



# Aan-de-slag-fiche **werken in teams**

## Wat is het?

---

Een team is een groep van mensen die samen verantwoordelijk zijn voor een opdracht. In een goed draaiend team zijn de taken goed verdeeld, zijn de teamleden breed inzetbaar, hebben ze een relatief grote verantwoordelijkheid en autonomie. Een leidinggevende coacht het team en maakt er tegelijk zelf deel van uit.

Medewerkers die in teams werken, voeren een meer complete functie uit, hun competenties worden beter benut en ze hebben ruimere regelmogelijkheden. Dit stimuleert niet alleen de werkbetrokkenheid, maar geeft medewerkers ook meer armslag om de dagdagelijkse (werkdruk) uitdagingen de baas te blijven.

## Hoe maak je er werk van?

---

### → **Tips voor de organisatie**

#### **1. Een trekker in elk team**

Het is aangewezen om een 'trekker' te hebben, iemand die de samenwerking in het team opvolgt. Hij of zij zorgt ervoor dat er goede afspraken zijn binnen het team en dat de samenwerking op regelmatige tijdstippen worden geëvalueerd. De trekker kan de leidinggevende zijn, maar het opvolgen van de samenwerking kan ook ingevuld worden door een teamlid die deze rol bvb. gedurende een jaar opneemt waarna het door iemand anders wordt opgenomen (op vrijwillige basis). Uiteindelijk is het ganse team verantwoordelijk.

#### **2. Zet in op leiderschapscompetenties**

Een team aansturen of faciliteren vraagt verschillende competenties en vaardigheden. Naast hardskills (denk aan materiaalbeheer, budgetbeheer, timemanagement) heb je zeker ook softskills nodig. Werken aan een sterk en goed werkend team is immers geen evidentie. Geef in de organisatie voldoende aandacht aan thema's zoals 'Verbindend communiceren' of 'Coachend leidinggeven'.

## → Tips voor de leidinggevende

### 1. Creëer psychologische veiligheid in je team

Dat doe je door:

- ↳ actief te luisteren
- ↳ mensen te laten uitspreken
- ↳ oordelen, meningen en advies in eerste instantie achterwege te laten
- ↳ oprechte interesse te tonen in teamleden (ook als het puur menselijk niet echt klikt)
- ↳ beloftes waar te maken en afspraken na te komen
- ↳ zichzelf kwetsbaar te durven opstellen (en ja, ook eigen fouten durven toegeven)
- ↳ discussie te stimuleren
- ↳ teamleden aan te spreken die psychologische veiligheid in gevaar brengen

### 2. Zorg ervoor dat je team regelmatig stilstaat bij de eigen teamwerking

Volgende vragen helpen je hierbij:

- ↳ We hebben als team een duidelijke opdracht, we weten wat we moeten doen en we willen het samen doen.
- ↳ We hebben als team doelstellingen en we volgen deze op.
- ↳ We hebben ons werk in team goed en evenwichtig verdeeld in rollen. De verwachtingen bij iedere rol zijn duidelijk.
- ↳ De samenwerking in ons team verloopt vlot. Er zijn goede afspraken. Ons team heeft goede instrumenten die helpen bij het werk.
- ↳ In ons team komen wij goed overeen. Het klikt tussen ons.

### 3. Vier succes

Vier op tijd en stond de behaalde successen. De weg naar de uiteindelijke doestellingen voor het team kan soms lang en intensief zijn. Onderweg verliezen teamleden misschien het overzicht en de moed. Naast zinvolle overlegmomenten is het ook belangrijk oog te hebben voor de kleine successen die onderweg geboekt worden. Zorg dat je gelegenheden creëert om deze successen te vieren. Besteed hier expliciet aandacht aan. Dit bevordert de samenhang en het plezier in het team.

### 4. Zet in op verbinding

Logischerwijs wordt dan gauw gedacht aan een teambuilding. Mag natuurlijk, maar met een jaarlijks paintball-uitje bouw je dit niet op. Wel door kleine ingrepen die ervoor zorgen dat het team graag bij elkaar komt. Dat kan door:

- ↳ mensen de kans te geven om ongedwongen met elkaar in gesprek te gaan
- ↳ het in de bloemetjes zetten van teamleden (bv. bij verjaardagen)
- ↳ steun bieden in moeilijke momenten (een berichtje of een kaartje bij ziekte, een overlijden, ...)
- ↳ met het team samen een sportieve uitdaging aangaan

## Waarom is dit belangrijk?

---

- Met overstappen naar teamwerk sla je twee vliegen in één klap: het bedrijf of de organisatie draait goed en de jobs zijn kwaliteitsvol. Overstappen naar teamwerk geeft meer flexibiliteit, slagkracht en betrokken medewerkers.
- Medewerkers die in teams werken, voeren een meer complete functie uit, hun competenties worden beter benut en ze hebben ruimere regelmogelijkheden. Dit stimuleert niet alleen de werkbetrokkenheid, maar geeft medewerkers ook meer armslag om de dagdagelijkse (werkdruk)uitdagingen de baas te blijven. Het model van Karasek wordt vaak gebruikt om de positieve impact van meer mogelijkheden tot zelfstandig werken, te verklaren. Mensen met een 'actieve job' hebben meer autonomie op de werkplek en meer taakvariatie en dat draagt bij tot hun ontwikkelingskansen. Lees meer hierover bij het thema 'Afwisseling en autonomie inbouwen'.

# *Nog langer* stilstaan **bij werkbaar werk?**

Ook binnen je eigen sector is er veel expertise rond werkbaar werk. Ontdek hoe jouw sectorfonds je kan ondersteunen bij werkbaar werk.

**werkbaarwint.be**



Met deze campagne wil de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in samenwerking met de sectoren werkgevers ondersteunen in het aanbieden van werkbare, duurzame loopbanen, met als doel zoveel mogelijk werknemers actief te houden en ziekteverzuim te verlagen.

