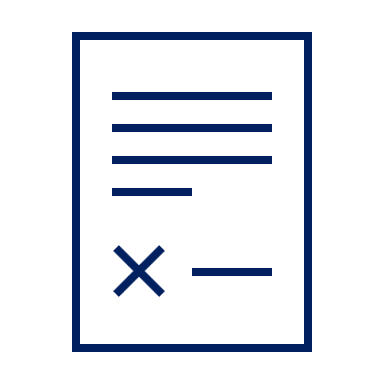
**Inhoud van deze F**ocus**F**iche**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Help met effen opvulling | Inleiding | p.1 |
| **Contract silhouet** | Handleiding bij de Teambarometer | p.1 |
| **Krabbelen met effen opvulling** | Oefening | p.3 |
| Boeken op een plank met effen opvulling | Bronnen | p.5 |

****

**Inleiding**

In de **F**ocus**F**iche ‘gedrag van teams/medewerkers per fase’ omschreven we hoe het team zich gedraagt per fase van teamontwikkeling. De oefening bestond er in dat de leidinggevende die inschatting maakt op basis van de **F**ocus**F**iche, maar uiteraard is het veel beter om het team daarin te betrekken. Een dialoog rond op te zetten. *Hoe kijken we naar dat functioneren van ons? Waar liggen kansen op verbetering? Waarom kijken we er zo verschillend naar? …*

****

**Handleiding bij de Teambarometer**

De teambarometer stelt elk teamlid vragen over de eigen kijk op het functioneren van het team. Daar schuilen de vier dimensies van teamgroei achter (vakmanschap, organiseren, samenwerken en groei), en telkens de drie componenten per dimensie.

Via een Excelbestand kan je eenvoudig de scores ingeven en visueel maken. Je geeft op voorhand elk teamlid een blad met de stellingen en laat aankruisen wat telkens van toepassing is. Je geeft per stelling dan in hoeveel mensen dat hebben aangekruis

Dat maakt de dialoog met het team meteen een stuk eenvoudiger: je krijgt een soort ‘foto’ van het teamfunctioneren, en je praat daar met elkaar over.

Je kan dit Excelblad (evt uitgeprint op A3-formaat) gebruiken voor een teamdialoog (het visuele aspect geeft snel een indruk!):

* *Waar zijn we het over eens dat we het op dat vlak goed doen?*
* *Waar zijn we het blijkbaar niet over eens? Leg ’s uit hoe jullie dat zien? Waar zitten die verschillen precies in?*
* *Waar zijn we het over eens dat we het niet zo goed doen, en wat daarvan willen we ook aanpakken? Hoe gaan we dat vervolgens doen?*

Je kan ook andere afspraken maken met het team, bv. iemand lijst op welke componenten globaal een score haalden van fase 1 of fase 2, bijvoorbeeld. En die lijst gebruiken jullie: bv. kan iedereen drie knopen leggen op de componenten waarvan hij of zij vindt dat die moeten aangepakt worden. Wat het meest terugkomt, is dan onderwerp van bespreking: hoe gaan we hier een stap vooruit in zetten, wat spreken we af?

De items op de volgende bladzijdes staan ook in de vragenlijst die de teamleden krijgen voorgeschoteld.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **kenmerken** | **dimensie** | **component** |
| Teamleden zijn inzetbaar voor kerntaken (zorg, ondersteuning, …) | vakmanschap | inzetbaarheid |
| Teamleden zetten zich in voor een goede kwaliteit van de basiswerking | vakmanschap | kwaliteit van uitvoering |
| het team bespreekt zaken om er uit te leren | vakmanschap | continu leren |
| Teamleden voeren regeltaken uit | organiseren | regeltaken |
| het team bespreekt interne (regel)taken | organiseren | coördinatie in en tussen teams |
| Teamleden worden betrokken bij het oplossen van problemen | organiseren | oplossingsgericht werken |
| Teamleden informeren elkaar over het dagelijkse werk | samenwerken | teamcommunicatie |
| Meningsverschillen worden geuit binnen het team | samenwerken | omgaan met conflicten |
| Het team beslist over zaken in het dagelijks werk | samenwerken | besluitvorming |
| Teamleden zijn zich bewust van hun bijdrage aan de missie van de organisatie | ondernemen | visie |
| De te behalen teamdoelen zijn bekend bij het team | ondernemen | prestatiesturing |
| Individuele teamleden zetten zich in om cliënten tevreden te stellen | ondernemen | klantentevredenheid |
| EN teamleden zijn inzetbaar voor regeltaken (sterrollen) | vakmanschap | inzetbaarheid |
| EN het team zorgt zelf voor de kwaliteitszorg van de eigen werking | vakmanschap | kwaliteit van uitvoering |
| EN het team regelt zelf het individueel- en groepsleren | vakmanschap | continu leren |
| EN alle regeltaken worden door het team opgenomen | organiseren | regeltaken |
| EN het team verzorgt een goede coördinatie van die interne regeltaken | organiseren | coördinatie in en tussen teams |
| EN het team signaleert zelf problemen en pakt deze zelfstandig op | organiseren | oplossingsgericht werken |
| EN teamleden stemmen af en houden rekening met elkaar | samenwerken | teamcommunicatie |
| EN onderlinge conflicten worden opgepakt, evt met hulp van anderen | samenwerken | omgaan met conflicten |
| EN het team beslist samen over verbeter- en ontwikkelthema’s | samenwerken | besluitvorming |
| EN het team heeft een eigen teamvisie, passend bij de organisatievisie | ondernemen | visie |
| EN het team is betrokken bij het opstellen van de teamdoelen | ondernemen | prestatiesturing |
| EN de cliënt-tevredenheid wordt regelmatig besproken in het team | ondernemen | klantentevredenheid |
| EN het team verzorgt gezamenlijk alle kern- en regeltaken | vakmanschap | inzetbaarheid |
| EN het team werkt zelfstandig gezamenlijk aan kwaliteitszorg en coacht elkaar daarbij | vakmanschap | kwaliteit van uitvoering |
| EN het team heeft een open en veilig leerklimaat, waar teamleden van elkaar leren | vakmanschap | continu leren |
| EN het team verzorgt samen de invulling en afstemming van regeltaken | organiseren | regeltaken |
| EN het team laat collega’s namens het team zaken coördineren | organiseren | coördinatie in en tussen teams |
| EN het team beoordeelt en beslist gezamenlijk bij problemen | organiseren | oplossingsgericht werken |
| EN teamleden ervaren het team als veilig en open | samenwerken | teamcommunicatie |
| EN het team is actief in het voorkomen/oplossen van onderlinge conflicten | samenwerken | omgaan met conflicten |
| EN het team houdt bij besluitvorming rekening met de doelen van de organisatie | samenwerken | besluitvorming |
| EN het team gebruikt de visie als handvat voor feedback naar elkaar | ondernemen | visie |
| EN het team stelt zelf de te behalen teamdoelen op en volgt deze | ondernemen | prestatiesturing |
| EN het team bewaakt cliënttevredenheid en maakt/volgt verbeterplannen | ondernemen | klantentevredenheid |
| EN het team volgt ontwikkelingen en past de inzetbaarheid van het team erop aan | vakmanschap | inzetbaarheid |
| EN het team draagt zorg voor continu verbeteren gericht op excellente werking | vakmanschap | kwaliteit van uitvoering |
| EN het team ontwikkelt zich continu, rekening houdend met verwachtingen van cliënten, teamleden,… | vakmanschap | continu leren |
| EN het team stemt regeltaken af met andere teams, disciplines e.d | organiseren | regeltaken |
| EN het team stemt de invulling van regeltaken af met andere teams, disciplines ed. | organiseren | coördinatie in en tussen teams |
| EN het team lost problemen steeds op met alle belanghebbenden | organiseren | oplossingsgericht werken |
| EN het team werkt samen met anderen, op uitvoerend en beleidsniveau | samenwerken | teamcommunicatie |
| EN het team lost eventuele conflicten met anderen/externen zelf op | samenwerken | omgaan met conflicten |
| EN het team ervaart invloed op het organisatie-beleid | samenwerken | besluitvorming |
| EN het team gebruikt de visie bij externe contacten en profilering | ondernemen | visie |
| EN het team stelt de teamverwachtingen en -prestaties continu bij, op basis van strategische, gedragen, keuzes | ondernemen | prestatiesturing |
| EN het team volgt ontwikkelingen en past haar diensten hierop aan | ondernemen | klantentevredenheid |

****

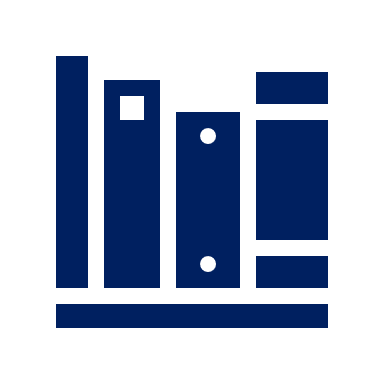
**Oefening**

De oefening vindt noodzakelijkerwijs plaats mét het team. Samen de teambarometer gebruiken.

Hoe je het precies wil aanpakken, of hoe je het aan het team voorstelt, kan je wel al op voorhand proberen bedenken. Noteer hieronder.

Afbeelding met tekst, schermopname, Parallel, nummer

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Bronnen**

* Birkhoven Zorggoed, s.d. *Teamkompas voor Zelfsturing* [Tool] (gebaseerd op fasenmodel voor teamontwikkeling van Hersey en Blanchard) Kommers, H., Dresen, M., 2010, Teamwerken is teamleren? Ruud de Moor Centrum, Heerlen.
* Thuis in de Buurt*,* s.d. *Teambarometer* [Tool] (geïnspireerd op het fasenmodel voor teamontwikkeling van Goof van Amersfoort (kwaliteit in praktijk, maart 2004))
* Zorgcollectief Zuidwest-Drenthe, s.d. *Teambarometer* [Tool]

Afbeelding met Lettertype, Graphics, zwart, ontwerp

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, logo

Automatisch gegenereerde beschrijving

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup (europa.eu)](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fjoinup.ec.europa.eu%2Fcollection%2Feupl&data=05%7C01%7Csofie.bogaerts%40vlaanderen.be%7C319f9ee71b61477d0ed008db47ce408a%7C0c0338a695614ee8b8d64e89cbd520a0%7C0%7C0%7C638182723406387243%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=baVjITPvkqeeBXwe%2B2TNRwqvLYXYDoR5uwhgOLfSSxI%3D&reserved=0).