



## Een nieuwe collega, hoe ga je daar als team mee om?

Auteur: Gert Jan Schop

Geschreven: oktober 2024

Een nieuwe collega verwelkomen in een team kan zowel uitdagend als verrijkend zijn. Hoe teams deze integratie aanpakken, hangt sterk af van de bestaande dynamiek en de volwassenheid van het team. In een tijd waarin samenwerking en flexibiliteit centraal staan, is het essentieel dat teams niet alleen oog hebben voor de formele kant van onboarding, maar ook voor de persoonlijke interactie en culturele integratie. Het succesvol opnemen van een nieuw teamlid vereist inzicht in teamdynamiek, leiderschap en communicatie, factoren die direct van invloed zijn op de teamprestaties.

### **Teamdynamiek en teamvolwassenheid**

Teamdynamiek en teamvolwassenheid zijn misschien wel de belangrijkste factoren die de manier waarop een nieuwe collega in een team wordt opgenomen sterk beïnvloeden.

Teamdynamiek verwijst naar de interacties tussen teamleden en hoe deze de prestaties en samenwerking binnen een team beïnvloeden. Het gaat om gedragingen, attitudes en gedeelde mentale modellen die bepalen hoe effectief een team functioneert. In teams met een sterke dynamiek is er sprake van goede communicatie, vertrouwen en cohesie, wat de integratie van een nieuw teamlid vergemakkelijkt. Vertrouwen is een belangrijke component, omdat het teamleden in staat stelt risico's te nemen en open te staan voor samenwerking met nieuwe collega's. Zonder dit vertrouwen kan er weerstand ontstaan, vooral als teamleden moeite hebben met veranderingen of diversiteit in de groep.

Teamvolwassenheid beschrijft hoe ver een team is in zijn ontwikkeling. In minder volwassen teams, vaak nog in de vormings- of conflictfase, is er een hogere afhankelijkheid van leiderschap en duidelijke instructies. Deze teams kunnen moeite hebben met het opnemen van nieuwe leden, omdat de rollen en processen nog niet goed gedefinieerd zijn. Volwassen teams daarentegen hebben een beter ontwikkeld vermogen tot zelforganisatie en kunnen gemakkelijker nieuwe leden integreren zonder disruptie van de groepsprocessen.

Voor een nieuwe collega betekent toetreden tot een team met sterke dynamiek en hoge volwassenheid dat er meer kans is op een vlotte integratie. Het nieuwe teamlid kan sneller zijn of haar plek vinden, omdat de rollen duidelijk zijn en de communicatie goed verloopt. In minder volwassen teams, of teams met zwakke dynamiek, kan het voor de nieuwe collega lastiger zijn om zich aan te passen. Er is mogelijk meer onzekerheid over verwachtingen en rollen, en de kans op conflicten of misverstanden is groter.

### **Psychologische veiligheid**

Psychologische veiligheid speelt een cruciale rol bij het integreren van een nieuw teamlid in een bestaand team, omdat het de basis legt voor open communicatie, vertrouwen en samenwerking. Wanneer teamleden zich psychologisch veilig voelen, durven ze hun mening te geven, fouten toe te geven en hulp te vragen zonder angst voor negatieve consequenties. Dit is van vitaal belang voor nieuwe collega's die nog niet volledig bekend zijn met de werkwijzen, verwachtingen en cultuur van het team.

In teams met een hoge mate van psychologische veiligheid durft het nieuwe teamlid eerder vragen te stellen en onzekerheden te bespreken. Dit is belangrijk, omdat het nieuwe teamlid zich vaak kwetsbaar voelt in een onbekende omgeving. In een veilige omgeving kunnen zij sneller vertrouwen opbouwen met bestaande teamleden, wat bijdraagt aan een snellere en soepelere integratie.

Psychologische veiligheid helpt ook om gevoelens van sociale uitsluiting te voorkomen. Zonder een gevoel van veiligheid kunnen nieuwe teamleden het moeilijk vinden om hun plaats in de groep te vinden, wat leidt tot isolement of het gevoel dat ze "anders" zijn. In een team waar psychologische veiligheid aanwezig is, wordt inclusie bevorderd, wat leidt tot betere samenwerking en teamprestaties.

Nieuwkomers moeten vaak een steile leercurve doorlopen. Een team dat psychologische veiligheid biedt, moedigt hen aan om te leren door te experimenteren en fouten te maken zonder angst voor sancties. Dit versnelt niet alleen het leerproces, maar bevordert ook innovatie en groei binnen het team.

Teams met een cultuur van psychologische veiligheid staan meer open voor verschillende perspectieven en ideeën, wat vooral nuttig is voor nieuwe leden die mogelijk een frisse blik of nieuwe inzichten brengen. Dit helpt om vastgeroeste patronen in het team te doorbreken en bij te dragen aan creatieve oplossingen.

### **Soepele integratie**

Bij het integreren van een nieuw teamlid in een bestaand team zijn er enkele belangrijke aandachtspunten die de overgang soepeler en effectiever maken.

#### *Welkom*

Een gastvrije en ondersteunende cultuur waarin teamleden zich vrij voelen om hun mening te uiten zonder angst voor negatieve gevolgen, is van groot belang. Psychologische veiligheid bevordert openheid en het durven stellen van vragen, wat het nieuwe teamlid helpt om sneller te integreren en productief te worden.

#### *Duidelijke verwachtingen en rollen*

Het is belangrijk om vanaf het begin heldere verwachtingen en duidelijk gedefinieerde rollen te communiceren. Hierdoor weet het nieuwe teamlid wat er van hem of haar wordt verwacht en kan hij of zij zich beter oriënteren binnen de structuur van het team.

#### *Mentorschap of buddy-systeem*

Een toegewezen mentor of buddy helpt nieuwe collega's om snel wegwijs te worden binnen de teamdynamiek en de organisatiecultuur. Dit bevordert een gevoel van verbondenheid en zorgt ervoor dat het nieuwe teamlid een aanspreekpunt heeft voor praktische vragen.

#### *Open communicatie en feedback*

Regelmatige communicatie en open feedbacksessies zijn cruciaal. Dit zorgt ervoor dat eventuele knelpunten of zorgen vroegtijdig kunnen worden besproken, wat niet alleen het nieuwe teamlid helpt, maar ook de bestaande teamleden de kans geeft om eventuele aanpassingen in de teamdynamiek te adresseren.



### *Samenwerking*

Teams moeten bewust werken aan het bevorderen van inclusie, waarbij de nieuwe collega actief betrokken wordt in beslissingen en groepsactiviteiten. Dit voorkomt gevoelens van isolatie en helpt de nieuwe collega zich sneller thuis te voelen.

### **Risico's**

Bij het integreren van een nieuw teamlid in een bestaand team kunnen verschillende risico's optreden die de cohesie en effectiviteit van het team negatief kunnen beïnvloeden.

#### *Verstoring van de bestaande teamdynamiek*

Een nieuw teamlid kan de balans binnen een team verstoren, vooral als het team al een sterke groepsdynamiek heeft opgebouwd. De introductie van nieuwe persoonlijkheden, werkstijlen of ideeën kan leiden tot conflicten of frustraties binnen het team. Teams die gewend zijn aan een bepaalde manier van werken, kunnen moeite hebben met het aanpassen aan een nieuwkomer, wat de samenwerking en communicatie kan verzwakken. Dit risico is vooral groot in teams met sterke hiërarchische structuren of vaste patronen.

#### *Gebrek aan psychologische veiligheid*

Wanneer het nieuwe teamlid zich niet veilig voelt om vragen te stellen of fouten te maken, kan dit leiden tot onzekerheid en verminderde prestaties. Als bestaande teamleden geen ruimte geven voor open communicatie of als er weinig vertrouwen is binnen het team, kan de nieuwe collega zich geïsoleerd voelen. Dit kan leiden tot slechte integratie en suboptimale samenwerking.

#### *Onvoldoende begeleiding en ondersteuning*

Een gebrek aan duidelijke begeleiding en een gestructureerd inwerkproces kan ervoor zorgen dat een nieuw teamlid zich verloren voelt. Zonder de juiste introductie in de processen en cultuur van het team, kan het nieuwkomer langer duren om productief te worden. Dit probleem wordt verergerd in teams die geen mentor of buddy-systeem hebben om de overgang te vergemakkelijken.