

Effectieve(re) bijeenkomsten met teams: is het echt 'vergadermoetheid' of iets anders? (spoiler: 'vergadermoetheid' bestaat niet)

In ons werk komen we regelmatig in de positie om bijeenkomsten te (bege)leiden in verschillende publieke organisaties. De crux zit dan vaak in dat we daar niet bijeenkomen om bijeen te komen en het proces niet het proces is (en blijft) omdat dat nu eenmaal het proces is. Volg je me nog? Simpel gezegd: bijeenkomsten kunnen effectief zijn als middel om een doel te bereiken maar niet als doel op zich. Ervaringen, evaluaties, inzichten en observaties uit de praktijk van verschillende (publieke) organisaties sterken die gedachte. Dan denk ik bijvoorbeeld aan de keer dat ik naar een organisatie ging waar een heel team aan 'vergadermoetheid' zou leiden.

Vergadermoetheid?

De opdrachtgever vroeg ons om een aantal bijeenkomsten te organiseren voor een team dat voortaan effectiever wilde vergaderen. Daar was echt behoefte aan, zo verzekerde men ons. De 'vergadermoetheid' was vergevorderd, net als de diepe onvrede over de inefficiëntie van overlegmomenten. Met onze inzet en regie over de bijeenkomsten zou dat beter worden, was de overtuiging. Na de tweede bijeenkomst zagen we dat we crux niet zat in het instrumentele (in dit geval vergadermethode) maar in het persoonlijke. Er bleek een spanning te zijn tussen mensen en die stond effectief vergaderen in de weg. Vrijwel direct nadat we dit constateerden, gooiden we ons roer (lees: het programma voor dat moment) om. Iedereen kwam persoonlijk even aan het woord over hoe ze het werk op dit moment ervaren. Er leek een stuwdam door te breken. Het gesprek werd emotioneel en ging over werkdruk, het gevoel van tekortschieten in het werk en er 'alleen voor te staan'. Wat bleek toen we dit gesprek de ruimte gaven en doorvroegen? Ze liepen er allemaal mee rond, zonder het van elkaar te weten. Verbaasd kwamen de teamleden zo vanzelf met elkaar op het onderwerp dat we voor die middag voorbereidden: hoe functioneren wij als team?

Op de achtergrond had de spanning zich opgebouwd doordat collega's zich niet uitspraken en hun hart niet bij elkaar luchtten. Op basis van het gesprek over hoe iedereen 'in de wedstrijd zat' kwam er ontspanning. Dit team kon samen verder als ze voortaan oog voor elkaar hebben als mens en elkaar echt weten te vinden, niet alleen tijdens de collectieve momenten die op de agenda staan. Door als het nodig is met elkaar slim de ruimte te benutten die er in de praktijk echt wel is om het voortdurend te hebben over vakinhoud, werkdruk én om er voor elkaar te zijn als het even minder gaat. Vergadermoetheid bestaat dan ook niet, denken wij. We stellen die diagnose eigenlijk nooit en zullen dit voorbeeld (blijven) delen met wie 'm wel stelt. Er is vaak echt iets anders aan de hand. Dan helpt een blik van buiten echt om tot effectieve(re) bijeenkomsten te komen of een team (beter) aan het draaien te krijgen. Soms geven we een zetje op hoe je effectief samenkomt, maar vaker op wie het zijn. Vergadermoetheid? Dat bestaat niet!

Wat nodig is

Doorpraten over effectieve(re) [bijeenkomsten met teams](#)? Inzoomen op (de interactie tussen) mensen in teams en organisaties? Jouw (vergader)praktijk aan ons voorleggen? [Neem dan contact op](#).