



TeamRol-Indexator

SHAPING COLLABORATION



Van “overkomen” naar zien!
*Maak de onzichtbare blokkades (kosten)
van samenwerking meetbaar.*



TEAMSCAN

Als manager stuurt je op cijfers, KPI's en resultaten.
Maar de belangrijkste motor achter die cijfers "de samenwerking in uw team" is vaak een black box.

Waarom halen we de targets niet? Waar lekt de energie weg?

De TRI Teamscan bied je de röntgenfoto van uw team(s). Het maakt feilloos inzichtelijk wat er werkelijk speelt, hoe urgent het is en waar je kunt en direct moet ingrijpen om jouw strategie weer op koers te krijgen.

Onze visie

Bij de TeamRol-Indexator (TRI) geloven we dat een robuust team begint bij individuen die zichzelf echt kennen.



Vragenlijst van 20 minuten



Online



Haal het inzicht op en deel het inzicht om het team te activeren



Introductie

Wat u ineens wél ziet:

De drie lagen van teamontwikkeling.

Wij analyseren jouw team op basis van 26 wetenschappelijk onderbouwde factoren. Dit geeft je een kristalhelder beeld van de huidige toestand van jouw team.

De onderdelen van de teamscan

Gif:

Het zijn de onzichtbare spanningen, misverstanden en conflicten die teams uit elkaar drijven.

Randvoorwaarden:

De essentiële basis elementen die ingevuld moeten worden: duidelijke structuur, heldere doelen en vertrouwen als fundament voor tevredenheid.

Groefactoren:

Deze factoren vormen de motor die teams vooruit helpt: inzicht in talenten, gerichte ontwikkeling en gedeelde taal voor duurzame vooruitgang.

TRI maakt dit concreet: identificeer Gif, vul Randvoorwaarden in en activeer Groefactoren, voor teams die niet alleen functioneren, maar excelleren.



1. Het Gif: De directe bedreiging

Samenwerking stopt waar 'Gif' begint. TRI maakt inzichtelijk of er sprake is van een van de vier gifsoorten

1. Persoonlijke kritiek:

Verbale aanvallen die het vertrouwen beschadigen.

2. Verdedigen:

Het afschuiven van verantwoordelijkheid.

3. Minachting:

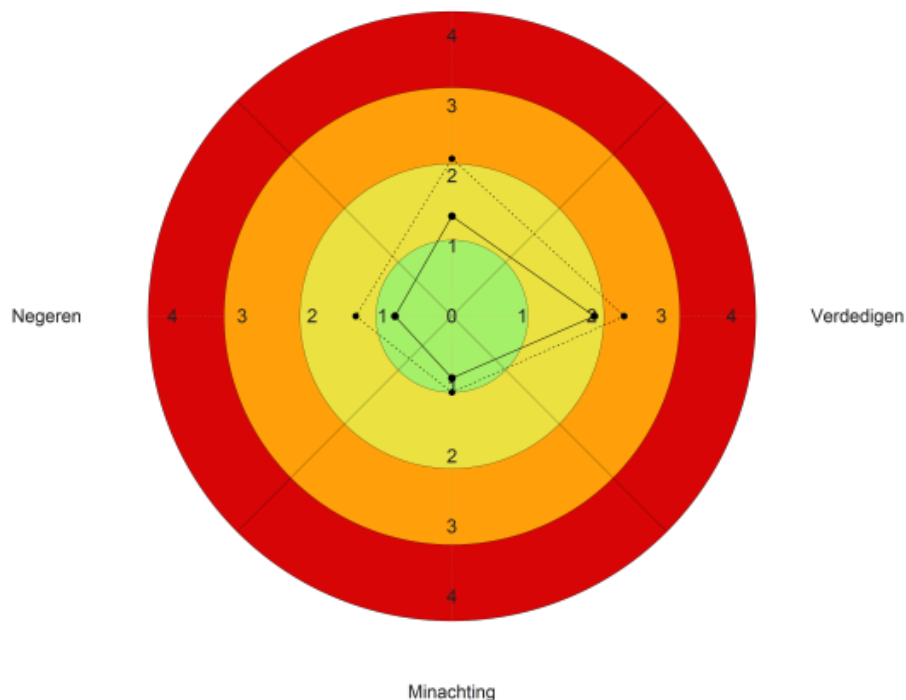
Gebrek aan respect dat leidt tot uitval en verloop.

4. Negeren:

Teamleden die zich fysiek of mentaal onttrekken.

Voorbeeld

Persoonlijke Kritiek



Uitleg:

de stippellijn geeft de nul-meting weer, de doorgetrokken streep de vervolg-meting.

"Kritiek, minachting, verdedigen en negeren, de vier ruiters van de Apocalyps zijn niet slechts tekenen van een team in zwaar weer; het zijn de voorboden van het einde."

John Gottman



2. De Randvoorwaarden: Het fundament van het team

Randvoorwaarden zijn in de kern hygiënefactoren (zoals Herzberg ze noemt): als ze ontbreken, ontstaat er onmiddellijk ontevredenheid en stagnatie (dissatisfiers). Als ze aanwezig zijn, vindt men dat 'normaal', maar zonder deze basis is groei simpelweg onmogelijk. Dit vormt het fundament voor psychologische veiligheid en team-effectiviteit, zoals bepleit door experts als Amy Edmondson en Patrick Lencioni.

1. Vertrouwen: Is er oprecht geloof in elkaars goede trouw en eerlijkheid?

2. Veiligheid: Durven teamleden zich uit te spreken en zichzelf te zijn zonder angst voor repercussies?

3. Tijd: Is er reëel gezien voldoende tijd beschikbaar om de gestelde taken en doelen te volbrengen?

4. Ruimte: Is er voldoende mentale ruimte (focus) om de verantwoordelijkheden te dragen?

5. Middelen: Zijn de juiste tools en systemen beschikbaar voor het werk?

6. Capaciteit: Is de bezetting kwantitatief toereikend om de werkdruk op te vangen?

7. Helder gemeenschappelijk Doel: Heeft elk teamlid exact hetzelfde beeld bij de prioriteiten van het team?

8. Duidelijk Beleid: Zijn de kaders, afspraken en de manier van werken voor iedereen helder?

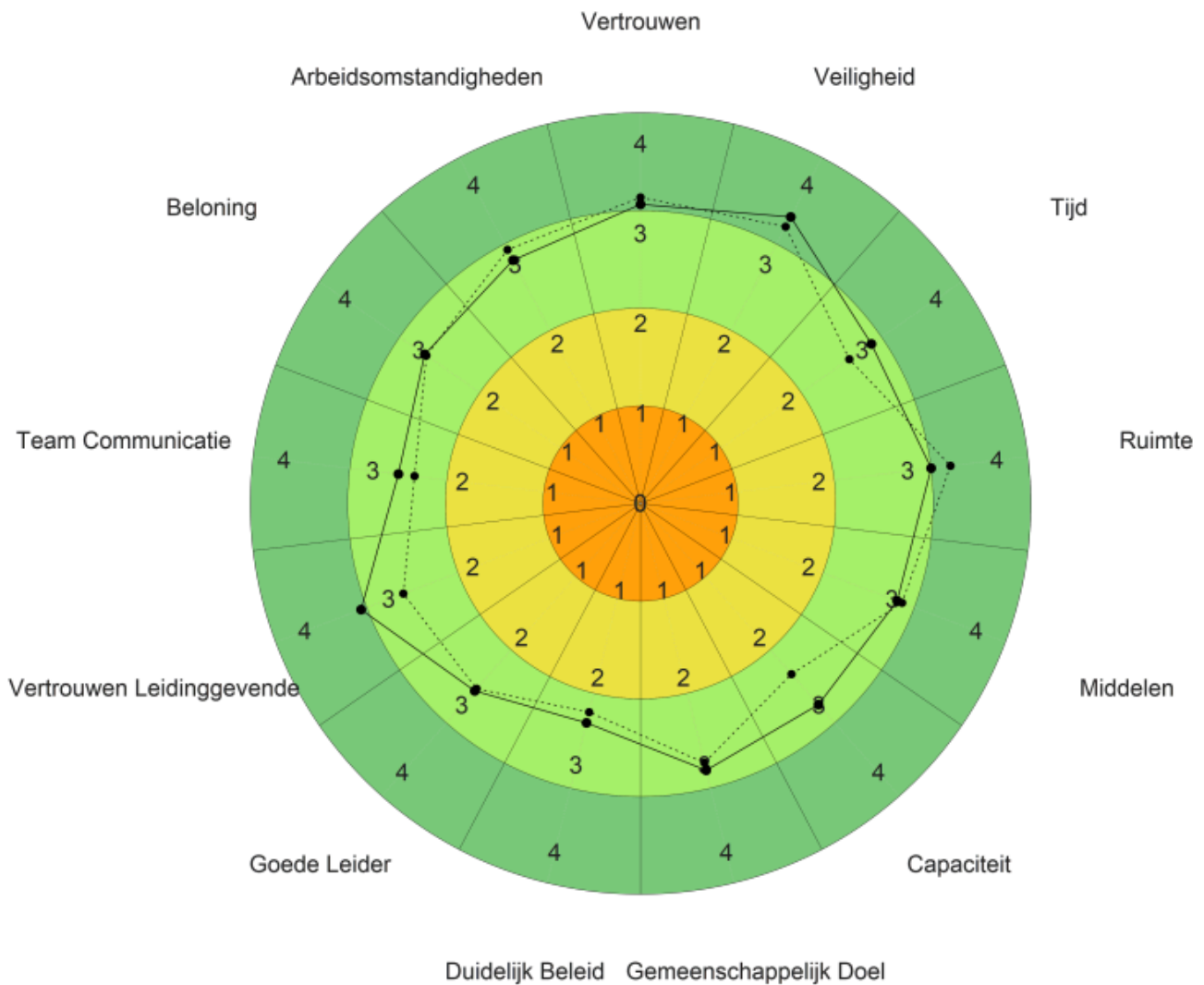
9. Goede Leider: Wordt de directe aansturing ervaren als ondersteunend en richtinggevend?

10. Vertrouwen in de leidinggevende: Is er een basis van integriteit en betrouwbaarheid in de relatie met het management?

11. Team Communicatie: Is de informatievoorziening effectief? Wordt er mét elkaar gesproken in plaats van over elkaar?

12. Beloning: Wordt de (im)materiële tegenprestatie als passend en eerlijk ervaren?

13. Goede arbeidsomstandigheden: Zijn de fysieke en organisatorische omstandigheden optimaal?



Duidelijk Beleid Gemeenschappelijk Doel

Uitleg:

de stippellijn geeft de nul-meting weer,
de doorgetrokken streep de vervolg-meting.

"Je kunt geen topsportprestaties verwachten op een veld vol kuilen. De Teamscan brengt deze 'kuilen' (zoals gebrek aan tijd of onduidelijk beleid) in kaart, zodat je niet langer symptomen bestrijdt, maar de oorzaak aanpakt."



De Groeifactoren: De motor voor succes (9 factoren)

Zijn de randvoorwaarden ingevuld? Dan ontsluiten deze 9 factoren het ware potentieel van uw team. Dit is waar 'functioneren' verandert in 'presteren'.

Groeifactoren zijn factoren die bepalend zijn voor werkplezier en effectiviteit. Ze ontsluiten de mogelijkheid van het individuele teamlid om zich van de beste kant te laten zien, waardoor er meer energie en effectiviteit in het team zal zijn.

1. Helder beeld van voortgang van ons werk

Wij zien dat ons werk tot vooruitgang leidt

2. Erkenning vanuit het team

Ontvangen van erkenning van collega's en teamleider

3. Waardering vanuit het team

Het gevoel hebben dat jouw prestatie verschil maakt

4. Waardering vanuit leidinggevende

Het gevoel hebben dat jouw leidinggevende je werk waardeert

5. Persoonlijke prestatie

Het gevoel hebben dat jouw bijdrage meetelt

6. Juiste kennis en vaardigheden

De teamleden samen hebben de juiste kennis en vaardigheden

7. De aanwezige kennis en vaardigheden worden juist ingezet

De teamleden houden zich bezig met het werk dat past bij de kennis en vaardigheden die ze hebben

8. Verantwoordelijkheid nemen

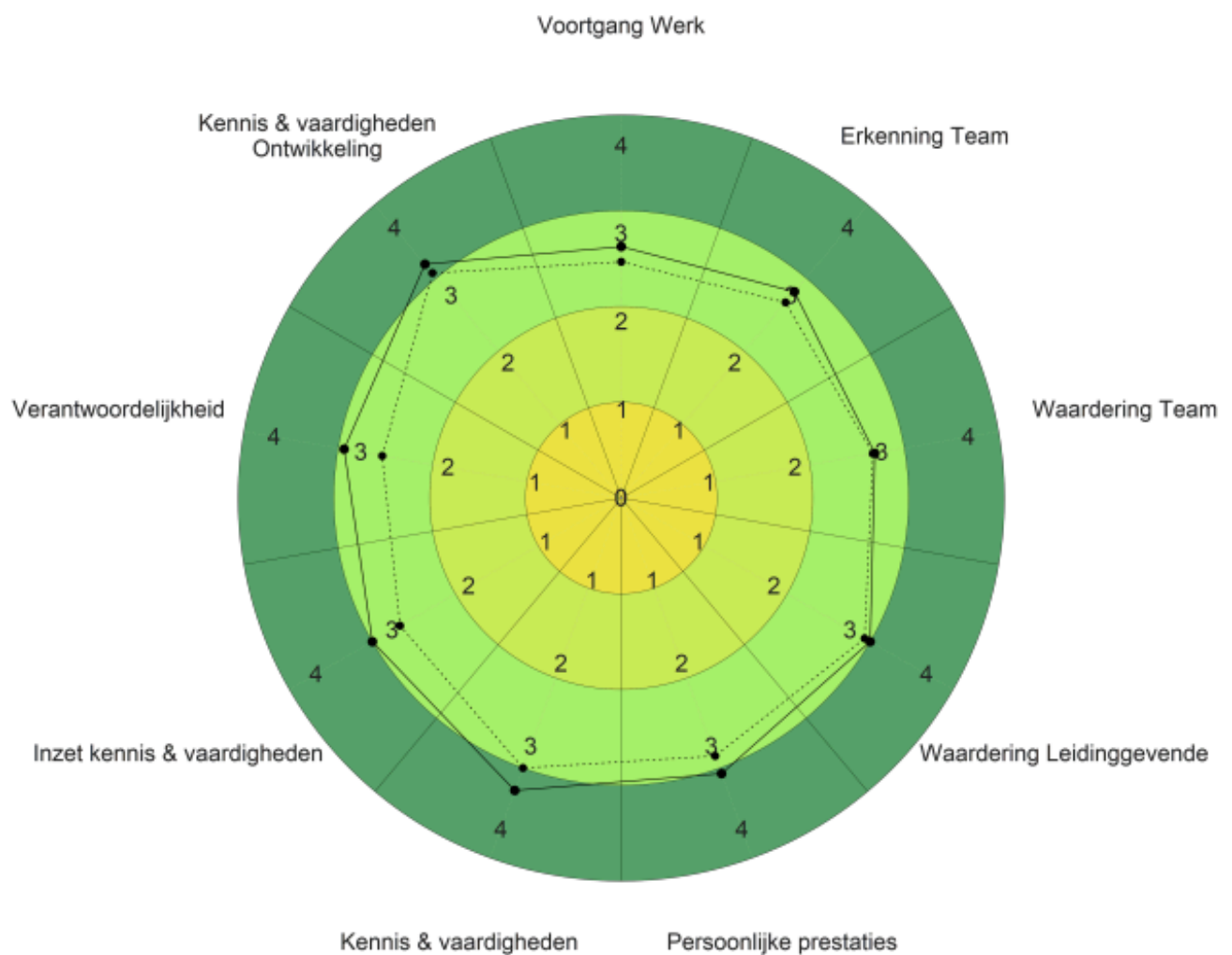
Iedereen neemt zijn/haar verantwoordelijkheid

9. Ontwikkeling van de kennis en vaardigheden

Je mag en kan jouw kennis en ervaring ontwikkelen



De Groeifactoren: De motor voor succes (9 factoren)



Uitleg:

de stippellijn geeft de nul-meting weer,
de doorgetrokken streep de vervolg-meting.

"Om te slagen hebben mensen een gevoel van eigen effectiviteit nodig; het vertrouwen dat zij in staat zijn om door te zetten bij de onvermijdelijke obstakels en tegenslagen."

Albert Bandura



Wat is er mogelijk?

De Teamscan maakt de 'zachte kant' van samenwerking meetbaar. Je ziet ineens waar de blokkades zitten die je eerder alleen kon vermoeden.

Wat zie je ineens wel?

Je ziet de correlatie tussen bijvoorbeeld een gebrek aan 'Duidelijk Beleid' (Randvoorwaarde) en een laag cijfer op 'Verantwoordelijkheid' (Groeifactor). Mensen nemen geen eigenaarschap als de kaders ontbreken.

Hoe verleg je de strategie?

In plaats van een algemene 'teambuilding' dag, kun je nu chirurgisch ingrijpen. Is de 'Capaciteit' het probleem? Dan lost een training niets op, maar moet je formatie toevoegen of werklust eraf halen. Is 'Minachting' het probleem? Dan moet je direct interveniëren. Is het heldere gemeenschappelijke doel niet helder? Pak deze op in een teamsessie.

Investeer het budget en de tijd vanaf nu op de punten die daadwerkelijk succes in de weg staan.



Contact

**Klaar voor echt zicht op de oorzaak waarom zaken niet lekker lopen?
Laten we de rem eraf halen.**

Neem contact op met Machtelt Romeyn voor een vrijblijvende kennismaking of om direct eeneen teamscan af te nemen, op machtelt@teamrol-indexator.nl of 085-0131303

