

Zijn de mensen in uw management team het altijd met u eens? Hebben zij dezelfde ideeën over de bedrijfsvoering als u? Werken ze ook op dezelfde manier zoals u dat al jaren gewend bent? Kortom, lijken ze op u?

# Heeft u al een hofnar?



*Jan Boekestein is directeur van Intervicis Consult, bureau voor Personeelsmanagement, Training en Coaching [www.intervicis.nl](http://www.intervicis.nl)*

▶ **A**ls u bovenstaande vragen allemaal met 'ja' heeft beantwoord dan is er iets serieus mis in uw bedrijf! Nog even en ze gaan ook dezelfde kleding dragen. U denkt dat u onfeilbaar bent. Janknikers om u heen hebben geen enkele toegevoegde waarde!

Dergelijke teams lijken wel wat op een orkest met alleen maar dezelfde instrumenten die ook nog eens dezelfde partij spelen. Toegegeven, dit kan voor even best mooi klinken maar op den duur is het toch wel erg saai.

Succesvolle (management) teams zijn fundamenteel anders van samenstelling. Het succes zit in de benutting van de verschillen.

Vaak is men het hartgrondig met elkaar oneens over diverse onderwerpen. Natuurlijk is er over en weer wel respect maar uit het verschil van mening komen juist de nieuwe ideeën voort. Dat heet creatieve wrijving.

Ook hier gaat de vergelijking met een orkest op. Juist de verschillende instrumenten en de verschillende partijen maken het geheel boeiend en zorgen ervoor dat de aandacht niet verslapt.

Dit vraagt om sterke persoonlijkheden in uw team; mensen die niet bang zijn om hun visie naar voren te brengen en die u durven tegenspreken. Het vraagt ook van uw kant veel. U zult uw teamleden de ruimte en het vertrouwen moeten geven om zich onafhankelijk op te stellen.

Wilt u dit allemaal niet; ga dan vooral door zoals u gewend bent. Wees dan niet verbaasd als op enig moment uw organisatie ingeslapen is.

Onderstaande vuistregels helpen u bij het opzetten en scherp houden van een creatief team:

- Zoek mensen uit die sterker en slimmer zijn op hun vakgebied dan dat u zelf bent.
- Stimuleer tegendraadsheid, daag de teamleden uit om met afwijkende standpunten te komen.
- Zorg ervoor dat er tenminste één teamlid is dat per definitie bijna alles ter discussie stelt. Hij of zij heeft een cruciale rol als 'hofnar'.
- Zoek mensen die qua persoonlijkheid anders, maar wel authentiek zijn.
- Prikkel de teamleden door zelf met uitdagende standpunten en stellingen te komen.
- Stimuleer dat teamleden zich inhoudelijk met elkaars vakgebied bemoeien.
- Moedig scherpe discussies aan; maar wel op de bal spelen en niet op de man.
- In de teambesprekingen moet er volop discussie zijn; naar buiten klinkt één geluid.
- Durf als 'baas' uw ongelijk te erkennen, maar schroom niet om besluiten te nemen.
- Besef dat het leiden van een succesvolle onderneming niet iets is voor 'bange' mensen.

Toegegeven, zo'n team is natuurlijk dodelijk vermoeiend. Aan de andere kant levert deze aanpak veel vruchten op en vormt het de basis voor een succesvolle organisatie. ◀