

# TOONAANGEVENDE TEAMS OP AFSTAND



Hoe benut je de volledige capaciteit van een team op afstand?

Plotseling werken overal mensen vanuit huis in een poging om COVID-19 in te dammen.

Hoe kun je de volledige capaciteit van een 'verstrooid' team benutten?

Bij het leiden van teams op afstand is het essentieel dat leiders het beste in anderen naar boven halen en deze vier essentiële voorwaarden creëren: **Context, Helderheid, Co-Creatie en Verbinding**.

Bij The Wiseman Group zijn ze de afgelopen acht jaar al heel actief geweest met thuiswerken en op afstand leveren van diensten. Daardoor zijn ze al redelijk bedreven geworden in virtueel samenwerken. Op basis van ervaring hebben ze 10 tips samengesteld voor het op afstand leiden als een Multiplier. Nieuwsgierig? Lees snel verder!



**CONTEXT:** Medewerkers op afstand kunnen het gevoel hebben dat ze in het donker werken, omdat ze de vergaderingen en informele discussies die voorafgaan aan beslissingen of koerswijzigingen hebben gemist, dus: ...

- 1. Laat het grote geheel zien.**  
Mensen moeten het totaalbeeld begrijpen voordat ze hun werk goed kunnen doen. Veranker gesprekken en groepsbijeenkomsten door het team erop te wijzen hoe hun werk en inzet past in een grotere doelstelling. Zie het als de "je bent hier" markering op een routekaart.
- 2. Leg het "waarom" uit.**  
Goede leiders vertellen mensen wat er moet gebeuren en laten hun teams zelf uitzoeken hoe ze dat moeten doen. Maar grote leiders leggen het waarom uit, zodat mensen zowel het wat als het hoe begrijpen. Dus, deel het waarom van het werk en laat mensen weten waarom hun bijdrage van belang is.

**HELDERHEID:** Zonder schouder-aan-schouder samenwerking kan het werk gemakkelijk versloffen, en wanneer het omslachtig is om snelle zakelijke gesprekken te voeren om de verwachtingen te verduidelijken, hebben medewerkers de neiging om zaken uit te stellen of te ontlopen, dus ...

- 3. Definieer eigenaarschap.**  
Laat mensen weten dat ze de leiding hebben door hen 51% van de stemmen te geven, hetgeen betekent dat ze een meerderheid van stemmen hebben over beslissingen in een bepaald gebied of vraagstuk. Vaak kunnen medewerkers op afstand die alleen werken vast komen te zitten, dus overweeg om een collega aan te wijzen als hun 'maatje'. Maar, laat het tweetal vooral ook weten wie de primaire verantwoordelijkheid voor het leiderschap heeft (51%) en wie de ondersteunende medewerker is (49%).
- 4. Verduidelijk de deliverables met de "3 Whats."**  
Zonder een handig whiteboard kan de visie op succes van de manager niet worden vertaald naar de medewerkers. Wanneer je delegeert, zorg dan voor duidelijkheid door de 3 WHATS helder te formuleren:
  1. Hoe ziet "great" eruit?
  2. Hoe ziet "gedaan" eruit?
  3. Wat is er buiten scope?
- 5. Creëer (een) ruimte voor fouten.**  
Help jouw medewerkers op afstand slimme risico's te nemen door een duidelijke afbakening te maken tussen a) het minder risicovolle deel van het werk om te experimenteren en b) waar het risico te hoog is om te falen. Deze afbakening geeft medewerkers op afstand het vertrouwen om zelfstandig te werken aan het werk met een laag risico, en waar ze jou betrekken bij het werk met een hoog risico.



**CO-CREATIE:** Medewerkers op afstand hebben meestal een overdaad aan online vergaderingen, maar een gebrek aan mogelijkheden om diepgaand samen te werken met hun collega's, dus geef extra aandacht aan het creëren van fora waar lastige kwesties worden aangepakt en waar de beste ideeën van mensen naar boven komen. Dus ...

6. **Haal het beste uit jezelf en anderen.**  
Geef mensen de tijd om hun gedachten te formuleren voorafgaand aan virtuele vergaderingen door van tevoren agenda's te sturen en vragen te stellen, die van belang zijn om mee te wegen in de acties.
7. **Geniet van wat stilte.**  
Oefen de vijf-seconden-regel door vijf seconden te wachten voordat je spreekt nadat je een vraag hebt gesteld. Door een stilte te laten vallen daag je de ander uit deel te nemen aan het gesprek én geef je mensen de tijd om hun gedachten te ordenen.
8. **Houd de jamsessies.**  
Als je voelt dat teamleden aan het afdwalen of verslappen zijn, creëer dan de mogelijkheid voor een snel probleemoplossend - of coachingsgesprek. Laat mensen weten dat ze niet hoeven te blijven hangen en stil te zijn.

In deze onzekere, onvoorspelbare tijd hebben we meer dan ooit leiders nodig die "de storm kunnen kalmeren" én die blijven stimuleren en uitdagen tot klinkende resultaten. Vergeet niet; technisch gezien betekent 'op afstand' 'uit elkaar', maar zelf als teams op afstand werken kunnen ze nog steeds samenwerken en met volle kracht de uitdagende tijden tegemoed gaan.



**VERBINDING:** Werken op afstand kan isolerend werken, dus creëer bewust verbindingen die het relationele kapitaal opbouwen dat je later nodig hebt voor moeilijke(re) gesprekken en voor het samen aanpakken van flinke uitdagingen. Dus ...

9. **Check in.**  
Neem de tijd om te checken hoe het met de mensen gaat; zorg ervoor dat iedereen zich eerst als persoon gezien voelt en daarna als een werknemer. Probeer de vergadering te starten met een van deze vragen: Waar ben je trots op? Wat is op dit moment bijzonder moeilijk? Of gewoon, hoe gaat het met je?
10. **Verdubbel de waardering.**  
Het is gemakkelijk om over het hoofd te zien wat er goed gaat als je niet dagelijks mensen ziet. Dus benadruk successen, geef twee keer zo vaak positieve feedback. Nodig teamleden uit om hun collega's te belonen met oprechte en directe aandacht of begin elke vergadering met "het succes van de week".



**LEID GOED  
EN BLIJF GOED**

**Wij helpen jou 2x meer uit jouw team te halen. Hoe?**  
**Bel of mail ons!** T 0346 745 500 | E-mail: [info@leadershipnatives.com](mailto:info@leadershipnatives.com)