



## Onderstroom in een team

In het verleden heb ik al eens geschreven over valkuilen van een team of waarom teams niet renderen. Dit keer wil ik graag een specifiek facet belichten.

Iedereen herkent wel deze sfeer in een team: er wordt wel veel werk verzet maar het zou veel beter kunnen. Teveel energie gaat verloren aan nevenzaken terwijl het gevoel heerst dat dingen makkelijker of sneller kunnen. Dit proces heet ook wel een onderstroom in een team.

Een bepaald soort onderstroom maakte ik onlangs mee. Deze onderstroom wordt Abiline Paradox genoemd (Martijn Vroemen / Team op Vleugels). De naam stamt af van een klein dorpje in Texas waar een jongeman bij zijn schoonfamilie op bezoek gaat. Om het ijs te breken stelt schoonvader voor om ergens te gaan eten. Niemand zegt natuurlijk nee en na een lange warme rit en eten in een matig restaurant wordt de sfeer alleen maar minder. Bij terugkomst komt dan eindelijk het hoge woord eruit: niemand had op voorhand zin om te gaan eten, maar niemand durfde nee te zeggen. Kortom: het etentje had al weinig kans van slagen. Dit is voor het eerst beschreven door Jerry Harvey in 1974.

Bij de Abiline Paradox gaat het er dus om dat iedereen bang is de gevoelens van anderen te kwetsen. Daardoor vertoont men gedrag waar men zelf niet echt achter staat, maar dat niet door zichzelf of anderen bijgestuurd wordt.

Iets vergelijkbaars gebeurde afgelopen seizoen bij een voetbalclub. Na een redelijk tot goede seizoenstart volgde een diepe dip waarin maanden lang niet gewonnen werd. Tijdens gesprekken kwam het neer op meer doen voor elkaar, meer energie in de wedstrijd stoppen, meer vertrouwen in elkaar hebben, maar uiteindelijk veranderde er weinig.

Totdat ook nu een keer het hoge woord eruit kwam. Er werd nu door diverse spelers gezegd waar het op stond: 'we zijn geen team!'. Duidelijke taal, maar toch schrok niemand hiervan. Spelers gaven aan dat het al jaren zo was bij de club en dat het waarschijnlijk toch niet ging veranderen. De spelers hadden zich ondertussen (onbewust) gewoontes aangeleerd die het niet-team zijn alleen maar versterkten. Bij het doorvragen of spelers dan niet in een hecht team willen spelen, werd er volmondig ja geantwoord, maar toch nam niemand een stap om ook daadwerkelijk een goede teamsfeer te creëren. De conclusie was: iedereen weet wat we niet willen, maar dit omzetten in daadwerkelijk team-opbouwende activiteiten was moeilijk.

Om deze onderstroom te doorbreken, moest er wat gebeuren. Want hoe zorgen we er nu voor dat spelers wel (pro)actief worden om het beste uit het team te halen? Hiervoor werden een paar stappen gezet:

- Doorbreken van oude patronen
- Gezichtspunten achterhalen: wat verstaat de individuele speler onder TEAM?
- Spiegelen van gedrag: bouwt jouw gedrag vertrouwen op of breekt het vertrouwen af voor het team?
- Afspraken maken over wat te doen met collega's die repeterend gedrag laten zien dat contraproductief is

Deze stappen werden met regelmaat herhaald en er werd voortdurend getracht om een hogere teamnorm te bereiken. Dit werd ook meegenomen in het selectie- en aannamebeleid. Hierdoor kwam er een versnelling in het teamproces en werden er forse stappen gezet qua openheid en veiligheid in het team. Belangrijke aspecten om je als individu en als team te ontwikkelen. Met als eindresultaat dat het team kon terugkijken op een seizoen waar weer boven gemiddeld gepresteerd werd. En er is nu een proces in gang gezet waardoor het pad geëffend is om door te bouwen!



TripleWinSport ondersteunt diverse coaches en teams in het teamproces.  
Meer interesse? Kijk op [www.triplewinsport.nl](http://www.triplewinsport.nl)