

13. Spanningen in het team

Is er gedoe in je team? Broeit er al een tijd iets?

Laat het niet doorzien, maar doe ook niet zo maar wat.

Onlangs mocht ik een maatschap begeleiden van een ziekenhuis. Het team bestond uit 16 internisten en oncologen. De oncologen waren in de minderheid en in de loop van de tijd hadden ze het gevoel gekregen, dat hun belangen minder belangrijk gevonden werden dan de belangen van de internisten. Omdat iedereen het constant erg druk had, werden incidenten niet goed besproken. De oncologen interpreteerden allerlei situaties als onverschilligheid jegens hun belangen en de internisten kregen het gevoel dat ze het nooit goed konden doen.

In een aantal stappen werden misverstanden opgehelderd, kreeg men weer zin in de samenwerking en werden praktische problemen onderkend en opgelost.

Belangrijk zijn de volgende stappen:

1. Laat iedereen in een sessie vertellen hoe hij of zij de gang van zaken beleeft. De deelnemers mogen in deze fase niet op elkaar ingaan, maar alleen respectvol luisteren. De opmerkingen worden ongecensureerd opgeschreven. Aan het eind van deze ronde kan men wel verhelderende vragen stellen aan elkaar en worden patronen in de samenwerking benoemd.
2. In een volgende sessie inventariseren wij de voordelen en de nadelen van samenwerken of uit elkaar gaan. Daarna zegt iedere deelnemer wat zijn of haar conclusie is: samenwerken of uit elkaar gaan?
3. Daarna benoemen wij welke zaken moeten worden aangepakt om de conclusie uit te voeren. We stellen werkgroepen in om dit te realiseren.
4. Tenslotte is er een sessie waarin de ervaringen met de samenwerking sinds de vorige sessie hoofd voor hoofd worden benoemd en waarin het werk van de werkgroepen gepresenteerd wordt.