

NIEUWSBRIEF TAB

MEI 2021



Beste Type collega's en Association fans,

'Ken jezelf en je team' aan de hand van de 4 temperamenten, een raamwerk om op een positieve manier te kijken naar verschillen tussen mensen. Van groot belang. Immers, kennis van je eigen persoonlijkheid en waardering voor die van de ander is de basis voor een begripvolle samenleving. Na de introductie van de vier temperamenten, deze keer de focus op de samenwerking en de bijbehorende sores.

IN DIT NUMMER

Slaande ruzie op het Skûtsje

Column door
Gudula van Beem

Voor het voetlicht

De tapes

Slaande ruzie op het Skûtsje

Het is hommeles. Het vierkoppige bestuur van het plaatselijke Skûtsje bevindt zich in onrustig vaarwater. Een jaar geleden zijn ze samen voortvarend begonnen met hun bestuurswerk. Alle vier tegelijkertijd ingestapt en alle vier uit liefde voor het Skûtsje, de watersport en het dorp.

Het is een mooi en divers stel bij elkaar. Ik stel ze graag even voor.



De voorzitter is van het Type Guardian. Bij het verdelen van de bestuursfuncties stond hij vooraan. Hij houdt van structuur en orde, hoort graag ergens bij en heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel.

Stijl van voorzitten is gebaseerd om ervaring uit het verleden. Een harde werker, houdt van tradities en voorspelbaarheid.

De secretaris is uit het Artisan hout gesneden. Zij is van een heel ander type, focus veel minder op het verleden maar meer op het hier en nu. Fanatiek met hardlopen in mooie outfits en lekker fysiek bezig zijn. Houdt van vrijheid om dingen op een eigen manier te doen binnen gestelde grenzen. Niet vies van een podium en actief op social media.

Beetje eigenwijs, tactisch sterk opererend, ruikt de kansen en heeft plezier in dat spel.

Het lijkt Rutte wel.

Het 3e bestuurslid is de rust zelve. Ze heeft veel van de wereld gezien en gewerkt in binnen- en buitenland. Probeert overal en altijd mensen in beweging te brengen om het in de toekomst, samen beter te doen. Catalyst bij uitstek en ze heeft pijlsnel in de peiling hoe de hazen lopen. Ze verbaast zich keer op keer over het feit dat mensen zich vaak laat leiden door ego en eigen belang. En dus minder oog hebben voor wat goed is voor het geheel. In haar visie is dat voor dit bestuur dus het behoud van het skûtsje voor het dorp.

Last but not least, de jonge hond van dit bestuur. 30 jaar jonger dan de voorzitter en sinds een paar jaar weer teruggekeerd naar het dorp. Hij is van de grote lijnen en het uitzetten van de visie. Logische denker die houdt van modellen en theorieën. Vindt het erg leuk om daar dan ook over te discussiëren, zoals dat vele Rationals betaamt. 'Overtuig mij dat het niet zo is en ik ga me je mee' zegt hij vaak in bestuursvergaderingen.

En dan nu....

Na een vliegende start zijn er wrijvingen ontstaan binnen het Skûtsje bestuur. De goede sfeer is weg, men vangt elkaar vliegen af en neemt elkaar de maat. Kortom, er is storm op zee en het gaat niet goed.

Het 'zware weer' heeft ten eerste te maken met de volgende fase van het functioneren van een team. En ten tweede met het feit dat de vier bestuursleden heel verschillend zijn qua persoonlijkheid.

Voor het voetlicht

Er zijn veel theorieën over groepsvorming en het functioneren van teams. Nog steeds vind ik het model van Tuckman heel inzichtelijk, behulpzaam en praktisch waardoor ik er graag mee werk.

In een notendop is het heel simpel. Om als team of bestuur (of kabinet) effectief besluiten te kunnen nemen, is het goed om te weten dat dat niet één-twee-drie geregeld is. Tuckman beschrijft 4 fases waar je als team door heen moet gaan, om uiteindelijk effectief te kunnen zijn.

De Forming fase is de fase waarin het team/bestuur gevormd wordt. Van groot belang is dat er mensen worden benoemd met verschillende kwaliteiten. Pas op voor de meest gemaakte fout: het aannemen van nieuwe mensen die kloontjes zijn van jezelf.

Na de wittebroodsweken gaat het team aan de slag. Er wordt hard gewerkt aan een gezamenlijke visie. Daarbij worden de verschillende persoonlijke belangen ook duidelijk al hoewel deze vaak onbesproken blijven.

Ze liggen niet op tafel maar eronder. Zo houdt eenieder zijn kaarten voor zich. Wel bepalen deze verschillende belangen vaak onbewust de agenda en de besluitvorming. Uiteraard roept dit weerstand en protest op! Ook wordt in deze fase heel duidelijk dat de teamleden verschillend zijn. Binnen dit Skûtsje bestuur ook nog allemaal van een verschillend temperament.

Kortom we koersen af op de Storming fase. Interessant is dat deze fase zich al na één week of na één maand kan aandienen. Of soms pas na één jaar.

Maar deze fase komt sowieso en altijd én is ook broodnodig om uiteindelijk een goed functionerend team te worden.

In de Storming fase hebben alle vier de temperamenten andersoortige kritiek op het proces en de gang van zaken.

Laten we ons oor te luister leggen bij een stiekem gemaakte audio opname van het Skûtsje bestuur in 'stormy weather'.



In vogelvlucht: de tapes

De voorzitter met Guardian temperament gooit zijn handen teatraal in de lucht en roept: 'Niemand doet hier wat hij of zij moet doen. We houden ons niet aan de regels en de afspraken. Zie je nou wel, hier was ik al bang voor, je kunt tegenwoordig nergens meer op rekenen. Vanuit mijn ervaring weet ik dat we een protocol moeten opstellen over de werkwijze van dit bestuur, met taken bevoegdheden en verantwoordelijkheden'

Het is alsof de klaagmodus op de stand 'herhaal' staat. Je hoort vaak hetzelfde verhaal en de bekende klaagzang.



De secretaris met Artisan temperament verzucht luidruchtig: 'We praten en we praten maar er gebeurt hier niks. Waar is de reuring, waar is de actie, waar is dat feestje? Nu, hier, wat gaan we vandaag en morgen doen om de problemen op te lossen? Ik wil wat anders proberen maar ik krijg hier geen voet aan de grond.'

Het is alsof je door de woorden heen de chantage bijna kunt voelen. Gooit graag olie op het vuur. Of regelt iets en informeert dan pas achteraf.

Aan het 3e bestuurslid met Catalyst temperament is ogenschijnlijk niet veel te merken en te horen. Maar als je goed kijkt en luistert, zie je bij haar steeds vaker rode wangen en een trillende stem van woede en machteloosheid. Scherper dan je van haar gewend bent zegt ze: 'We zijn niet eerlijk tegen elkaar en we doen onbelangrijke dingen en niet wat echt de bedoeling is'.

Het is alsof ze haar woede maskeert voor de buitenwereld om de sfeer maar niet de bederven. Maar ondertussen brandt ook in haar het vuur van ongenoegen.

En dan als laatste, het jongste bestuurslid met Rational temperament. Zijn relaas over de huidige gepolariseerde situatie binnen het bestuur begint stevast met een model uit zijn Deloitte tijd. De onderzoeken, promoties, cijfers en statistieken rollen over de bestuurstafel. Hij ergert zich aan de incompetentie van de andere bestuursleden: 'We zijn met z'n allen niet effectief en zeker niet logisch bezig. Waarom kijken we niet breder? Wat zijn alternatieven?'

Het is alsof hij in een soort tunnel zit, inclusief de bekende tunnelvisie. Elke keer als hij de situatie analyseert gaat hij luider spreken. Ben ik nou zou slim of jullie zo dom hoor je hem zachtjes vertwijfeld denken.

In vogelvlucht:
de tapes



Wordt vervolgd

Zo kan het niet langer, bij alle 4 de bestuursleden rijst de stress de pan uit.

Het bestuur besluit unaniem dat ze in het belang van het dorp aan de slag moeten met de onderlinge relaties en de manier van samenwerken. Ze boeken op het Skûtsje, uiteraard coronaproof, een teammiddag onder leiding van een ervaren coach.

Ze zetten koers naar het Pikmeer.

Volgende column op
1 juni 2021

Voor het voetlicht:
Van storm op het
Pikmeer naar nieuwe
normen op de
Bloedkamp

Reacties:
gudula@type-association.org

Copyright:
Gudula van Beem