

# “Praat met elkaar in plaats van over elkaar met behulp van de TeamScan”

**Ronald van Andel (58), facilitator en partner bij My Motivation Insights, begon twee jaar geleden als zelfstandig teamontwikkeling specialist omdat hij geen dag meer wilde ‘verspillen’ aan zaken waar hij geen energie van krijgt. Zijn voornaamste drive is om écht het verschil te maken. Zijn motto: “Als je snel wilt gaan ga alleen, en als je ver wilt komen ga dan samen.”**

## **Wat leeft er bij teams?**

“In de praktijk kom ik twee teams tegen: teams die het goed doen en meer willen en teams waar gedoe is. Vaak weten leidinggevenden of medewerkers wel dat iets speelt, maar er vervolgens iets mee doen is een hele uitdaging. Voor dit soort opdrachten word ik veelal ingehuurd. Vaak zijn verschillen binnen het team de bottleneck. Dit kunnen individuen zijn of de leidinggevende. De laatste zal altijd de eerste stap moeten zetten als er gedoe is. Maar zijn ze capabel genoeg? Vaak worden goede medewerkers gepromoveerd tot leidinggevende. Zij weten doorgaans veel en hebben ambitie. Een bedrijf wil die persoon niet kwijt en maken de medewerker manager. Maar eenmaal op die positie, ontstaat de twijfel, hoe doe je dat, leidinggeven? Na een jaar zie je vaak een verwrongen leidinggevende met een team met veel onderstroom.”

## **Hoe ga je daarmee om?**

“Als ik de kans krijg zet ik de TeamScan in. Dit instrument van My Motivation Insights is onverbiddelijk. De TeamScan onderzoekt (anoniem) op welke aspecten een team kan verbeteren. Zo ontstaat een betrouwbaar beeld van hoe het team naar zichzelf kijkt, hoe het ervoor staat en wat de belangrijkste aandachtspunten voor groei en ontwikkeling zijn. Vanzelfsprekend speelt de leidinggevende hierin een grote rol. Ik nivelleer dat, want iedere medewerker heeft een bijdrage in het team. Maar om het op te lossen, moet de leidinggevende wel de eerste stap te zetten. Als iedereen uit het team open staat voor reflectie en feedback, dan kan ik samen met hen de reis aangaan. Dat vind ik gaaf, omdat dit vaak mooie trajecten zijn waar je echt het verschil kunt maken. Het vereist wel dat mensen ervoor openstaan. Als ik bijvoorbeeld merk dat de leidinggevende de kop in het zand steekt, dan is het boeken van resultaten bijna uitgesloten.”

## **Komt dat kop in het zand steken vaak voor?**

“Ja, en daarom is de TeamScan ook echt goud waard, zeker in teams waar men alles meetbaar wil maken. Dankzij de uitkomsten komt er snel een gesprek op gang, uiteraard gevoed door een bepaalde vraagstelling. Hierbij zorg ik altijd voor een gevoel van absolute veiligheid, dat is een voorwaarde. Aan het einde van de dag merk ik bij het team opluchting. De pijnpunten worden geaccepteerd, en men ziet dat kwetsbaarheid eigenlijk niet zo moeilijk is. En belangrijker nog, er ontstaat meer

respect en begrip voor elkaar. De kern is dat je juist het vertrouwen laat groeien. Maar hoe doe je dat? Ik heb hier speciale modules voor ontwikkeld – zoals de module ken jezelf, luisteren en feedback geven. Aan het einde van dag spreken we bijvoorbeeld af om elkaar doorlopend feedback te geven, maar het is aan het team om dat te onderhouden. Het is de rol van de leidinggevende om dit te initiëren en vol te houden. Dan ga je als team groeien hoor! Mijn doel is om zo snel mogelijk weg te zijn, als dat lukt heb ik mijn werk goed gedaan.”

## **Kun je samenwerken eigenlijk leren?**

“Ja, met de goede voedingsbodem wel. Vertrouwen is essentieel. Iemand moet durven leren, fouten durven maken. In de basis heeft elk mens dat in zich. Kijk, je hebt altijd personen die individueel sneller gaan, vaak een leidinggevende. Ik probeer ze er dan van te overtuigen dat ze alleen niet zoveel kunnen presteren als samen. Ik zeg altijd: als je snel wilt gaan ga alleen, en als je ver wilt komen ga dan samen.”

## **Wat zou je alle teams willen meegeven?**

”Heb het lef om kwetsbaar te zijn en werk aan vertrouwen. Praat met elkaar in plaats van over elkaar. Het mooie aan de TeamScan is dat het DNA van het team of de organisatie naar voren komt. Bepaalde combinaties komen trouwens vaker voor. Zo zie ik in het onderwijs en de zorg vaak de kleur/drijfveer Groen met veel aandacht voor samenwerken en consensus. Sterk groen georiënteerde medewerkers vinden nee zeggen vaak moeilijk. Het gevolg: mensen die de overhand hebben bepalen de route. Ik maak medewerkers bewust van hun groene drijfveer met de bijbehorende kracht maar ook de valkuilen en leer hen daarmee omgaan. Wat doe je met collega's die twijfelachtig ja zeggen en toch nee denken? Mijn advies hierbij is ook naar beeld en geluid te kijken. Iemand's non-verbale houding spreekt vaak boekdelen, dus doe er iets mee en maak het bespreekbaar.”

*Ronald organiseert als zelfstandig teamontwikkeling specialist ook bootsessies voor leidinggevend en teams. Door de boot zelf te besturen, een metafoor voor het aansturen van een team, leer je jezelf goed kennen. De veranderende elementen lijken volgens Ronald veel op het bedrijfsleven, waar je ook continue moet anticiperen. Inzichten in jezelf en teamgenoten zijn aan het einde van de dag verankerd.*

*Meer weten? Neem contact op met Ronald van Andel via [info@teamontwikkelingspecialist.nl](mailto:info@teamontwikkelingspecialist.nl) of neem een kijkje op [www.teamontwikkelingspecialist.nl](http://www.teamontwikkelingspecialist.nl)*