

VERANTWOORDELIJKHEID

Resultaat van de Quick Schip Scan

Hoe staat het ervoor in jullie team?

Er is vertrouwen en bereidheid om kwetsbaarheid te tonen en fouten toe te geven. Meningsverschillen worden constructief besproken en leiden tot betere oplossingen. De teamleden zijn betrokken bij gemeenschappelijke afspraken. De persoonlijke verantwoordelijkheid in jouw team lijkt echter beperkt te zijn. Er is mogelijk aarzeling om elkaar aan te spreken op prestatie- en gedragskwesties, wat kan leiden tot een gebrek aan groei en ontwikkeling.



Dit kan je herkennen aan:

- ↪ Onderling verschillende prestatie maatstaven,
- ↪ Belangrijke deadlines en afspraken worden ontlopen en er worden smoesjes gegeven als redenen,
- ↪ Teamleden houden elkaar niet verantwoordelijk hun werk.

Wat is jullie doel voor teamontwikkeling?

Jullie doel is om teamleden een hoog niveau van persoonlijke verantwoordelijkheid te laten tonen voor hun acties en prestaties. Ze moeten bereid zijn om elkaar aan te spreken op prestatie- en gedragskwesties en nemen actief stappen om verbeteringen te bevorderen.



Tips voor meer verantwoordelijkheid

- Nodig iedereen uit om constructieve feedback te geven op elkaars werk en benadruk dat jullie hier als team van leren. Bijvoorbeeld door eens per kwartaal een feedback carousel te implementeren.
- Organiseer specifieke feedback momenten voor de samenwerking. Bijvoorbeeld door eens per 2 maanden de laatste 15 minuten van een meeting iedereen iets positiefs en kritische te laten delen over de samenwerking.
- Maak openbaar wie wat dient te doen, door een takenlijst te delen waarin iedereen zijn resultaten laat zien.
- Publiceer doelstellingen en maatstaven om helder te maken wat er van iedereen verwacht wordt.
- Creëer een teambeloning, zoals een teamuitje wanneer jullie 6 maanden doelen zijn behaald.





Probeer dit eens: Praktische teamoefening

De feedback carrousel.

Schrijf de namen van alle teamleden op een lootje en gooi alle lootjes in een pot. Trek een voor een de namen uit de pot. De volgorde van de namen is de volgorde van de feedback carrousel. Iedereen geeft feedback aan de volgende in lijn van de carrousel. De laatste persoon geeft feedback aan de eerste persoon.

4-G feedbackmodel

Laat vervolgens iedereen feedback uitwerken aan de hand van de volgende 4 vragen:

1. **Gedrag:** Welk gedrag zie je persoon x vertonen in het team waar je feedback op wilt geven?
2. **Gedachten/gevoelens:** Welke gedachten en gevoelens roept dit bij jou op?
3. **Gevolg:** Welk gevolg heeft dit gedrag volgens jou op de resultaten van het team?
4. **Gewenste gedrag:** Wat is het gewenste gedrag dat je voortaan graag zou willen zien bij de ander?

De teamleden geven de feedback mondeling en checken of die helder bij de ander is overgekomen.

Na de feedback carrousel beantwoorden alle teamleden de volgende vragen:

- ↳ Begrijp ik de feedback?
- ↳ Wil ik iets anders gaan doen, zo ja wat?
- ↳ Wie heb ik daarvoor nodig?
- ↳ Wie uit het team kan mij daarbij helpen?

En bespreek vervolgens gezamenlijk wat iedereen meeneemt uit de feedback.

Spelregels:

- ↳ Benoem het gedrag zo objectief mogelijk. Hoe meetbaarder hoe beter.
- ↳ Je kunt alleen benoemen wat jouw eigen idee of interpretatie is. Je kunt niet namens andere teamleden spreken.

Succes!



VERANTWOORDELIJKHEID

Het 4G Model

