

1. Ontbreken van vertrouwen - Leden van geweldige teams vertrouwen elkaar op een fundamenteel, emotioneel niveau en ze voelen zich comfortabel als ze zich kwetsbaar opstellen over elkaars zwakheden, fouten, angsten en gedrag. Ze komen op het punt dat ze 100% open zijn naar elkaar zonder filters. Dit is belangrijk, omdat...

2. Angst voor conflict - Teams die vertrouwen op elkaar zijn niet bang voor een gepassioneerde dialoog over onderwerpen en beslissingen die van levensbelang zijn het succes van de organisatie. Ze twijfelen niet om hun afkeuring uit te spreken over uitdagingen, en bevragen elkaar daarover. Dit alles gericht om de beste antwoorden te vinden, de waarheid te ontdekken, en goede besluiten te nemen. Dit is belangrijk, omdat...

3. Gebrek aan commitment - Alleen teamleden die ongeremd een conflict kunnen aangaan, echt in staat zijn zich te verbinden met de belangrijke beslissingen die voortkomen uit deze discussies. Ook als ze initieel een afwijkend standpunt innamen ten opzichte van de uiteindelijk gekozen aanpak of oplossing. Dit komt omdat ze zich zeker voelen dat alle standpunten en ideeën op tafel geweest en overwogen zijn, en dat het team op grond van alle overwegingen de beste beslissing genomen heeft. En dat is van doorslaggevend belang, omdat...

4. Vermijden van verantwoordelijkheid - Teams die zich committeren aan beslissingen en gedragsregels niet aarzelen elkaar aan te spreken op het naleven van de genomen beslissingen en gedragsregels. Belangrijker: ze vertrouwen niet op de teamleider als scheidsrechter maar stappen direct naar hun gelijke. Dit heeft invloed, omdat...

5. Geen focus op resultaat - Teams die op elkaar vertrouwen, betrokken zijn in het conflict, zich committeren aan besluiten en elkaar houden aan gemaakte afspraken, zijn vaak in staat om hun persoonlijke behoeften, agenda's en doelstellingen ondergeschikt te maken aan wat het beste is voor het team. Ze geven niet toe aan de verleiding om de plek van hun afdeling, eigen carrière aspiraties of ego gedreven status te stellen boven het gezamenlijke resultaat dat het succes bepaalt van het team.

TEAMONDERZOEK

De onderstaande vragenlijst is een diagnostisch instrument. Het kan je helpen te onderzoeken of je team kwetsbaar is voor één of meer van de vijf frustraties. Aan het eind van de vragenlijst wordt op eenvoudige manier uitgelegd hoe de resultaten moeten worden verwerkt en de conclusies geïnterpreteerd.

Instructies: Geef met behulp van onderstaande schaal aan in welke mate de uitspraken van toepassing zijn op jouw team. Het is belangrijk de uitspraken eerlijk te beantwoorden en er niet al te diep over na te denken.

3 = Meestal, 2 = Soms, 1 = Zelden.

1. Teamleden zijn gepassioneerd en nemen bij zakelijke besprekingen geen blad voor de mond.
2. Teamleden spreken elkaar aan op tekortkomingen en onproductieve gedragingen.
3. Teamleden weten waar hun collega's aan werken en welke positieve bijdrage zij leveren aan het team.
4. Teamleden verontschuldigen zich snel en oprecht tegenover elkaar wanneer zij iets zeggen of doen dat ongepast is of het team kan schaden.
5. Omwille van het teambelang zijn teamleden bereid op hun afdelingen of terreinen waarop zij deskundig zijn offers te brengen in termen van budgetten, zeggenschap of het aantal personeelsleden.
6. Teamleden geven openlijk hun zwakheden en fouten toe.
7. Teamvergaderingen zijn fascinerend en niet vervelend.

8. Als teamleden vergaderingen verlaten, vertrouwen zij erop dat collega's zich zonder voorbehoud zullen scharen achter de besluiten waarover overeenstemming wordt bereikt, ook als er aanvankelijk onenigheid heerste.
9. Het niet realiseren van teamdoelstellingen heeft grote invloed op de motivatie.
10. Tijdens teambijeenkomsten worden de belangrijkste en lastigste kwesties aan de orde gesteld.
11. Teamleden maken zich grote zorgen over het vooruitzicht hun collega's af te vallen.
12. Teamleden weten iets van elkaars persoonlijk leven en spreken daar onderling gemakkelijk over.
13. De teamleden beëindigen discussies met heldere en specifieke oplossingen en met plannen van aanpak.
14. De teamleden dagen elkaar uit aangaande plannen en benaderingen.
15. Teamleden zoeken niet gretig naar krediet voor hun eigen bijdrage, maar geven dat wel snel aan anderen.

Score

Verwerk de scores als volgt:

Frustratie 1:	Frustratie 2:	Frustratie 3:	Frustratie 4:	Frustratie 5:
Afwezigheid van vrouwen	Angst voor conflicten	een gebrek aan betrokkenheid	vernijden van verantwoordelijkheid	verwaarlozen van de resultaten

Uitspraak 4: _____	Uitspraak 1: _____	Uitspraak 3: _____	Uitspraak 2: _____	Uitspraak 5: _____
Uitspraak 6: _____	Uitspraak 7: _____	Uitspraak 8: _____	Uitspraak 11: _____	Uitspraak 9: _____
Uitspraak 12: _____	Uitspraak 10: _____	Uitspraak 13: _____	Uitspraak 14: _____	Uitspraak 15: _____
Totaal: _____	Totaal: _____	Totaal: _____	Totaal: _____	Totaal: _____

Een score van 8 of 9 geeft aan dat deze frustratie waarschijnlijk geen probleem is voor je team.
Een score van 6 of 7 geeft aan dat deze frustratie een probleem zou kunnen vormen.
Een score van 3 tot 5 geeft aan dat deze frustratie beter aangepakt kan worden.
Ongeacht de score is het belangrijk te bedenken dat ieder team constant onderhoud behoeft.
Zonder onderhoud vertonen zelfs de beste teams de neiging om slecht te gaan functioneren.