

Teamontwikkelruimte in kaart brengen



Eenmalig



60 min



Wil je dingen veranderen samen met je team, maar merk je dat het stroef gaat? Wil je meters maken, maar belemmeren anderen dat? Of heb je juist het idee dat iedereen blind achter een idee aanloopt en er geen doordacht plan is?

Gebruik dan deze tool. Het geeft je inzicht in hoe jullie het als team nu doen en wat jullie anders kunnen doen. En dat je daarbij iedereen nodig hebt, de renners en de denkers!

Werkplekieren: Werkleren

Ontwikkeldoel: samen verbeteren, samen veranderen, onderzoeken

Leervoorkeur: Ontdekken, participeren

Doel

- Door inzicht te krijgen in de teamontwikkelruimte van je team, krijgen jullie handvatten om samen een goede balans te vinden tussen denken en rennen.
- Hierdoor worden jullie meer succesvol in het halen van gedeelde doelen en/of worden jullie meer tevreden over de samenwerking.

Werkwijze

Jullie gaan samen de vragenlijst 'Teamontwikkelruimte' van Karin Derksen uit haar boek Goed Teamwerk (2021), invullen, de resultaten bespreken en samen afspraken maken om die goede balans te vinden. Het kan prettig zijn om dit te laten begeleiden door een onafhankelijk gespreksleider, bijvoorbeeld van de Radboudumc Health Academy.

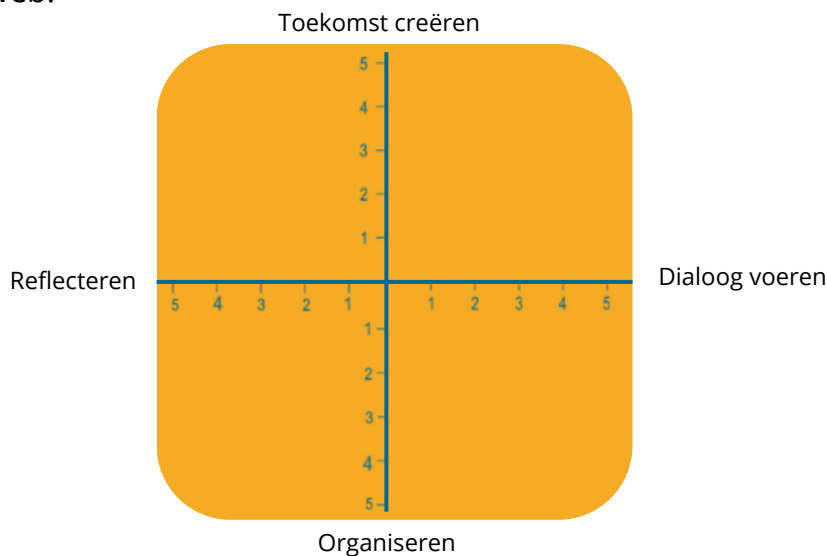


Teamontwikkelruimte in kaart brengen



Invullen

Vul de vragenlijst op de volgende bladzijde in. Jullie kunnen dit individueel doen, en later de antwoorden met elkaar bespreken, of jullie kunnen dit samen doen. Neem allemaal dezelfde context in gedachten. Bijvoorbeeld hoe jullie samenwerkten om de artsensite te verbeteren. Reken vervolgens het gemiddelde per onderdeel uit en noteer de gemiddelde scores in onderstaand spinnenweb.



Nabespreken

Alle onderdelen uit het spinnenweb zijn nodig om zo goed mogelijk te leren en verbeteren met je team. Lukt het jullie om ze allemaal in de praktijk te brengen? Wat doen jullie al goed? En wat kan nog beter?

Er zit een paradox in deze 4 elementen. Reflecteren en dialoog voeren vragen om vertraging, om samen de beste oplossingen te bedenken (denken). Toekomst creëren en organiseren zorgen voor versnelling, om daadwerkelijke actie voor elkaar te krijgen (rennen). Dit is allebei nodig, maar lijkt soms conflicterend met elkaar. Teamleden kunnen elkaar daardoor weleens als lastig ervaren. Waarderden jullie voldoende elkaars inbreng op de verschillende elementen?

Vervolg

Spreek met elkaar af wat gaan jullie doen om een mooie balans tussen de vier elementen te borgen.

Vragenlijst Teamontwikkelruimte



1 = niet ingezet
2 = weinig ingezet
3 = ingezet
4 = veel ingezet
5 = heel veel ingezet

Neem een gezamenlijk 'verbeterproject' in gedachten.
Hoe zijn de overleggen en werkzaamheden hierin verlopen?

	Dialogo voeren	1	2	3	4	5	Gemiddelde
1	Wij luisterden naar iedereen in het team						
2	Ik voelde me gewaardeerd om mijn inbreng						
3	We vroegen door totdat we elkaar begrepen						
4	Ik voelde me gehoord door de andere teamleden						
5	Ik voelde me uitgenodigd tot inbreng						
	Organiseren	1	2	3	4	5	Gemiddelde
6	Onze bijeenkomst was gestructureerd						
7	We bewaakten de beschikbare middelen (geld, inzet van mensen, et cetera)						
8	We hielden ons aan de planning						
9	Ik wist precies wat er van mij werd verwacht						
10	We bewaakten de tijd						
	Reflecteren	1	2	3	4	5	Gemiddelde
11	We verlieten gebaande paden						
12	We evalueerden onze samenwerking						
13	We discussieerden om tot oplossingen te komen						
14	Meningsverschillen hielpen ons verder						
15	We bedachten alternatieven						
	Toekomst creëren	1	2	3	4	5	Gemiddelde
16	We hadden een doel voor ogen						
17	Alle teamleden voelden zich verantwoordelijk voor het resultaat						
18	We waren gefocust op het resultaat						
19	Alle teamleden gingen met hart en ziel voor de opdracht						
20	Alle teamleden stonden achter het beoogde resultaat						