**Je bent het grootste deel van je tijd bezig met werk. Logisch dat je het belangrijk vindt dat je werk leuk en prettig is. Een negatieve sfeer in je team kan je werk ontzettend vervelend maken. Je lost het niet zo 1,2,3, op, maar je kunt wel een aantal stappen zetten die de sfeer verbeteren. Deze blog helpt je op weg.**

Je hebt waarschijnlijk al geanalyseerd waardoor je team zo negatief is. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van:

* te weinig steun van het management
* veel mee gemaakt
* een moeilijke sector
* negatieve teamleden
* ……

Inzicht in het ‘waarom en waardoor’ je team negatief is kan helpen. Het brengt je echter niet direct bij een oplossing. Een begrip als negativiteit is namelijk complex – er is niet één factor die het verklaart (allemaal Kees zijn schuld!) en dus ook niet één simpele oplossing (Kees moet gewoon weg!).

Het is net als met een bord spaghetti: één sliertje eruit trekken haalt alles onvoorspelbaar overhoop. Misschien wordt de sfeer beter, misschien verandert er niks en misschien wordt het wel erger. Tijd voor een andere aanpak dus.

[Appreciative Inquiry](http://www.heteerstehuis.nl/nl/trainingen/apprecciative-inquiry) biedt handvatten die je alleen of als team kunt inzetten. Door te kijken naar wat je wél wilt en wat al wél goed gaat, sla je de analyse over en kun je direct werken aan de gewenste toekomst.

**1. Wat wil je wél?**

Denk eens na:

*Hoe zou je willen dat het er in je team aan toe gaat?*

Misschien wil je meer gezelligheid of persoonlijke aandacht. Misschien wat meer optimisme, enthousiasme of verantwoordelijkheidsgevoel. Wat je antwoord ook is, sta vervolgens eens stil bij het volgende:

*Herinner je een moment waarop het al goed ging. Liefst in je huidige werk, maar het kan ook een heel andere situatie zijn. Stel jezelf dit moment levendig voor, bedenk wat je deed, wat de ander deed, hoe iedereen met elkaar omging en hoe je op elkaar reageerde.*

Nu heb je een beeld van de gewenste toekomst én een herinnering aan hoe het kan lukken. Misschien heb je direct aanknopingspunten hoe je voortaan kunt reageren op anderen. Andere mensen veranderen is moeilijk, het helpt als jij als rolmodel optreedt.

**2. Waarderend benaderen**

Ook als team kun je aan de slag met zo’n negatieve sfeer. In vergaderingen wordt een negatieve sfeer verstopt onder de term “kritisch/realistisch denken”. En daar zit wat in. **Positiviteit moet niet doorslaan in naïviteit en onnadenkendheid.** Dat betekent echter niet dat elke suggestie voor verbetering door de mangel gehaald moet worden. De volgende stappen kunnen daarbij helpen.

* Wat is het gewenste doel? Formuleer dit in positieve zin (dus niet “minder klachten van klanten” maar “meer tevreden klanten”). Zo’n positief doel “trekt” aan je, je wilt er naar toe en dat stimuleert om in actie te komen.
* Wat zijn mogelijke oplossingen? Nog even geen kritiek dus, gewoon ruimte voor opties.
* Wat zijn de mogelijke obstakels? Hier is dus alle ruimte voor kritiek. Obstakels zijn nadelen die (veel) extra moeite kosten.
* Wat kan ons helpen om die obstakels op te lossen of er beter mee om te gaan?

**3. The answer is in the room**

Een andere waardevolle gedachte vanuit [Appreciative Inquiry](http://www.heteerstehuis.nl/nl/trainingen/apprecciative-inquiry) is dat verandering altijd in de groep plaats vindt. Die negatieve sfeer kan een uiting zijn van zich niet betrokken voelen. Door serieus te luisteren naar je teamgenoten verbeter je de sfeer al enorm. Daarbij is vaak het antwoord op je huidige probleem aanwezig bij de mensen in de groep. Boor die ideeën aan!

Praat eens met je collega’s. Gebruik daarbij waarderende vragen, die helpen je vooruit. Doe het vanuit oprechte interesse en niet als een kunstje. Voorbeelden van vragen zijn:

* Waar ben jij trots op (in jezelf, het team, de organisatie)?
* Waar wil je meer van? Wat zou je kunnen helpen om dat al een beetje meer te krijgen?
* Welke talenten en sterke kanten zie jij in het team?
* Wat zou jij het team gunnen, waar wil je dat het team meer van heeft?
* Vertel eens een verhaal over een keer dat het heel lekker liep.

**Appreciative Inquiry in één zin**

[Appreciative Inquiry](http://www.heteerstehuis.nl/nl/trainingen/apprecciative-inquiry) is een filosofie en methode waarmee je op een positieve manier met alle betrokkenen een waardevolle verandering bereikt.

****