

AUTOPSY

Ik werk niet graag in een team

Tekst [Margaux Rambert & Siska Verstraete](#)
Illustratie [Eric Giriat](#)

Te lastig, te tijdrovend, Sophie (35) is geen fan van teamwerk. Als het maar enigszins kan, vermijdt ze opdrachten waarvoor ze intens moet samenwerken met collega's. 'Ik heb daar gewoon de tijd niet voor', klaagt ze. 'Ik krijg er bovendien alleen maar meer stress van.' Werken in team vraagt inderdaad extra energie, vindt ook coach Benjamin Guiguet. 'Maar meestal is het resultaat beter, creatiever, en je krijgt er meer voldoening van.' Waarom is de handen in elkaar slaan op de werkvloer voor heel wat mensen dan toch een nachtmerrie?

Angst voor imagoschade - Samenwerken heeft zo zijn voordelen. Je kan de taken verdelen, bijvoorbeeld. De keerzijde: je moet de dingen uit handen durven geven. 'Ik behoud graag de controle over het werk dat ik aflever, en het liefst van al ben ik zelf de enige verantwoordelijke', zegt Sophie. 'Garant staan voor een opdracht die iemand anders heeft uitgevoerd, vind ik heel lastig.' 'In elk project stoppen we een stukje van onszelf', legt arbeidspsycholoog Adrien Chignard uit. 'Als dat werk niet naar waarde wordt geschat, dan schaadt dat ons zelfbeeld.'

Andere manier van werken - De controle uit handen geven is extra moeilijk voor mensen die er rotsvast van

overtuigd zijn dat hun manier van werken de beste is. Adrien Chignard: 'In een bedrijf ben je nooit helemaal meester over het eindresultaat. Maar je hebt wel de controle over een paar dingen: de tijd die je aan een opdracht besteedt, de methode die je toepast, de kwaliteit van het resultaat, enzovoort.' Bij werken in groepsverband moet je ook die keuzes uit handen geven, wat niet iedereen even makkelijk valt.

Eerder introvert - 'Werknemers die niet gemakkelijk opkomen voor zichzelf kunnen zich in groep wat bedreigd voelen', weet arbeidspsychologe Dorien Zelderloo. 'De luidste praters in de groep zullen gemak-

kelijker hun visie doordrukken, terwijl introverte mensen wat tijd nodig hebben om hun mening te vormen en die dan te uiten. In een team krijgen ze daar niet altijd de kans toe.'

Negatieve groepsgeest - Een slechte organisatie, misverstanden, achterdocht, ... heel wat teams functioneren niet zoals het hoort. 'Mijn collega's laten zich heel vaak neerbuigend uit over het werk dat anderen hebben geleverd', vertelt Sophie. 'Vandaar dat het vertrouwen vaak zoek is. We moeten onszelf constant rechtvaardigen. Heel uitputtend!' 'Als een groep mensen moet samenwerken, dan loop het maar zelden van een leien dakje', noteert ook Adrien Chignard. 'Het is heel belangrijk om regelmatig briefings te organiseren waarbij bepaald wordt hoe het team moet functioneren. Op die manier kunnen de teamleden beter begrijpen wat er precies is fout gelopen, wat werkt en wat niet ...'

Liever zelfstandig - Sommige werknemers zijn heel individualistisch ingesteld en functioneren gewoon niet zo goed in groep. 'Als je niet houdt van afhankelijk zijn van anderen, kan het lastig zijn om met anderen te moeten samenwerken', concludeert Dorien Zelderloo. 'Natuurlijk kan je samenwerken in zekere mate wel leren, maar als je echt op je onafhankelijkheid staat, zoek je beter een omgeving waar die eigenschap een voordeel biedt.'



Zo lost zij het op Astrid (31), projectleidster

'Van nature hou ik me meestal op de achtergrond. Ik vond het in het begin dan ook vaak moeilijk om mijn mannetje te staan tegenover mijn collega's, nogal sterke persoonlijkheden. Elke vergadering was het weer hetzelfde liedje: eindeloze discussies, iedereen die onwrikbaar op zijn strepen bleef staan, ... De meetings schoten nooit echt op. Vandaar dat ik heb voorgesteld om kortere vergaderingen te houden, met één centraal thema waarbij we telkens tot een besluit moesten komen. Ik heb mijn collega's goed uitgelegd wat het bedrijf én zichzelf daarbij te winnen hadden. Tot mijn grote verbazing gingen ze akkoord. En het bleek te werken. Sindsdien durf ik sneller voor mijn mening op te komen, en ik zie ik ook minder op tegen meetings of groepsopdrachten.'

HOE AANPAKKEN?

Maak duidelijke afspraken

'Ga samenzitten met het team en bespreek duidelijk de verwachtingen en de rol van iedereen', zegt arbeidspsychologe Dorien Zelderloo. 'Wie doet wat? Wat zijn de precieze criteria? Dat soort kleine dingen kunnen een groot verschil maken.'

Vier je successen

Dorien Zelderloo: 'Hebben je als team een project tot een goed einde gebracht of een deadline gehaald, bouw dan even een leuk moment in om dat te vieren.'

Wees assertief

'Durf de dingen die je graag doet naar je toe te trekken', raadt Dorien Zelderloo aan. 'Wees daarbij ook duidelijk wat je graag wil en wat niet, en op welke manier je het liefste te werk gaat. Je collega's kunnen heus jouw gedachten niet lezen. Om dat te doen, heb je natuurlijk voldoende zelfinzicht nodig. Ga dus eerst na wat jij nodig hebt om productief te kunnen zijn.'

Verplaats je in de ander

'Iedereen heeft zo zijn eigen manier van werken', zegt Dorien Zelderloo. 'De een is flexibel, de ander stippelt liever alles tot in de puntjes uit. Als twee mensen met een verschillende werkmethode één opdracht tot een goed einde moeten brengen, kan dat wel eens botsen. Geef niet te vlug op en oordeel niet te snel, maar leer elkaars "handleiding" kennen. Besef ook dat jouw methode niet de enige juiste is. Het zijn trouwens net de verschillen in aanpak en visie die een taak naar een hoger niveau tillen.'

MEER LEZEN

Verbindend vermogen. Vergroot je impact op de ander, je team en je organisatie, Marco Buschman (S2 Uitgevers, 2016)