

WAT VRAAGT DIT VAN ONS TEAM?

Zes vensters op teamontwikkeling

ZES VENSTERS OP TEAMONTWIKKELING

01 Oorsprong & bestemming
Waar zijn wij van?

02 Gezamenlijk besluiten
Wat is het werk dat alleen wij samen kunnen doen?

03 Contracteren
Wat is hier mijn functionele plek?

04 Professionele gelijkwaardigheid
Waar vermijden we de ontmoeting?

05 Verantwoordelijkheid
Op welke vraag hebben we antwoord te geven?

06 Lerend vermogen
Hoe weten we of we werkelijk van betekenis zijn?

01 OORSPRONG EN BESTEMMING



Waar zijn wij van?

Een team heeft een geschiedenis. Successen, teleurstellingen en gebeurtenissen hebben hun sporen achtergelaten. Soms werken teams jarenlang hard zonder zich nog af te vragen waarvoor ze eigenlijk samen een team zijn.

Wat vraagt dit van ons team?

Dat we ons verhaal kennen, weten wat onze opdracht vandaag is en helder hebben waar we samen naartoe willen.

Hoort wat wij vandaag doen nog bij waar wij van zijn?

02 GEZAMENLIJKE BESLUITEN

Wat is het werk dat alleen wij samen kunnen doen?

Veel teams vergaderen urenlang zonder werkelijk samen te werken. Teamleden vertellen waar ze mee bezig zijn, leggen verantwoording af en delen resultaten. Ondertussen blijven de vragen waarvoor ze elkaar echt nodig hebben liggen.

Wat vraagt dit van ons team?

Dat we onze gezamenlijke tijd besteden aan de A-onderwerpen: wezenlijke vragen en dilemma's waarvoor verschillende perspectieven nodig zijn en het antwoord nog niet vaststaat.

Bespreken we wat we al weten, of besluiten we samen over wat ertoe doet?

03 CONTRACTEREN



Wat is hier mijn functionele plek?

We verwachten dat iedereen vanzelf begrijpt wat nodig is. Maar verwachtingen blijven onuitgesproken, verantwoordelijkheden lopen door elkaar en we nemen werk van anderen over. Als het misgaat, volgen controle, cc's en procedures.

Wat vraagt dit van ons team?

Dat we helder maken wat de bedoeling is, wat we van elkaar verwachten en wie waarvoor verantwoordelijk is. En elkaar daarna kunnen loslaten.

Welke afspraken hebben we nooit werkelijk gemaakt?

04 PROFESSIONELE GELIJKWAARDIGHEID

Waar vermijden we de ontmoeting?

Als het spannend wordt, gaan we elkaar redden, aanklagen of voelen we ons machteloos. We nemen werk over, praten over elkaar en vermijden lastige gesprekken. Zo raken we gevangen in de dramadriehoek.

Wat vraagt dit van ons team?

Dat we elkaar als professionele gelijken radicaal serieus nemen. We stellen grenzen, doen heldere verzoeken, vragen hulp en spreken elkaar rechtstreeks aan.

Waar praten we over elkaar, terwijl we met elkaar moeten praten?

05 VERANTWOORDELIJKHEID

Vanaf welke plek geef ik antwoord?

Verantwoordelijkheid wordt vaak verward met controle. Leiders nemen steeds meer op zich, anderen leunen achterover. Gaat er iets mis, dan zoeken we al snel naar schuld. Zo verdwijnt het gezamenlijke leren.

Wat vraagt dit van ons team?

Dat ieder antwoord geeft vanuit zijn functionele plek. We laten bij de ander wat van de ander is en zoeken samen antwoorden op vragen waarvoor we elkaar nodig hebben.

Welke verantwoordelijkheid nemen we over, en welke laten we liggen?

06 LEREND VERMOGEN

Hoe weten we of we werkelijk van betekenis zijn?

Veel teams weten wat hun leidinggevende van hen vindt, maar minder goed wat hun omgeving aan hen heeft. We evalueren en geven elkaar feedback, maar vragen onvoldoende naar wat we zelf nog niet zien.

Wat vraagt dit van ons team?

Dat we actief feedback ophalen bij de mensen voor wie we werken. We stellen goede vragen, luisteren naar andere perspectieven en gebruiken wat we leren om ons werk te verbeteren.

Aan wie hebben we al veel te lang niet gevraagd hoe wij het doen?

VAN INZICHT NAAR ONTWIKKELING

De zes vensters maken zichtbaar waar een team en zijn leider iets te ontwikkelen hebben. Niet ieder venster vraagt evenveel aandacht.

In een ontwikkelanalyse onderzoeken we samen wat er speelt, waar het werkelijk over moet gaan en wat dit vraagt van team én leider.

Benieuwd wat dit van jouw team vraagt?



Bastiaan van Meeteren

Langs het Hart
06 45 09 34 22
contact@langshethart.nl
langshethart.nl