort schiet om het tussendoel te halen, zal een goede leider met het teamlid een plan opzetten om zichzelf te ontwikkelen. Dit zijn niet altijd even gemakkelijke gesprekken. Het



ontwijken van dergelijke lastige gesprekken zou echter zorgen voor een cultuur waarin succes ondermijnd wordt.

5. Het team is niet beloond voor wat de teamleider steeds aangeeft:

Een van de beste energizers wat je een team kunt geven is te zorgen voor een 'BW'-batterij. Wanneer jij als leider deelt wat jij **Bewondert** en **Waardeert**, merk je heel snel wat dit voor positieve boost geeft aan het team. Het is ook belangrijk om kleine verbeteringen te delen in het langere proces naar je uiteindelijke doel. Wacht niet tot je het uiteindelijke doel hebt bereikt maar zorg voor checkpunten gedurende het proces. Teamleden vinden erkenning heerlijk....voed ze!

6. Teams hebben betere luister- en leiderschapsvaardigheden nodig:

Ook al heb je de juiste mensen op de juiste plaats en heb je een duidelijk doel, dan ben je er nog niet. Het belang van goed luisteren, delen van ideeën en richting geven wanneer het nodig is, is ongelooflijk belangrijk. Vaak wordt dit onderdeel onderschat en nauwelijks onderhouden. Hierdoor gaat veel bruikbare informatie in het team verloren.

Dus als je je afvraagt hoe je je teamperformance kunt verbeteren, onthoud dan dat alle zes genoemde aspecten te leren zijn. In plaats van je af te vragen wat het team nu niet doet, zou je je kunnen inbeelden wat er zou gebeuren wanneer het team enkele van bovenstaande items wel zou uitvoeren. Wat betekent dat dan voor jouw team?