Hoe gezelligheid óók onveiligheid in een team kan veroorzaken

‘We moeten het vooral gezellig hebben en houden met elkaar.’ In sommige teams merk ik dat deze ongeschreven regel sterk leeft. Teamleden durven vaak niet meer vrijuit te spreken. Ze houden hun mening voor zich om de lieve vrede te bewaren. Ze steunen een collega, simpelweg omdat vrienden elkaar nu eenmaal niet afvallen.

Dit kan leiden tot bondjes binnen het team of een roddelcultuur. De behoefte om je te uiten is er namelijk nog wel, maar teamleden doen dit niet rechtstreeks bij de betrokken persoon. Zo kan de norm ‘We moeten het vooral gezellig hebben’ paradoxaal juist zorgen voor meer onveiligheid in het team.

Wat kan helpen?

Regelmatige evaluatiemomenten kunnen het verschil maken. Bespreek samen niet alleen de resultaten maar ook hoe de samenwerking verloopt en hoe deze bijdraagt aan de teamdoelen.

Stel jezelf en je team vragen zoals:

- Mag er in ons team af en toe een conflict zijn?
- Mag het soms spannend worden?
- Hoe geven we elkaar constructieve feedback?
- Hoe begrenzen we gedrag dat niet bijdraagt aan de doelen van de organisatie en het welbevinden van onszelf en anderen (Galenkamp & Schut)?

Door deze vragen regelmatig te bespreken, krijgen teamleden meer inzicht in wat veilig is en waar verbetering mogelijk is

September 2024