



Team - samen - werken

Firmin Polderman
25 april 2018 (deel 2)



Opbouw deze middag

- Warming up / vertrouwens oefening
- Theorie Patrick Lencioni
- 4 pilaren van vertrouwen
- Zelf aan het werk





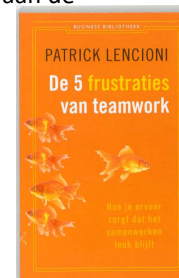
Vertrouwens oefening:

1. De hand op de rug betekent: lopen.
2. De hand los van de rug (dus er is in feite geen aanraking): stoppen.
3. De hand op de rechter schouder: draai een kwart naar rechts.
4. De hand op de linker schouder: draai een kwart naar links.



Visie op teams (Van Lencioni):

- Alle teams zijn in potentie disfunctioneel.
- Dat is onvermijdelijk omdat ze bestaan uit feilbare menselijke wezens
- Onduidelijkheid, 'politiek bedrijven' en elkaar (onbewust) tegenwerken zijn vaker regel dan uitzondering (van het afdelingsteam tot aan de directiekamer)
- Wanneer je alle mensen binnen de organisatie in dezelfde richting zou kunnen laten samenwerken zou je op elk moment voorop kunnen lopen.





Vijf functionele niveaus van teams



- Score 8 tot 9: deze functie is waarschijnlijk geen probleem voor het team.
- Score 6 tot 7: deze functie kan een probleem zijn.
- Score 3 tot 5: deze functie vereist dringend aandacht.



Teams die goed samenwerken behalen beter resultaten.

- In elke organisatie zijn teams.
- Elkaars kwaliteiten zien en benutten.
- Een situatie waarbij er een gedwongen of ongedwongen samenwerking ontstaat tussen verschillende karakters en personen met andere inzichten.
- Kortom er wordt met mensen gewerkt die allemaal hun eigen belangen, wensen en behoeften hebben.
- Efficiëntie en effectiviteit maken een goed lopend team van onschatbare waarde voor een organisatie.
- Teamontwikkeling is hiervoor een voorwaarde.



De 4 pilaren van vertrouwen

- 1. Betrokkenheid
- 2. Duidelijkheid
- 3. Kwetsbaarheid
- 4. Openheid



Betrokkenheid

- Gemeenschappelijke doelen
- Delen van de strategie en voortgang (handzaam en voor iedereen te begrijpen).



Filmje Covey.



Duidelijkheid

- Maak de onderling afspraken die maken dat vertrouwen kan ontstaan
- Spreek onderlinge verwachten vooraf uit (prestatieafspraken, randvoorwaarden en middelen)
- Autonomie (autonomie en vertrouwen vraagt dat leiders en medewerkers precies weten wat ze van elkaar verwachten)



Kwetsbaarheid

- Vertrouwen win je alleen maar door kwetsbaar te zijn
- Managers moeten dit voorleven (spiegel gedrag)
- Door kwetsbaar te zijn nemen mensen automatisch meer verantwoordelijkheid
- Geven! Wie gul is en snel iets voor een ander doet (of bijvoorbeeld waardevolle informatie deelt), wordt als meer betrouwbaar gezien



Openheid

- Een open bedrijfscultuur stimuleert de betrokkenheid
- Transparantie door leider en medewerkers
- Niet blijven praten maar doen!



Open bedrijfscultuur als voorwaarden

- Begin bij jezelf
- Start met luisteren
- Deel zelf je fouten
- Maak (zelf) de doelen helder en deel ze
- Organiseer je eigen tegenspraak



Opdracht teamleren / samenwerken (max 30 min):

- Ga in 2- of 3-tallen uit elkaar.
- Maak een teamcasus, bij voorkeur team wat (nog) niet of slecht samenwerkt.
- Maak een team profiel (beschrijving: top-down georiënteerd, onderlinge samenwerking, stijl van leiderschap, sfeer, belangen en drijfveren,.. etc.)
- Maakt een gemeenschappelijk doel. Denk aan 4 pilaren van vertrouwen.
- Hoe willen jullie daar komen en wat hebben jullie hiervoor nodig . Denk aan acties en eigen rol (maak bijv. stappenplan)?
- Schrijf dit op flap-over en kies wie het straks gaat presenteren.



Terugkoppeling:



