

Een teambuildingssessie met MPA

Door Ria Eijck

Het team

Het gaat om een team van vier personen, een projectleider en drie projectmedewerkers. Samen zijn zij verantwoordelijk voor initiëren en uitvoeren van projecten rondom de zorg aan jongeren¹. Alle leden van het projectteam zijn freelancers, die ingehuurd worden door een landelijke koepelorganisatie. Het project is in juni 2007 gestart en het loopt tot juni 2008. Er is geen gezamenlijk kantoor van waaruit gewerkt wordt, ieder werkt vanuit zijn/haar eigen werkplek. De communicatie verloopt via telefoon en email en één keer per twee weken een overleg.

De mensen hebben elkaar pas 4 of 5 keer ontmoet en de overleggen zijn tot nu toe altijd besteed aan inhoudelijke zaken. De bijeenkomst rondom metaprogramma's had als doel elkaar wat beter te leren kennen en inzicht te krijgen in elkaars denkwijze.

De voorbereiding

Omdat de teamleden elkaar niet vaak ontmoeten was er niet één lokatie af te spreken waar de deelnemers de metaprofieltest konden invullen. De CD rom werd dus per post naar de verschillende adressen gestuurd. Uiteindelijk heeft iedereen de test in kunnen vullen en waren de rapportages net op tijd gereed. De leden van het team waren erg enthousiast over het plan een teambuildingsbijeenkomst te hebben en ze waren nieuwsgierig naar de metaprofiel analyse.

De bijeenkomst

Ik ben begonnen met wat algemene informatie over de metaprofielanalyse te vertellen en te luisteren naar de ervaringen van de deelnemers met het invullen (het duurde lang, het waren veel vragen, veel dezelfde vragen, etc).

Vervolgens heb ik het belang van de criteria en de metaprogramma's stuk voor stuk toegelicht. Iedereen kreeg de gelegenheid de samenvatting te lezen en ik had voor iedereen een karikaturale schets gemaakt van dominante metaprogramma's. Wat bedoel ik met een karikaturale schets? Ik geef een voorbeeld. Stel een teamlid heeft als belangrijkste metaprogramma's: metaprogramma's: towards, opties, globaal en binnen controle. Mijn karikaturale schets kan dan bijvoorbeeld zijn:

*Stel, je bestudeert het programma van de schouwburg, omdat je een abonnement wilt nemen. Met jouw denkstijl gaat dat dan ongeveer als volgt:
Laat me eens even goed kijken wat er allemaal komt dit seizoen. Ik hoop dat er jazzconcerten bij zitten, want dat vind ik leuk en ik weet dat mijn vriendin dat ook leuk vindt. Een toneelstuk is ook een idee om erbij op te nemen, maar dan moet ik mijn vriendin eerst vragen of zij dat ook wil. Als ik nu eens een abonnement samenstel van twee jazzconcerten, een toneelstuk en misschien nog een cabaretvoorstelling? Is weer eens wat anders als vorig jaar. Ik ga Marian maar eens bellen, want het is ook wel gezellig om van te voren een hapje te eten, er zijn tenslotte heel wat leuke restaurantjes daar in de buurt, hoewel ik niet meer naar die Italiaan wil, daar was het eten niet zo goed. Laat ik maar meteen gaan bellen, anders komt er weer niets van zo'n abonnement.*

¹Enkele gegevens over dit team zijn gewijzigd om de privacy te beschermen

Vervolgens heb ik de teamleden de opdracht gegeven goed te kijken naar hun grafiek en de volgende vragen te beantwoorden:

Mijn criteria zijn....

Mijn lijfspreuk is.....

(De lijfspreuk is een korte, pakkende samenvatting van de belangrijkste criteria, vaak in de vorm van een slogan of een gezegde, zoals bijvoorbeeld: 'Eerst denken, dan nog een keer denken en dan doen' of 'Samen voor een mooie toekomst')

Mijn belangrijkste metaprogramma's zijn...

Daarom is mijn speciale bijdrage aan dit team...

- Wat je van mij mag verwachten...
- Waar ik goed in ben.....
- Dus verwacht van mij niet.....

Met name de lijfspreuken waren mooie voorbeelden van de criteria en metaprogramma's. Na iedere persoonlijke terugkoppeling van de oefening was er gelegenheid om erop te reageren. Mijn vraag: herkennen jullie dit bij deze persoon, werd steeds bevestigd en er werd doorgevraagd, er was ook echte aandacht voor elkaar en elkaars drijfveren. Ook de antwoorden op de vragen: wat je van mij mag verwachten en wat juist niet, riepen veel herkenning en begrip op.

Vervolgens heb ik het teamprofiel uitgedeeld (zie onder aan dit document) en hen gevraagd aan te geven wat ze opvalt qua metaprogramma's en waar zij denken dat de sterke en zwakke kanten in het team zitten.

'Wij zijn een team van gedreven doeners, heel pragmatisch en een tikje eigenwijs. Onze valkuil is dat we te weinig tijd nemen voor bezinning en reflectie op ons eigen handelen.'

De metaprogramma's die daarvoor staan zijn: pro-actief, naar toe, interne referentie, matching, gebruik en interne locus of control, in combinatie met kinestetisch. Iets anders dat mij nog opviel was de combinatie van pro-actief, opties en globaal, die wijst op veel initiatieven nemen, maar moeite hebben met afmaken en uitwerken. Ook dat werd herkend.

Op mijn vraag welke personen in het team metaprogramma's hebben die hier tegenwicht aan kunnen bieden, kwam het volgende naar voren:

Een teamlid, degene die de koepel vertegenwoordigt, scoort hoger dan de rest op reactief en structuur. Hij gaf aan in de afgelopen maanden meerdere malen een beroep te hebben gedaan op zijn collega's om gezamenlijk de samenhang tussen de verschillende deelprojecten te bewaken en daar met elkaar ook naar te kijken. Opvallend was dat de andere teamleden die vraag van hem nooit als zodanig hadden opgepakt. Het viel mij op dat metaprogramma globaal erg hoog scoort bij alle teamleden en ik herkende dat ook in de wijze waarop ze met elkaar praten. Men gaat er snel vanuit dat de ander doorheeft waar het over gaat. Dat bleek in dit voorbeeld ook aan de orde.

Een ander teamlid scoort hoger dan de anderen op weg van en voldoet niet. Zij typeerde zichzelf ook als kritisch, dat werd door de anderen ook herkend. Iedereen ervaart dat echter als zeer positief. Haar werd dan ook gevraagd dit vooral te blijven doen, om daarmee het kritisch vermogen van het team als geheel wat te versterken.

Aan weer een ander teamlid werd gevraagd om iets meer specifiek te zijn in suggesties die zij doet aan de collega's, omdat nu soms het gevoel ontstond dat hij met elke suggestie aan de slag moesten gaan. Eén van de collega's die globaal en specifiek wat meer in balans heeft, zal hem daar met name op aanspreken.

Afronding

Hiermee heb ik de teambuildingsbijeenkomst voor dit team afgerond. De teamleden moesten aansluitend nog met elkaar een afspraak maken voor een volgende inhoudelijke

bijeenkomst. Er ontstond ook een discussie over één van de projecten. De verschillende metaprogramma's werden weer zichtbaar/hoorbaar. Wat ook heel hoorbaar was waren de verschillende criteria die bij deze mensen speelden, waardoor ze elkaar niet begrepen. Ik heb dit praktijkvoorbeeld aangegrepen als illustratie van waar we die morgen mee bezig waren geweest.

Ria Eijck
ria.eijck@inter.nl.net

Sassenheim, 21 september 2007

