

Verkorte scan teamfuncties

Stap 1: Geef bij elke stelling aan in hoeverre deze opgaat voor uw team.

De antwoorden op deze stellingen geven een indicatie van wat wij als de 5 “disfuncties” van teams zien: gebrek aan vertrouwen in elkaar, angst voor conflicten, gebrek aan betrokkenheid, onvoldoende persoonlijke verantwoordelijkheid nemen en te weinig aandacht hebben voor teamresultaten.

		Zelden	Soms	Meestal
1	Alle teamleden discussiëren vrijuit over ook elkaars werkthema's en zakelijk te nemen beslissingen.	1	2	3
2	Alle teamleden spreken elk teamlid direct aan op ineffectief gedrag en tekortkomingen.	1	2	3
3	In de teamvergaderingen worden discussies besloten met heldere en concrete beslissingen en actiepunten.	1	2	3
4	Alle teamleden verontschuldigen zich wanneer ze iets gezegd of gedaan hebben dat het team mogelijk schade kan toebrengen.	1	2	3
5	Elk teamlid is, in het belang van het team bereid, offers te brengen (bijvoorbeeld budget, fte's, zeggenschap).	1	2	3
6	Alle teamleden zijn open over waar ze zelf niet of minder goed in zijn.	1	2	3
7	Vergaderingen van het team zijn levendig en voor elk teamlid inspirerend of tenminste uitdagend.	1	2	3
8	Teamleden verlaten de vergadering in de wetenschap dat elke collega zich gecommitteerd heeft aan de beslissingen die zijn genomen, ook als daar aanvankelijk verschil van mening over bestond.	1	2	3
9	Het niet realiseren van de gezamenlijke teamdoelen is van grote invloed op de motivatie en sfeer binnen het team.	1	2	3
10	Tijdens vergaderingen wordt veel tijd ingepland voor discussies over de meest wezenlijke en lastige onderwerpen.	1	2	3
11	Teamleden voelen zich bezwaard als zij zich niet aan de teamdoelstellingen en gedragingen hebben gehouden.	1	2	3
12	Teamleden zijn bekend met en geïnteresseerd in aspecten uit elkaars privéleven.	1	2	3
13	Alle teamleden zijn goed op de hoogte van de projecten van hun collega's en hoe deze bijdragen aan de teamdoelstellingen.	1	2	3
14	Teamleden geven elkaar feedback op hun plannen en aanpak van de gezamenlijke doelen.	1	2	3
15	Alle teamleden geven elkaar waardering voor hun prestaties.	1	2	3

Stap 2: Combineer de scores voor de 15 stellingen zoals hieronder aangegeven.

Teamfunctie 1: <i>Vertrouwen</i>	Teamfunctie 2: <i>Open discussies</i>	Teamfunctie 3: <i>Commitment</i>	Teamfunctie 4: <i>Persoonlijke verantwoordelijkheid</i>	Teamfunctie 5: <i>Resultaat- gericht werken</i>
Stelling 4 ____	Stelling 1 ____	Stelling 3 ____	Stelling 2 ____	Stelling 5 ____
Stelling 6 ____	Stelling 7 ____	Stelling 8 ____	Stelling 11 ____	Stelling 9 ____
Stelling 12 ____	Stelling 10 ____	Stelling 13 ____	Stelling 14 ____	Stelling 15 ____
Totaal:	Totaal:	Totaal:	Totaal:	Totaal:

Een score van 8 of 9 geeft aan dat deze teamfunctie goed is ingevuld en waarschijnlijk geen probleem voor het team is.

Een score van 6 of 7 geeft aan dat deze teamfunctie een probleem kan zijn.

Een score van 3 tot 5 geeft aan dat deze teamfunctie disfunctioneel is en dringend aandacht vereist.

Stap 3: Toelichting

Gebrek aan vertrouwen

Vertrouwen is afwezig wanneer teamleden terughoudend zijn om kwetsbaar te zijn naar elkaar, onwillend zijn in het toegeven van fouten of zwaktes of in hun behoefte aan hulp. Zonder een zekere mate van veilig voelen naar elkaar is een basis van vertrouwen onmogelijk.

Angst voor discussies en conflicten

Teams met een gebrek aan vertrouwen zijn niet in staat gepassioneerde en ongefilterde discussies te voeren over essentiële onderwerpen. Daardoor wordt er vaak ‘achter iemands rug’ (bij het koffiezetapparaat) commentaar op elkaar gegeven. Kunstmatige harmonie, slechte samenwerking en besluitvorming en het niet optimaal benutten van elkaars kwaliteiten en talenten is dan het resultaat.

Gebrek aan betrokkenheid

Zonder discussies en conflict is het moeilijk voor teamleden zich volledig betrokken te voelen bij beslissingen. Daardoor ontstaat er gebrek aan richting en betrokkenheid, wat kan leiden tot onverschillige of in het ergste geval verbitterde medewerkers, die ja zeggen en neen doen.

Vermijden van verantwoordelijkheid

Wanneer teams zich niet committeren aan een helder plan van aanpak, zullen zelfs de meest gedreven individuen terughoudend zijn in het aanspreken van hun collega's op gedrag die improductief is voor het succes van het team.

Te weinig aandacht voor teamresultaten

Teamleden zullen normaal gesproken hun eigen belangen (ego, carrière, erkenning, etc.) boven de collectieve doelen van het team plaatsen, wanneer men individueel niet verantwoordelijk gehouden wordt voor de teamdoelstellingen. Wanneer een team het zicht heeft verloren op de noodzaak van het behalen van gezamenlijke resultaten, zal het bedrijf uiteindelijk de prijs betalen. (Bron:LencioniTest).

Stap 4: Neem actie. 0653317873 of <mailto:info@vandertoorncoaching.nl>