

# Teambuilding en teamontwikkeling

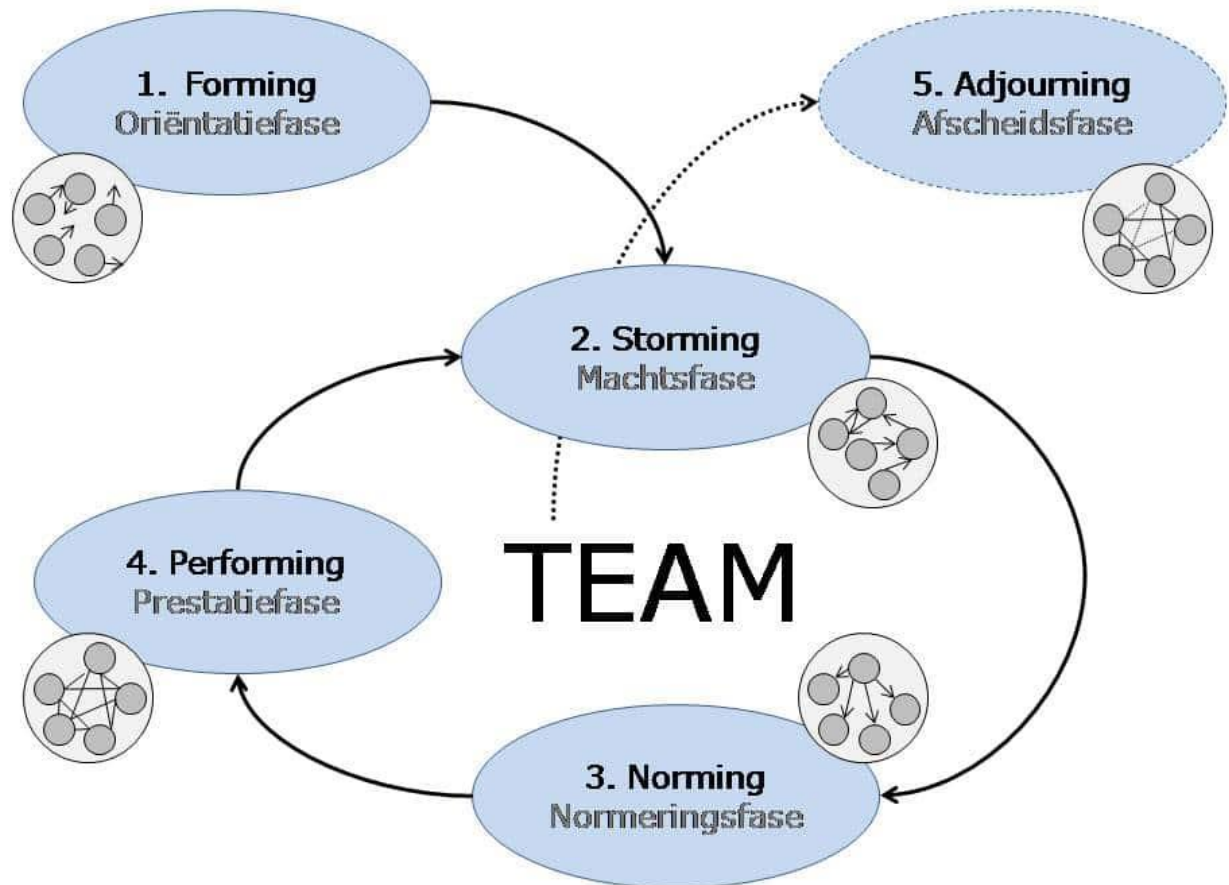
***Effectief samenwerken in is rekening houden met elkaars valkuilen en benutten van elkaars kwaliteiten.***

Over het algemeen kun je zeggen dat hoe kleiner het team is, hoe kwetsbaarder het is. Hoe werken zij samen, hoe presteren en functioneren zij? Hoe is de samenstelling van het team: hebben de mannen of de vrouwen de overhand of is er een welkome mix? Hoelang bestaat het team al, kan er wel eens gebotst worden met elkaar en worden successen gevierd? Hoe communiceren ze met elkaar? Hoe lossen ze problemen op: bespreken of weglachen? Hoe is de sfeer, hoe open zijn de mensen naar elkaar? Wordt wel of geen feedback gegeven, wordt er veel geroddeld? Wie is de informele leider? Is er draagvlak voor de leidinggevende? Maken teamleden elkaar beter, wordt er geleerd van elkaar? Vinden functioneringsgesprekken plaats en gaat het dan over het functioneren van zowel de medewerker als de leidinggevende of is deze aandacht hen niet gegund? Hebben medewerkers het idee dat zij kunnen groeien en dat ze gewaardeerd worden om hetgeen ze doen? Wat valt op aan de groepsdynamiek: versterken teamleden elkaar of vindt sabotage plaats?

We kunnen zomaar honderd vragen stellen over het functioneren van een team. Wilt u hierin meer inzicht? Wilt u een effectiever team? Wij helpen u graag.

**Voordat we van start gaan is het van belang een goede analyse te maken en een nulmeting uit te voeren. In kaart brengen waar het vertrekpunt is van het team en waar we met het team uit willen komen.**

Om het functioneren en het niveau van een team te bepalen werken we met allerlei modellen.



## Model van Tuckman

Op basis van het model van Tuckman zijn teams onder te verdelen in de vier niveaus T1 tot en met T4. De T staat voor de taakvolwassenheid van het team. Hoe hoger het niveau, hoe hoger de taakvolwassenheid.

Teamniveau T1 – is als een verzameling van individuen bij elkaar die schijnbaar los van elkaar opereren. Er is weinig afstemming en de aandacht is gericht op uitvoering van de individuele taak. Er is een grote afhankelijkheid van de manager, als een voetbalteam vol solisten.

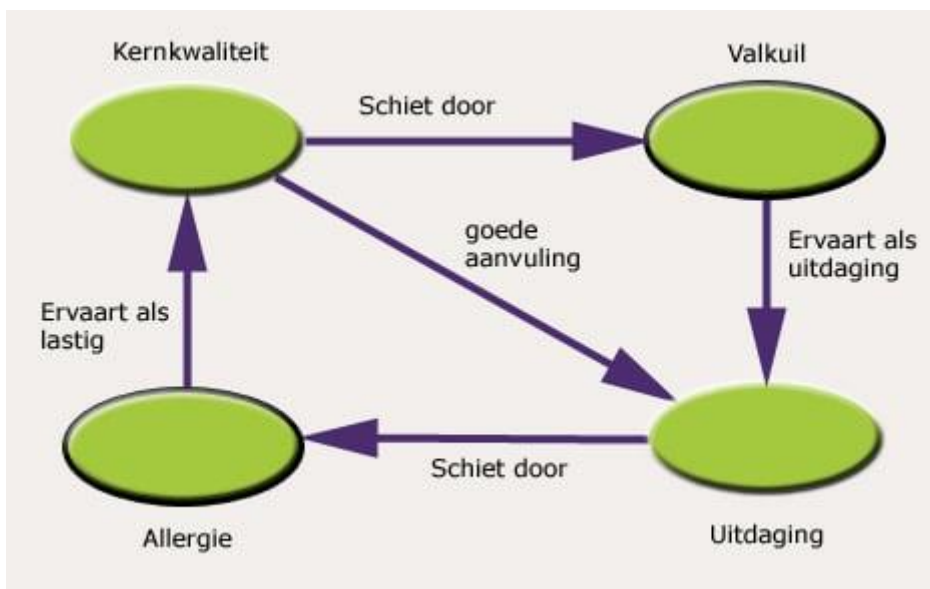
Teamniveau T2 – hier is de intentie voor samenwerking er onder de oppervlakte wel, maar de groep heeft nog geen collectief hart en bestaat vaak uit subgroepjes met dezelfde normen en waarden. Bepaalde spelers spelen elkaar steeds de bal toe, maar zien een vrije man niet staan.

Teamniveau T3 – is het eerste senior niveau, waar teamleden verantwoordelijkheid nemen voor de hier-en-nu situatie, samenwerken als team, elkaar gevraagd en ongevraagd feedback geven en verschillen tussen teamleden benutten en opvangen. Er wordt geleerd van elkaar.

Teamniveau T4 – werkt teamoverstijgend samen en is goed in staat een helikopterview te hanteren. De teamleden blijven openstaan voor verbeteringen, werken samen en ondersteunen anderen, ook buiten hun team. De prestaties zullen omhooggaan.

## Het Kernkwadrantmodel

Deze theorie, waar we veel mee werken, gaat uit van de gedachte dat je het meest kunt leren van de mensen waar je de meeste moeite mee hebt ofwel van je tegenpool. Daar wil men niet altijd iets van leren, maar toch is het zo dat hij of zij andere vaardigheden ontwikkeld heeft en andersom. Uw tegenpool kan een goed voorbeeld zijn voor u! Hoe pakt hij of zij dingen aan en kunt en wilt u daar 10% of 20% van overnemen of kopiëren? Uw uitdaging?



## Model Roos van Leary

Gedrag volgens het model Roos van Leary.

Bij andere mensen wilt u onbewust of bewust iets teweegbrengen. U wilt het gedrag van anderen beïnvloeden en zorgen dat er rekening met u wordt gehouden. De Roos van Leary kan u daarbij inzicht geven en houvast bieden.



Gedrag binnen de Roos van Leary

Als u invloed wilt hebben, moet u zich duidelijk laten zien en horen.

- Wilt u anderen de ruimte geven om invloed uit te oefenen? Dan trekt u zich terug.
- Maar als u erbij wilt horen, dan moet u juist in contact treden met de ander.
- Wie niet uit is op acceptatie maar op een ander doel, moet in staat zijn het contact (tijdelijk) te verbreken of kritiek te geven. Contact verbreken kan simpel betekenen dat u aangeeft nu even geen tijd te hebben.

Bel ons op 0162-466800 of 06-48313831 of mail voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek naar [info@klerkx-training.nl](mailto:info@klerkx-training.nl)