

BETROKKENHEID

Resultaat van de Quick Schip Scan

Hoe staat het ervoor in jullie team?

Er is vertrouwen en bereidheid om kwetsbaarheid te tonen. Fouten worden gemakkelijk toegegeven. Meningsverschillen worden constructief besproken en leiden tot betere oplossingen.

De betrokkenheid van jouw team aan gemeenschappelijke doelen lijkt echter zwak te zijn. Er is mogelijk een gebrek aan betrokkenheid en vastberadenheid om gezamenlijke beslissingen na te leven, wat kan leiden tot stagnatie en gebrek aan vooruitgang.



Dit kan je herkennen aan:

- Kansen verdwijnen omdat teamleden onnodig lang blijven analyseren en knopen niet worden doorgehakt.
- Teamleden komen keer op keer op discussies en beslissingen terug en houden zich niet aan de gemaakte afspraken.
- Onduidelijkheid over de richting en prioriteiten.

Wat is jullie doel voor teamontwikkeling?

Jullie doel is om het team sterke betrokkenheid te laten tonen aan gemeenschappelijke doelen en beslissingen. Zo ontstaat een diep gevoel van betrokkenheid en vastberadenheid om samen te werken en successen te behalen, zelfs in uitdagende tijden.



Tips voor meer betrokkenheid

- Zorg ervoor dat alle afspraken glashelder zijn en dat iedereen ze begrijpt. Laat bijvoorbeeld eens iemand een lijst met afspraken en verantwoordelijkheden maken. Vraag de rest van het team om de lijst aan te vullen en als die compleet is stemmen jullie met z'n allen voor het akkoord van de lijst.
- Nodig teamleden uit om aan te kaarten wanneer iets niet helder is. Vertel dat domme vragen niet bestaan en dat als voor 1 iemand iets onduidelijk is, dat waarschijnlijk voor meer mensen geldt.
- Zorg dat nieuwe ideeën complete instemming hebben van alle teamleden. Bijvoorbeeld door democratisch te stemmen, maar daarna wel de input van de minderheid te vragen en die toe te voegen aan het plan. Dit zorgt voor inclusieve besluiten (bekijk hiervoor ook onze Deep Democracy training).
- Nodig teamleden uit met nieuwe ideeën te komen. Organiseer bijvoorbeeld een keer een leuke brainstormsessie met creatieve ideeën voor bestaande processen.
- Wees er bedacht op dat teamleden niet onnodig lang problemen blijven analyseren en stuur aan op concrete besluiten. Maak daarvoor bij besluitvormingsprocessen gebruik van het BOB-model (zie de oefening hieronder).





Probeer dit eens: Praktische teamoefening

Teams kunnen soms oeverloos ronddwalen in een vergadering zonder besluiten te nemen. Om doelgerichter af spraken te maken kan je gebruik maken van het BOB-model. Met dit model breng je structuur aan in het gespreken en werk je in 3 verschillende fases van besluitvorming.

Bespreek van tevoren dat jullie deze fases gaan doorlopen en stel een tijdslimiet in voor iedere fase. Bij de processturing is het belangrijk om ervoor te zorgen dat jullie alleen behandelen wat in die fase belangrijk is en niet telkens terugvallen of te snel vooruitschieten.

Fase 1: Beeldvorming (60% van de vergadertijd)

In deze fase is het doel om een helder inzicht te verkrijgen in de situatie of het probleem waarmee je te maken hebt. Dit houdt in dat je relevante informatie verzamelt, feiten identificeert en de context begrijpt waarin het probleem zich voordoet. Om een goed beeld te vormen is objectiviteit essentieel en moet je verschillende perspectieven kunnen onderzoeken.

Cruciaal bij het vormen van een beeld is het stellen van de juiste vragen. Door gerichte vragen te stellen, kun je dieper doordringen tot de kern van het probleem en alle relevante aspecten onthullen. Het gebruik van diverse informatiebronnen, zoals statistieken, deskundigen en betrokkenen, kan ook bijdragen aan een completer inzicht.

Goede vragen om te stellen in de Beeldvormingsfase:

- Wat weten we?
- Klopt alles wat we weten?
- Wat weten we niet?
- Hebben we die informatie echt nodig om tot een goed besluit te komen?
- Hoe gaan we de ontbrekende informatie verzamelen?

Fase 2: Oordeelsvorming (20-30% van de vergadertijd)

Na een grondige beeldvorming komt de fase van oordeelvorming. In deze fase analyseer en evalueer je de verzamelde informatie en vorm je meningen en oordelen.

Oordeelvorming is een essentiële stap waarin je je bewust moet zijn van mogelijke vooroordelen en denkfouten die je oordeel kunnen beïnvloeden.

Een effectieve techniek tijdens de oordeelsvorming is het opstellen van een lijst met voor- en nadelen, waarbij je de mogelijke voordelen en nadelen van verschillende opties tegen elkaar afweegt. Daarnaast kun je gebruikmaken van besluitvormingstools zoals een SWOT-analyse (Sterktes, Zwaktes, Kansen en Bedreigingen) om de verschillende aspecten van de beslissing op een gestructureerde manier te beoordelen.



Fase 3: Besluitvorming (20-10% van de vergadertijd)

De laatste fase van het BOB-model is de besluitvorming. In deze fase komt alles bij elkaar, en op basis van de informatie die je tijdens de beeldvormings- en oordeelvormingsfase hebt verzameld en beoordeeld neem je een beslissing. Dit kan variëren van kleine, alledaagse beslissingen tot belangrijke strategische bedrijfsbeslissingen.

- ↳ Wat besluiten we?
- ↳ Hoe besluiten we?
- ↳ Wat heeft de minderheid nodig om zich bij het meerderheidsbesluit aan te sluiten?

Maak het vervolgens direct concreet:

- ↳ Wie gaat dat doen?
- ↳ Wat zijn onze prioriteiten?
- ↳ Wanneer moet dit af zijn?
- ↳ Wat communiceren we op welke momenten naar wie?

Succes!



BETROKKENHEID

Het BOB Model

