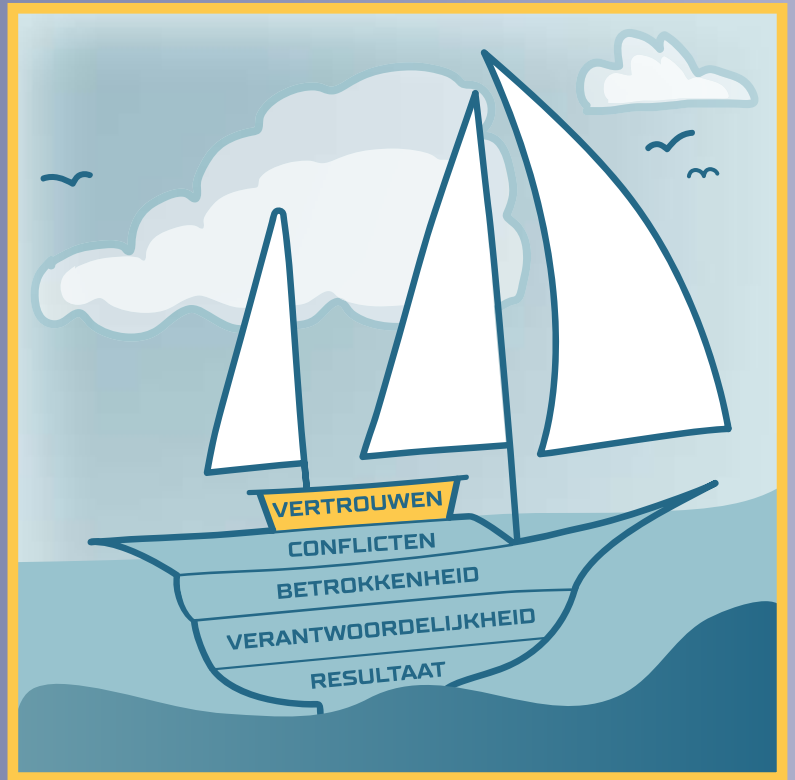


# CONFLICTEN

## Resultaat van de Quick Schip Scan

### Hoe staat het ervoor in jullie team?

Er is vertrouwen en bereidheid om kwetsbaarheid te tonen en fouten toe te geven. Maar er is ruimte voor verbetering in het verdiepen van de onderlinge band en het creëren van een écht veilige omgeving. Conflicten lijken vermeden te worden in jouw team, mogelijk uit angst voor versterking van de harmonie. Dit kan leiden tot oppervlakkige discussies en het missen van waardevolle inzichten en innovaties.



### Dit kan je herkennen aan:

- Persoonlijke aanvallen, of de schijn hooggehouden, terwijl er in de wandelgangen wordt geroddeld,
- Controversiële onderwerpen negeren, ook als ze belangrijk zijn voor het succes van het team,
- Er wordt geen gebruik gemaakt van de diversiteit en verschillende perspectieven in het team.

Komt je dat bekend voor?

### Wat is jullie doel voor teamontwikkeling?

Jullie doel is om conflicten te omarmen als een kans voor groei en innovatie. Meningsverschillen worden constructief besproken en leiden tot betere oplossingen. Het team waardeert verschillende perspectieven en gebruikt conflicten als een middel om tot goede besluiten te komen.



## Tips voor meer constructieve conflicten

- Stimuleer constructieve discussies als een essentieel onderdeel van de teamcultuur. Dus wanneer je merkt dat iets onder de waterlijn speelt, vraag dan aan mensen om het hardop uit te spreken.
- Sta open voor discussie en moedig verschillende standpunten aan. Bijvoorbeeld door iemand de rol van “advocaat van de duivel” te geven, of actief rond te vragen of mensen nog een heel ander idee hebben.
- Wees voorzichtig met een snelle consensus tijdens de vergadering, maar blijf specifiek uitvragen wie er nog een ander geluid of mening heeft, dat nog niet genoemd is. Ga actief op zoek naar de stem van de minderheid. Vraag altijd “welke mening of idee hebben we nog niet gehoord?”
- Vraag teamleden om problemen te benoemen en ergernissen uit te spreken. Dus zorg ervoor dat jij geen doorgeefluik wordt, maar laat mensen zelf hun problemen naar de ander toe uitspreken.
- Breng de communicatiestijl van alle teamleden in kaart. Zo krijg je inzicht in de botsende manieren van communicatie tussen de teamleden en hoe je hier effectiever mee kunt omgaan.





## Probeer dit eens: Praktische teamoefening

### De ijsbergoefening.

Bij Het Teamcoach Bureau maken we gebruik van de ijsbergmetafoor. De volledige ijsberg staat symbool voor alle informatie die in het team aanwezig is. Het gedeelte van de ijsberg dat boven de waterlijn zit betreft alle informatie die bij alle teamleden bekend is en waar het team op kan sturen in de samenwerking: het teambewuste.

Het gedeelte van de ijsberg dat onder de waterlijn zit wordt niet uitgesproken, of is niet voor iedereen in het team bekend. Hier kan je dan ook niet met het hele team afspraken over maken of oplossingen voor zoeken. Dit team onbewuste is onuitgesproken en daarmee een gevaarlijke factor voor negatieve conflicten. Omdat het zich onder de waterlijn bevindt en niet iedereen ervan af weet, kan je ook niet constructief samenwerken.

Organiseer een evaluatiemoment in met het team en vraag iedereen om hierbij volledig eerlijk te zijn, zodat zo veel mogelijk van de ijsberg boven water komt. Alleen wanneer jullie als team volledig op de hoogte zijn van wat er speelt onder de waterlijn, kunnen jullie als team constructief samenwerken.

Vraag specifiek aan iedereen:

- Wat vinden we allemaal goed gaan in de samenwerking?
- Waar loopt iedereen tegenaan in de samenwerking, of hoe kunnen we beter samenwerken?
- Belangrijk: Wanneer het gesprek gevoerd lijkt te zijn en de meeste mensen zijn gehoord, vraag dan voor de zekerheid altijd nog even: "Hebben we nu alle meningen en geluiden van iedereen gehoord? Wie heeft er nog een heel ander geluid, of punt dat nog niet genoemd is". Benadruk dat ook deze informatie belangrijk is om jullie onderlinge samenwerking te bevorderen.

Succes!



# CONFLICTEN

## IJsberg



**Bewust**

**Bewust**

Iedereen weet wat er speelt.

**Onbewust**

**Onbewust**

Niet iedereen is op de hoogte.

**Wijsheid / Potentieel**

**Wijsheid / Potentieel**

Gecombineerde kennis van de groep.  
Zeggen wat gezegd moet worden.

