



Het team van de toekomst

In de vorige rubriek ging het over de coach van de toekomst en dan ook specifiek bij de Olympische Spelen. Blijkbaar was het een interessant onderwerp omdat ik in de periode erna diverse keren ben aangesproken over dit onderwerp, waarbij het automatisch ook ging over; 'hoe ziet dan een team eruit in de toekomst?'. Waarbij veel mensen het wel eens waren dat de sportteams nog wel redelijk dezelfde invulling zullen hebben als nu. Daarbij werd dan vooral gedacht aan het fysiek bij elkaar zijn, het gezamenlijk voorbereiden op wedstrijden e.d. Maar wanneer het gesprek ging over teams van de toekomst binnen bedrijven (profit en/of non-profit) dan kwamen er toch wel geheel andere gedachten naar voren. Uit de diverse gesprekken kwamen eigenlijk een drietal verschillende teamvormen het meest naar voren:



1. Projectteams; in de toekomst zal steeds vaker gebruik worden gemaakt van projectteams die een bepaalde periode bij elkaar zijn. Waarbij inhoudelijke kennis van belang is, maar ook je vaardigheden om in korte periode goed te kunnen samenwerken. De manier van werken zal niet veel afwijken van het hedendaagse projectmatig werken. Het enige verschil zal zijn dat dit met een hogere frequentie zal gebeuren
2. Virtuele teams: door de steeds verder ontwikkelde technologie wordt de behoefte om fysiek bij elkaar te zijn, steeds minder urgent. Daarom zal het werken op afstand een steeds grotere invloed krijgen waarbij het makkelijker wordt om verschillende specialiteiten in te huren. Maar het werken van huis-uit of vanuit een heel ander kantoor vergt weer andere vaardigheden dan wanneer je met elkaar een ruimte deelt. Omdat we weten dat veel mensen veel waarde hechten aan sociale interactie, en daaraan ook hun luisteren op afstemmen, zal men in de toekomst deze vaardigheid ook op afstand moeten ontwikkelen. Dat zal voor menig huidig werkende een enorme uitdaging worden, want er zullen minder overleggen zijn maar wel meer afstemming.
3. Zwermteams (afkomstig van Martijn Vroemen uit Handboek Teamcoaching); hiermee wordt bedoeld dat de flexibiliteit die gevraagd wordt veel grotere vormen gaat aannemen dan dat we tot nu toe gewend zijn. En om een beeld te krijgen van deze manier van teamwork, kijk dan maar eens op Youtube bij bijvoorbeeld "Spreeuwenzwerm Lauwersmeer" (u ziet hier nog veel meer voorbeelden). In dit filmpje ziet u hoe duizenden spreeuwen zonder centrale aansturing toch zeer gecoördineerd te werk gaan. En sommige verwachten dat een dergelijke manier van



samenwerken ook in de toekomst zal gaan gebeuren. Eenvoudige communicatie, snelle acties, eenvoudige structuren en iedereen kan hierin leidend zijn.

Het mooie aan deze discussies was dat het ook weer eens duidelijk werd dat niet iedereen zit te wachten op deze “nieuwe” manier van samenwerken. En wanneer deze personen dan geconfronteerd worden dat het samenwerken in teams al een voortdurend veranderproces is, vinden diverse mensen dit lastig te accepteren. Want wat zou de reden moeten zijn om in 2018 te stoppen met nieuwe vormen van samenwerken? Een belangrijkere vraag is wellicht in hoeverre is uw eigen team al onderweg in dit veranderproces? Want werken in teams blijft boeiend, maar het is een zekerheidje dat ontwikkelen van team en individu onverminderd door zal blijven gaan. Want dat teamwork anders zal gaan worden is duidelijk, maar hoe snel en hoe anders ? Het blijft boeien.....