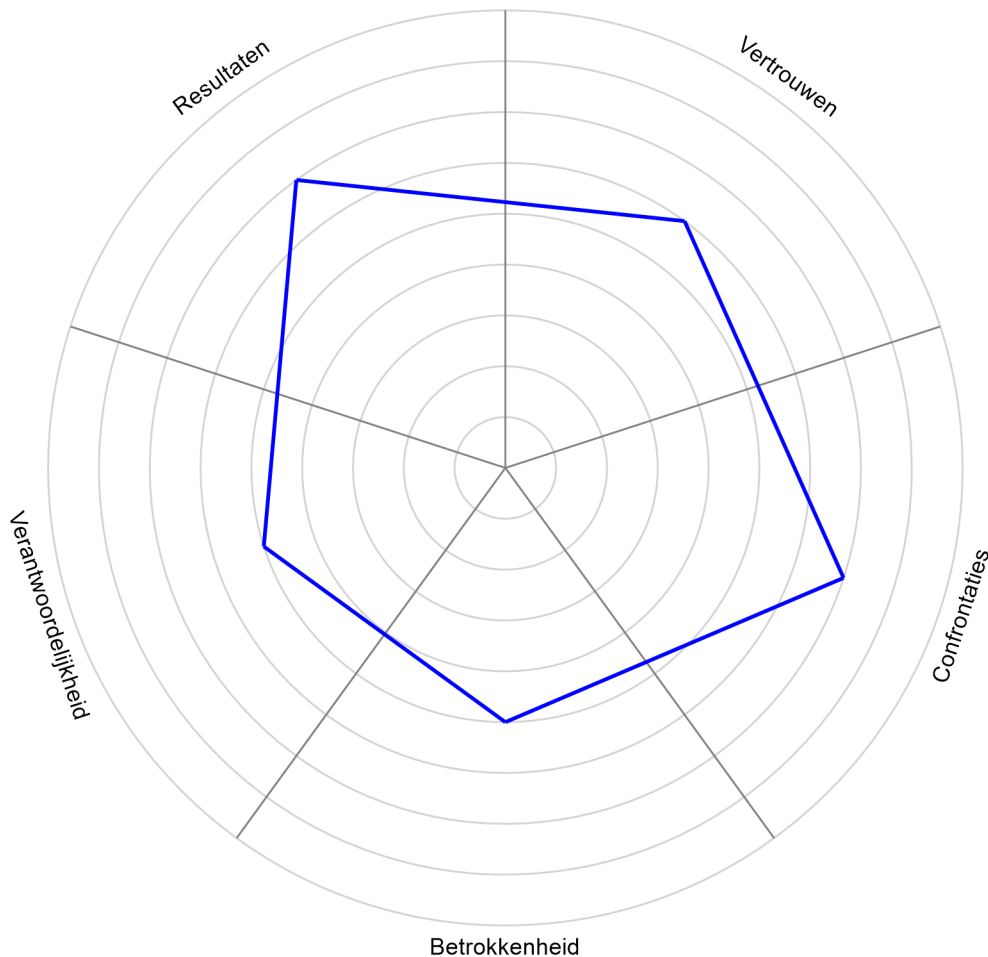


Test naam	Lencioni test	Datum	10-9-2018
Team	ik alleen	Context	Studie: werk- of projectgroepen (PGO)
Deelnames	1/1		

De vijf hoofdthema's

— Gemiddelde team score na 1 van 1 deelnames



© 2007-2018 360test.nl

Vertrouwen

In welke mate is er vertrouwen in het team waardoor jullie je kwetsbaar op durven stellen en fouten durven maken? Waardoor er ook echt geleerd wordt om gezamenlijk tot betere resultaten te komen?

Zonder onderling vertrouwen binnen een team is een goede samenwerking niet mogelijk. Bij vertrouwen gaan we ervan uit dat de intenties van collega's goed zijn en dat er geen reden is om beschermend of bezorgd over de groep te zijn. Ieder groepslid

zou zich hiervoor kwetsbaar moeten opstellen. Hierbij hoort het toegeven van fouten en het durven vragen om hulp. Het vertrouwen moet dusdanig zijn dat eigen gebreken en tekortkomingen niet hoeven te worden gecamoufleerd.

Indien slechts één van de teamleden zich hier niet toe kan zetten, kan het gehele team functioneren minder worden. Er moet dan ook extra moeite in dit teamlid worden gestopt.

In teams waar het vertrouwen ontbreekt:

- verbergen leden zwakheden voor elkaar;
- staan teamleden direct met oordelen over anderen klaar;
- hebben teamleden een hekel aan vergaderingen.

In teams waar veel vertrouwen is:

- worden fouten toegegeven;
- worden verontschuldigen gemakkelijk geaccepteerd;
- wordt tijd in belangrijke zaken gestoken;
- worden er risico's genomen bij het bieden van feedback en hulp;
- gunt men elkaar het voordeel van de twijfel;
- zien teamleden uit naar gelegenheden om als groep te kunnen optreden.

Rol van leidinggevende

Om het vertrouwen van een team te bevorderen, kun je als leidinggevende bijvoorbeeld het team stimuleren beter met elkaar kennis te maken. Dit kan door in de teambijeenkomst elk teamlid zijn/haar persoonlijke geschiedenis te laten vertellen.

Handvatten hiervoor:

Wie ben je, waar kom je vandaan, waarom heb je voor deze baan gekozen, wat vind je belangrijk binnen de samenwerking? Door gemakkelijke en onschuldige informatie krijgen teamleden al een band met elkaar, waardoor er meer empathie en wederzijds begrip ontstaat.

Confrontaties

Gaan teamleden volop de discussie aan zonder zich tegen te houden door angst voor confrontaties? Zien jullie een confrontatie als een kans om verder te groeien?

Om te groeien zijn productieve confrontaties noodzakelijk gericht op de inhoud en niet op de persoon. Voor een goede confrontatie is echter in eerste instantie het vertrouwen nodig om het met elkaar oneens te zijn. Zoals de Engelsen zeggen: 'agree to disagree'.

Als verschillen van mening niet hardop worden uitgesproken, broeden ze onderhuids met vaak ongewenste effecten. Heftige en gepassioneerde discussies zijn soms nodig om vergaderingen levendig te houden en de focus aan te scherpen.

Indien teams confrontaties uit de weg gaan:

- hebben zij vervelende vergaderingen;
- negeren zij controversiële onderwerpen;
- verspillen zij tijd en energie met het ophouden van de schijn.

Teams die confrontaties durven aan te gaan:

- kunnen een prettige en levendige vergadering houden;
- zijn in staat problemen op te lossen;

- durven kritieke onderwerpen op tafel te leggen.

Rol van de teammanager

Bij confrontaties is het belangrijk dat de teammanager zich terughoudend opstelt. Laat het team zich uitspreken en oplossingen bedenken op een natuurlijke en niet directieve manier.

Probeer als teammanager te herkennen wanneer iemand zich onprettig voelt bij het ontstaan van een confrontatie en herinner hem/haar eraan dat de confrontatie noodzakelijk is om door te groeien. Let er vooral op dat het niet persoonlijk wordt. Scheidt de inhoud van de relatie! Raak zelf niet (emotioneel) betrokken maar behoud je helicopterview.

Betrokkenheid

Hoe is de betrokkenheid onderling en met het bedrijf in zijn geheel? Worden genomen besluiten ook echt gedragen en is 'Ja' zeggen ook 'Ja' doen? Wordt er actief meegedaan in discussies om tot betere prestaties te komen?

Door de confrontatie niet op te zoeken – en de ideeën en meningen van sommige teamleden stil te houden - ontstaat bij het nemen van beslissingen een gebrek aan betrokkenheid.

Als ieder teamlid (middels confrontaties) de mogelijkheid heeft gekregen om zijn/haar zegje te doen, is de kans groot dat iedereen betrokken wordt bij besluitvorming. Zelfs wanneer een besluit ingaat tegen wat een van de teamleden voor ogen heeft. Een sterk functionerend team weet dat het team in staat is om achter beslissingen te staan.

Een team waar geen eenheid heerst:

- kent onduidelijkheid binnen het team over richting en de prioriteiten;
- komt vaak op discussies en beslissingen terug;
- moedigt kritiek achteraf onder teamleden aan.

Een team waar eenheid heerst:

- kent veel duidelijkheid over de richting en de prioriteiten;
- aarzelt niet;
- kan zonder aarzeling en gevoel van schuld van richting veranderen.

Rol van de teammanager

De teammanager moet vertrouwen op het team en zich gemakkelijk voelen bij het vooruitzicht dat het team een besluit neemt dat uiteindelijk verkeerd kan zijn in zijn ogen. Dat zal blijken in de praktijk en dan valt er ook weer enorm veel van te leren waardoor het team verder kan groeien.

Maak aan het einde van de teambijeenkomst altijd een besluitenlijst. Dat geeft vrijheid zonder vrijblijvendheid. Immers iedereen weet wat dan de afspraken zijn en het geeft een gevoel van vrijheid om een kader te hebben en om te weten wat er van je verwacht wordt waarbij jouw betrokkenheid gewenst is. Dit kan onduidelijkheid voorkomen.

Verantwoordelijkheid

Spreekt jullie elkaar onderling aan? Pakt iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid als vanzelf? Steunen jullie elkaar onderling?

Bij verantwoordelijkheden hebben we het over de bereidheid van teamleden om elkaar aan te spreken op prestaties en gedrag. Zowel die de voortgang stimuleren alsook belemmeren. Dit is vaak niet gemakkelijk. Dit geldt voor de complimenten-kant alsook voor de meer kritische-kant. Feedback klinkt zo simpel maar het heeft tijd nodig om je erin te bekwamen.

Dit zien we niet alleen bij teams waarin het stroef kan lopen maar ook vooral wanneer teamleden zeer goed met elkaar overweg kunnen, omdat ze dan vrezen dat dit de persoonlijke relaties schaadt.

Een team dat verantwoordelijkheid tegengaat:

- moedigt middelmatigheid aan;
- mist belangrijke afspraken en deadlines;
- belast de teammanager onnodig daar hij de enige bron van discipline wordt.

Wanneer teamleden elkaar op hun verantwoordelijkheid aanspreken:

- dan worden potentiële problemen snel gesignaleerd omdat er zonder aarzelen de benadering van een collega ter discussie wordt gesteld;
- wordt bevorderd dat collega's die dezelfde hoge maatstaven aanleggen elkaar respecteren;
- komt er niet teveel aan bureaucratie in verband met prestatie management en corrigerende maatregelen;
- zullen teamleden die ondermaats presteren meer gestimuleerd worden.

Rol van de teammanager

Als teammanager wil je stimuleren dat iedereen zijn eigen verantwoordelijkheden neemt door te wijzen op een gemeenschappelijke teamverantwoordelijkheid. Een handig middel om verantwoordelijkheid te vergroten is het publiceren van doelstellingen en maatstaven waarop iedereen kan worden aangesproken. Ook kan het helpen om een beloning te bieden voor prestaties van het hele team in plaats van individuele leden. Verder is het zinvol om regelmatig voortgangsgesprekken te hebben en gedragsafspraken te maken.

Resultaten

Gaan jullie voor het gezamenlijk resultaat? Worden successen gezamenlijk gevierd? Straalt het succes van één medewerker af op het gehele team en het succes van het gehele team op iedere medewerker afzonderlijk? Zijn jullie trots op de resultaten?

Als teamleden elkaar niet aanpreken op succes of op elkaars tekortkomingen, kan het voorkomen dat niet langer iedereen gericht is op het beoogde eindresultaat. Er kunnen bondjes ontstaan 'wij en zij binnen het team' of teamleden gaan helemaal voor zichzelf.

Om resultaten te optimaliseren kan het volgende helpen:

- in het openbaar de gewenste successen bespreken;
- het uitspreken van waardering voor resultaten;
- het gunnen van een beloning voor teamleden die zich exceptioneel hebben ingespannen om bij te dragen aan het realiseren van de teamdoelstellingen.

Als de resultaten niet op de eerste plaats komen voor een team:

- is verder ontwikkelen erg moeilijk;
- zullen prestatiegerichte teamleden verdwijnen;
- laat men zich gemakkelijk afleiden.

Een team dat zich concentreert op de gezamenlijke resultaten:

- koestert en motiveert individuele teamleden die eigen doelstellingen
- ondergeschikt maken aan teamdoelstellingen;
- houdt prestatiegerichte werknemers vast;
- hebben oog voor de ondersteuners in het team die niet direct op de voorgrond treden maar wel van essentieel belang zijn voor de teamsamenwerking en voortgang
- zorgt ervoor dat teamleden niet worden afgeleid.

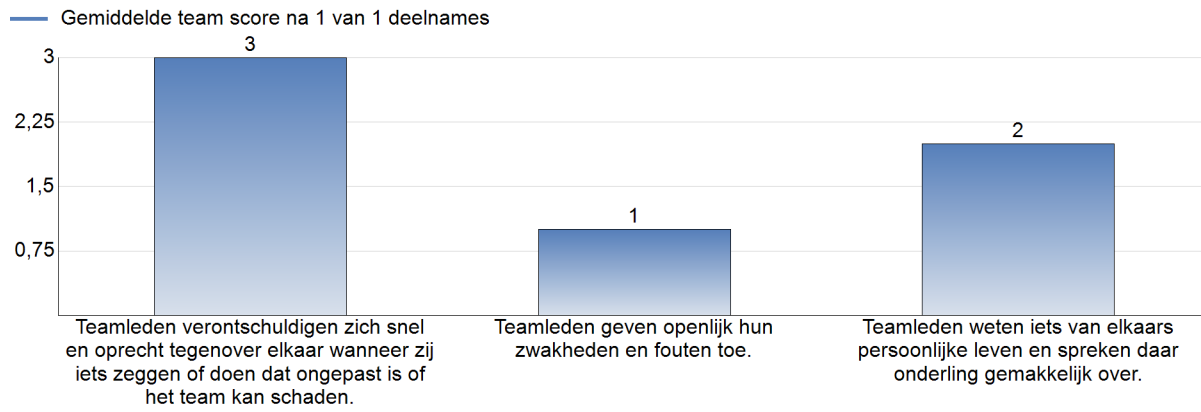
Rol van de teammanager

De teammanager moet het goede voorbeeld geven en voorop staan bij het centraal stellen van de resultaten. Als hij/zij dit niet

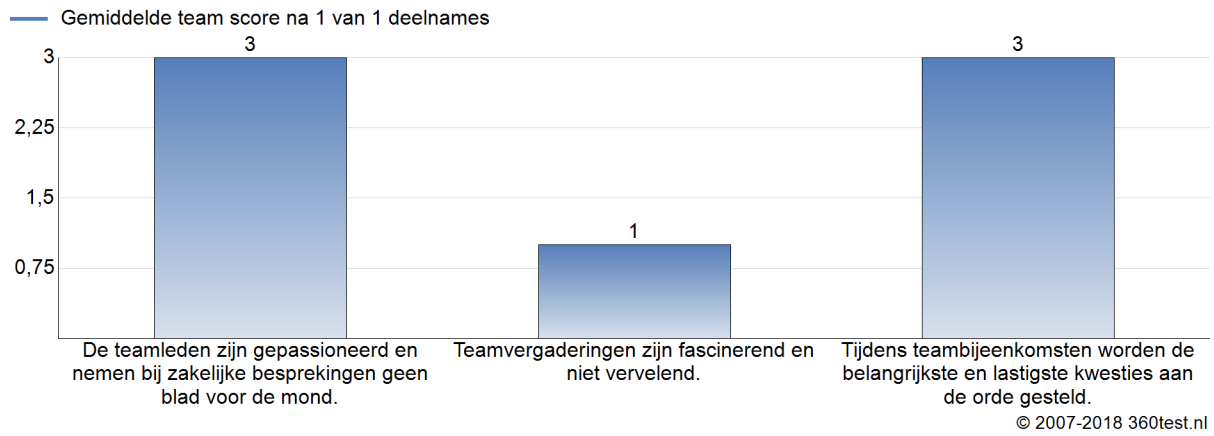
doet, kunnen andere teamleden het gedrag overnemen.

Wat tevens kan helpen is om resultaten publiekelijk te maken. Door teamdoelstellingen publiekelijk te laten vaststellen zal men met meer passie aan het bereiken van resultaten werken.

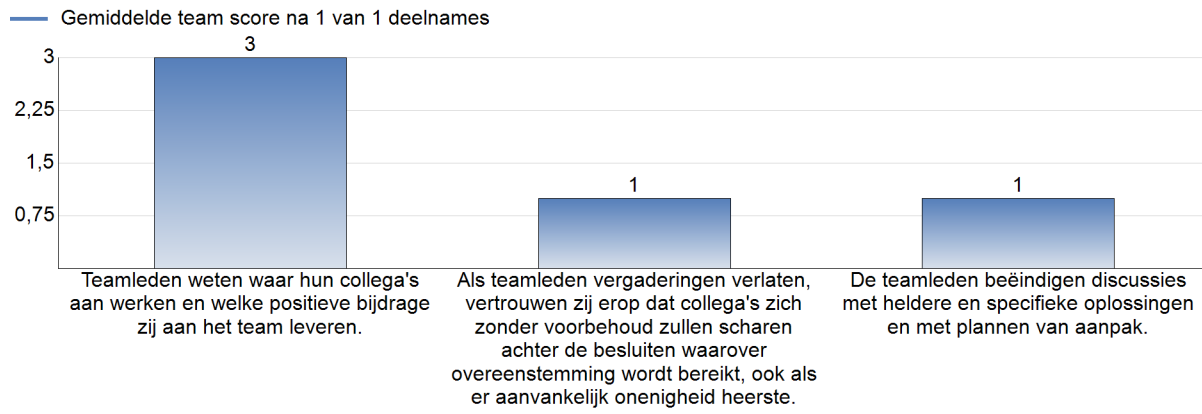
Vragen: vertrouwen



Vragen: confrontaties

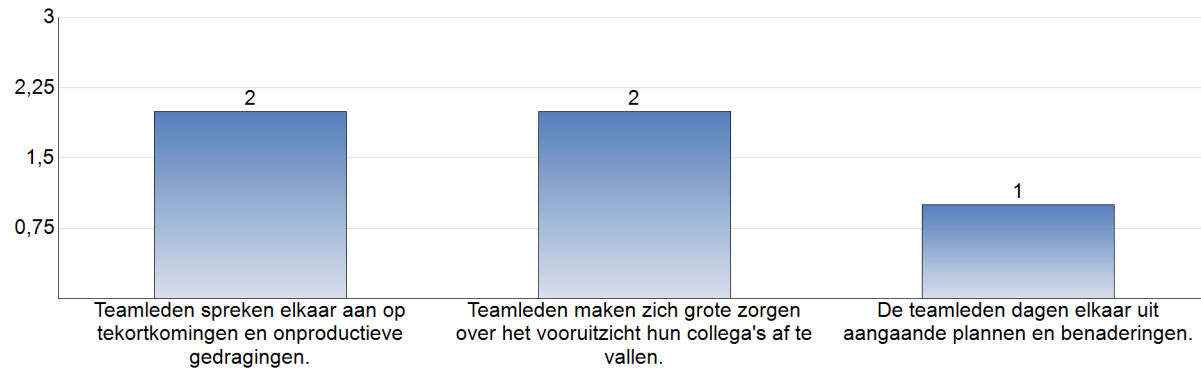


Vragen: betrokkenheid



Vragen: verantwoordelijkheid

— Gemiddelde team score na 1 van 1 deelnames



© 2007-2018 360test.nl

Vragen: resultaten

