Welkom bij het Team Diagnostic Assessment

Teams zijn de drijvende krachten achter succesvolle organisaties.

Een team boekt resultaten die een individu alleen niet zou kunnen behalen. Tegenwoordig bestaat de werkomgeving vaak uit een netwerk van teams: zelfsturende teams, projectteams of virtuele teams. Er wordt druk uitgeoefend op die teams om te organiseren, te presteren en te reorganiseren, en dat alles in een razend tempo.

Het Team Diagnostic Assessment is een geavanceerd instrument, gebaseerd op een bewezen model voor het bepalen van de kenmerken die nodig zijn voor goed presterende, duurzame en geïnspireerde teams.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

RAPPORT VOOR:

Demo Team Report

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Inleiding

Inleiding

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

"Teamplayer: Iemand die anderen samenbrengt ten aanzien van een gezamenlijk doel, middels het delen van informatie en ideeën, door het stimuleren van zelfstandigheid en door vertrouwen te wekken."

— Dennis Kinlaw

De resultaten die u voor u heeft, tonen een portret van het team zoals het op dit moment is en zoals het team zichzelf ziet. Dit rapport is niet door analyse van buitenaf tot stand gekomen. Het is een verzameling van wat het team zelf ziet als 'zeer kenmerkend voor het team' of als 'geheel niet van toepassing op het team', en alles daar tussenin. Het rapport laat het team in vele lagen zien, van een panoramavisie op het team als geheel, tot anonieme individuele antwoorden op open vragen. Elk van deze lagen draagt bij aan het beeld van het team, en het uiteindelijke totaalbeeld biedt een schat aan materiaal voor discussie.

Bij het doornemen van dit assessmentrapport is het belangrijk om stil te staan bij de nadruk die gelegd is op de sterke punten. Dit is fundamenteel in de benadering van het Team Diagnostic Model. Wat de uitslag ook is, elk team heeft sterke punten die het dient te onderkennen en waar het op moet vertrouwen als het gaat over de behoeftes en de mogelijkheden van het team om zich te blijven ontwikkelen. De bedoeling is dat er niet wordt geoordeeld maar dat nieuwsgierigheid wordt gewekt. Waar wijst de informatie uit dit rapport op, wat betekent dit voor het team?

Het Team Diagnostic Assessment geeft u een referentiepunt voor uw team en brengt in kaart op welke wijze het team zich in de toekomst verder kan ontwikkelen. Uiteindelijk beslist het team zelf welke richting het zal inslaan voor de volgende etappe.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Doel

Vanuit het standpunt van de organisatie bezien, is de bestaansreden van een team het boeken van resultaten. Dat is het enige criterium dat werkelijk telt. Dat is de drijfkracht achter ieder aspect van het bestaan van een team vanaf het allereerste begin. Teams worden voortdurend gecontroleerd op behaalde resultaten. Maar output is slechts de helft van het verhaal voor een team dat goede prestaties levert. Waar het gaat om het behalen van resultaten hebben de meest succesvolle en effectieve teams ook een bepaalde duurzaamheid ontwikkeld. In het bestaan van elk team moet er soms volledig en uitsluitend gefocust worden op de opdracht, de deadline en het af te leveren product. Maar een dusdanig intensieve concentratie is niet vol te houden. Een burn-out is dan voorspelbaar en teams met een burn-out zullen uiteindelijk teleurstellen als het gaat om het behalen van resultaten.

De vraag is dus: “Wat zijn de essentiële factoren voor het creëren van een duurzaam team dat hoge prestaties neer kan zetten?” Maar voordat we die vraag beantwoorden loont het de moeite om eerst een meer elementaire vraag te bekijken: “Wat is een team?” Het is gemakkelijk om er maar van uit te gaan dat iedereen wel weet wat dat betekent. Het is echter van groot belang dat we hier een duidelijk begrip van hebben.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Wat is een Team?

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

"Teams steunen op intensieve samenwerking voor het volbrengen van een specifieke taak die minder goed kan worden volbracht door een enkel individu of een werkgroep. *Een effectief team verhoogt de productiviteit, de voldoening en de groei van elk teamlid afzonderlijk, van het team zelf en van de rest van de organisatie."*

— Jon R. Katzenbach and Douglas K. Smith
uit: Het Geheim van Teams: Een Organisatie van Wereldklasse Creëren

Een team is meer dan een verzameling individuen. Een team is een selectie van mensen die bij elkaar zijn gezet met een gezamenlijk oogmerk, herkenbare doelstellingen, duidelijke functies en verantwoordelijkheid voor de eindresultaten. Vandaag de dag worden er door bedrijven in een rap tempo teams samengesteld, ingezet en weer ontbonden.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Wat is een Team?

Zoals gezegd bestaan teams om bepaalde taken te volbrengen en resultaten te boeken. De vorm van het team hangt af van de doelstellingen en van de opzet. Behalve het traditionele functioneel opgezette team, onderscheiden we tegenwoordig drie teamtypes:

- ***Projectteams*** hebben een heel specifieke opdracht en werken met een vast tijdschema. Wanneer het project is afgerond kunnen de teamleden elders worden ingezet of gehergroepeerd voor een nieuw project.

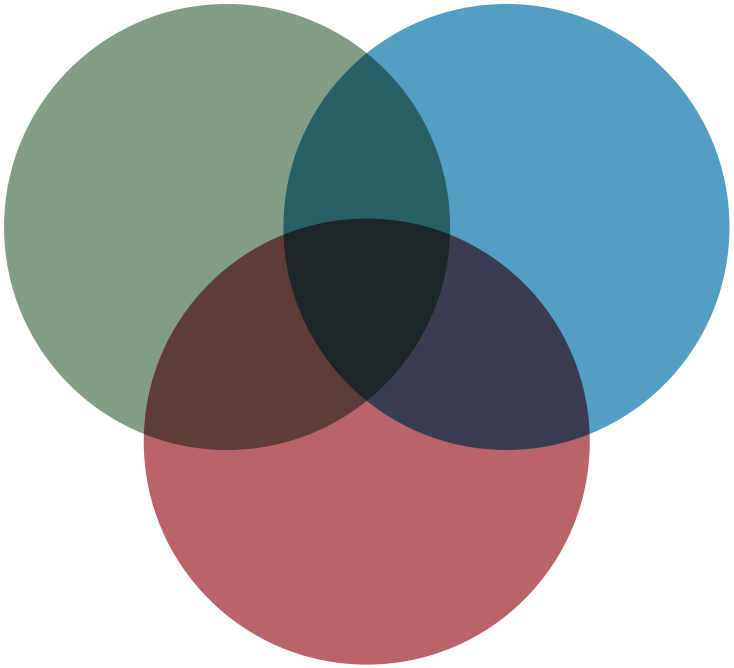
- ***Cross-functional teams*** kunnen al of niet een precieze opdracht en tijdschema hebben. Het team betrekt z'n leden uit diverse diensten en afdelingen die allemaal een belang hebben bij de resultaten van het team.

- ***Virtuele teams*** kunnen verschillende bestaansreden hebben. Ze worden gekenmerkt door hun geografische spreiding en de afhankelijkheid van technologische middelen om onderling te kunnen communiceren.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Wat is een Team?

Team Diagnostic™ ASSESSMENT



"Nested teams" zijn teams binnen een team, of teams waarvan de leden ook in andere teams zitten, soms ook met een overlap wat betreft opdracht en doestelling. In feite zitten de meeste mensen tegenwoordig in meerdere teams.

- ***Van hoeveel verschillende teams maken u en uw teamleden deel uit?***
- ***Op welke andere gebieden is er sprake van overlap?***

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Model

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

"The fundamental task of leaders is to prime good feeling in those they lead. That occurs when a leader creates resonance — a reservoir of positivity that frees the best in people. At its root, then, the primal job of leadership is emotional."

— *From* Primal Leadership *by Daniel Goleman, Richard Boyatzis and Annie McKee*

Een systeembenadering van teams

As we can see, a team is different from a group. In fact, it is a dynamic Zoals we weten is een team iets anders dan een groep. Het is in feite een dynamisch systeem van onderlinge verhoudingen. Het Team Diagnostic Assessment is gebaseerd op een systeembenadering van het werken met een team. Het assessment is ontworpen om het systeem bloot te leggen en doet dit door de individuele visies van de teamleden samen te voegen in een grafisch totaalbeeld.

Het team wordt op twee aslijnen in kaart gebracht: het beeld dat het team heeft van het eigen productiviteitsvermogen en het beeld dat het heeft van de eigen positiviteit. Simpel gezegd beschrijft productiviteitsvermogen de capaciteit om de prestatie te leveren die van het team wordt verwacht. Positiviteitsvermogen beschrijft de werkwijze en de relaties die nodig zijn om als een team te kunnen presteren. Het woord positiviteit is ontleend aan het boek Emotionele Intelligentie van Daniel Goleman.

Als we "productiviteit" op de horizontale as zetten en "positiviteit" op de verticale as, krijgen we een vierkwadrantsmatrix van het team, gekenmerkt door:

- ***Lage Productiviteit en Lage Positiviteit***
- ***Lage Productiviteit en Hoge Positiviteit***
- ***Hoge Productiviteit en Lage Positiviteit***
- ***Hoge Productiviteit en Hoge Positiviteit***

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

De Vier Kwadranten

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

	Lage Productiviteit	Hoge Productiviteit
Hoge Positiviteit	**Hoge Positiviteit/Lage Productiviteit** • Collegiaal, gebaseerd op vriendschap • Gebrek aan effectieve concentratie • Onvoldoende besef van noodzaak • Onwillig ten opzichte van veranderingen • Tolerant ten opzicht van incompetentie • Niet gericht op resultaat • Gevoel van verbondenheid en plezier	**Hoge Positiviteit/Hoge Productiviteit** • Succesvol en plezierig • Synchroniciteit, vloeiend • Uitdagende doelstellingen, inspirerende visie • Pro-actief bij veranderingen • Open communicatie • Goed Teamwerk: “Hoe kunnen we ons blijven verbeteren?”
Lage Positiviteit	**Lage Positiviteit/Lage Productiviteit** • Een sfeer van kritiek, beschuldiging en cynisme • Verlammend • Geen plezier • Angst voor baanverlies en/of faillissement • Brandjes blussen, korte-termijndenken • Territoriumdrift • Eén stap vooruit en twee stappen terug • Slecht teamwerk	**Lage Positiviteit/Hoge Productiviteit** • Focus betekent effectiviteit • “Just do it!”, resultaatgericht • Binnenhouden van problemen, hoog verloop, burn-out • Ingehouden, behoedzaam • Duidelijke doelstellingen • Gedreven • Competitief

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Model — Productiviteit

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

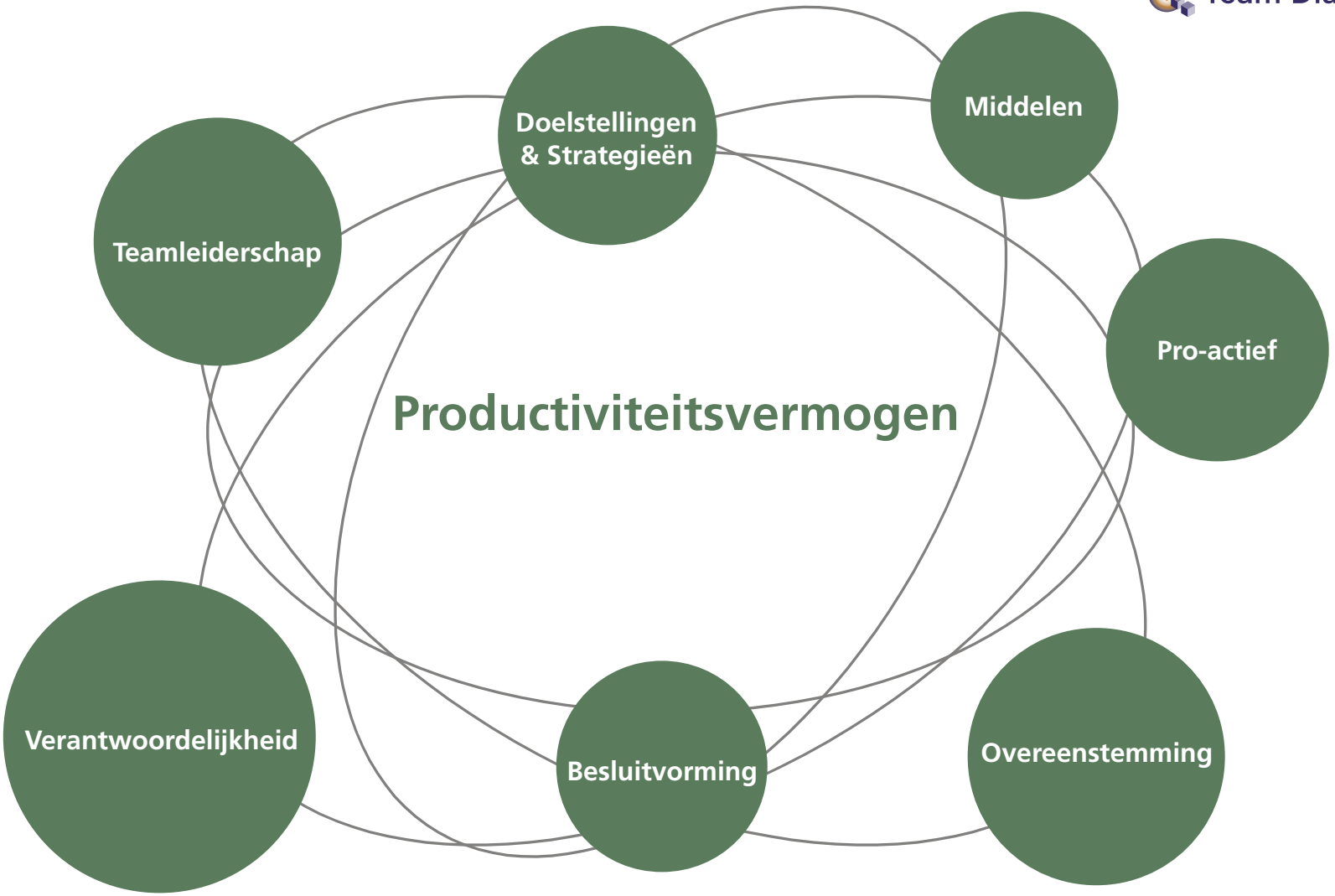
Productiviteitsvermogen helpt het team om resultaten te boeken, taken te volbrengen en om op koers te blijven om doelstellingen te halen. Het Team Diagnostic Model™ heeft zeven essentiële eigenschappen vastgesteld die nodig zijn voor teams om hoge prestaties neer te kunnen zetten.

- ***Overeenstemming:*** Er is sprake van een gezamenlijk doel, een gezamenlijke missie. Wij vinden samenwerking, samenhang en onderlinge afhankelijkheid belangrijk. Het team beschouwt de resultaten als gemeenschappelijk.
- ***Doelstellingen & Strategieën:*** Het team heeft duidelijke en uitdagende doelstellingen; teamleden zitten op één lijn wat betreft te volgen strategieën en prioriteiten. Doelstellingen zijn gekoppeld aan erkenning, beloning en compensatie. Het team is erg veerkrachtig en niet snel verslagen bij het behalen van de doelstellingen.
- ***Verantwoordelijkheid:*** Er bestaat duidelijkheid over functies en eindverantwoordelijkheid. Als er problemen ontstaan handelt het team meteen. Teamleden houden elkaar aansprakelijk voor gemaakte afspraken binnen het team.
- ***Pro-actief:*** Veranderingen worden aanvaard en gezien als onmisbaar voor het team en voor het bedrijf als geheel. Het team is behendig en flexibel in het aangrijpen van kansen op verandering, het reageert op een positieve, creatieve manier.
- ***Besluitvorming:*** De besluitvorming van het team is duidelijk en efficiënt, en heeft in de loop van de tijd bewezen effectief te zijn.
- ***Middelen:*** Het team vraagt, krijgt en beheert voldoende middelen en trainingen om zijn doelstellingen te halen. Er is voldoende deskundigheid om de doelstellingen van het team te behalen. Er is eerder sprake van een 'win-winsituatie' dan van een 'no-win-no-lose situatie.'
- ***Teamleiderschap:*** De teamleider past, afhankelijk van de situatie, de juiste stijl van leidinggeven toe en pakt incompetentie binnen het team op een effectieve manier aan.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Model — Productiviteitsvermogen

Team Diagnostic™ ASSESSMENT



© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Model — Positiviteit

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

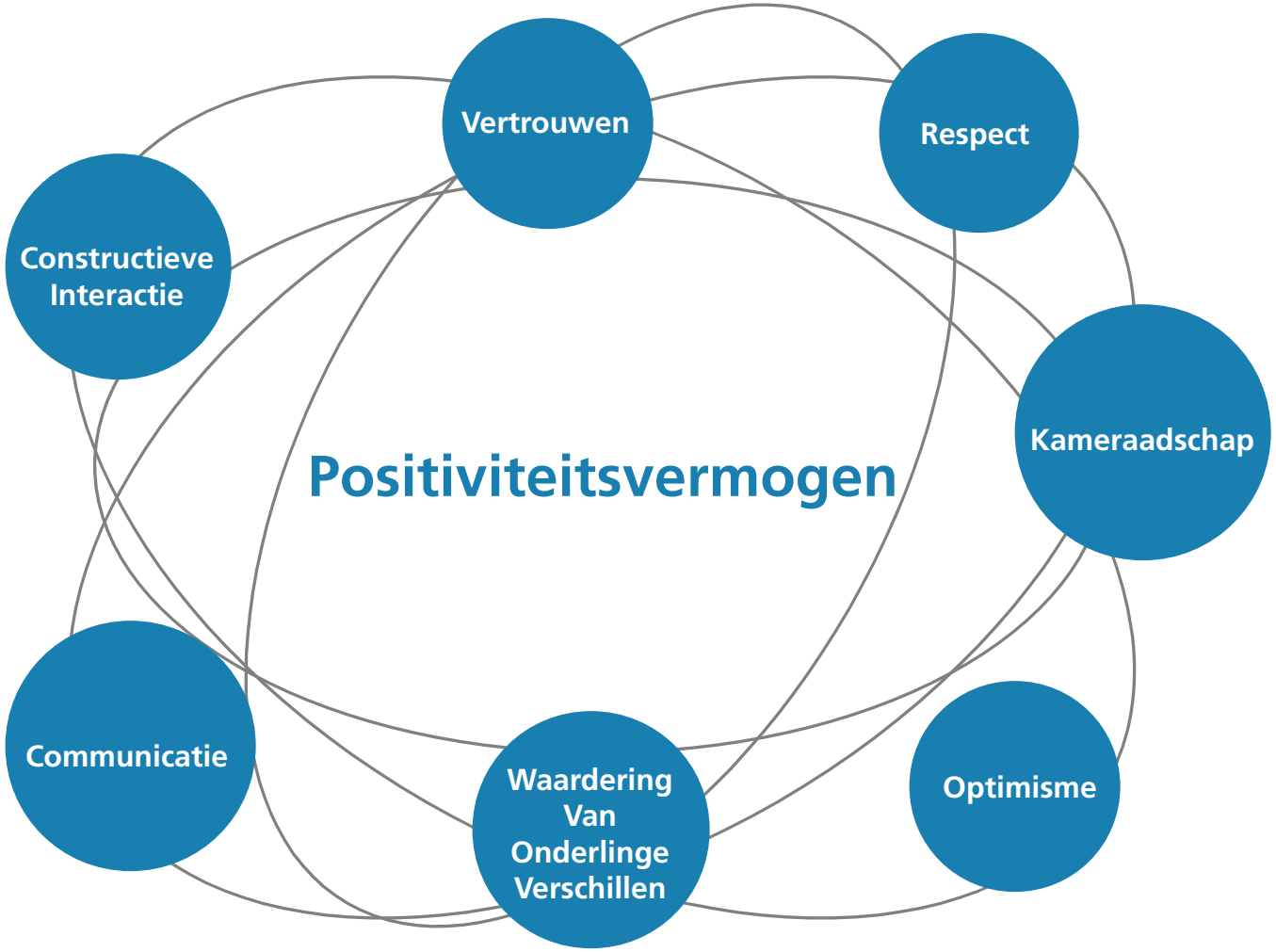
Bij positiviteitsvermogen gaat het om de onderlinge relaties tussen de teamleden en het karakter en de sfeer van het team als systeem. De zeven essentiële eigenschappen op gebied van positiviteit in het Team Diagnostic Model zijn ontleend aan een aantal onderzoeksbronnen, waaronder Emotionele Intelligentie, Positieve Psychologie en wetenschappelijk onderzoek naar succesvolle relaties.

- ***Vertrouwen:*** In dit team kan iedereen veilig z'n mening uiten. We kunnen op elkaar rekenen, we zijn betrouwbaar. Het team werkt niet in een door angst geregeerde omgeving.
- ***Respect:*** Er heerst een sfeer van wederzijds respect en oprechte waardering. Minachting en vijandigheid worden niet getolereerd. We stellen de andere teamgenoten in staat om hun bijdrage te leveren.
- ***Kameraadschap:*** Het gevoel erbij te horen is sterk aanwezig binnen het team. Prestaties worden erkend en gevierd door het team. Er is sprake van inlevingsvermogen, vrolijkheid en humor.
- ***Communicatie:*** Er is een voorkeur voor duidelijke en efficiënte communicatie in plaats van indirectere wegen zoals politisering, roddelen of tegenwerking.
- ***Constructieve Interactie:*** Conflicten worden gezien als een uitgelezen kans voor nieuwe ontdekkingen, groei en creativiteit. Bekritisering, tegenstand en verwijten worden vermeden. We geven elkaar feedback en ontvangen het ook graag van anderen.
- ***Waardering Van Onderlinge Verschillen:*** Het team is ruimdenkend en weet de onderlinge verschillen in ideeën, achtergrond, standpunten, persoonlijkheid, aanpak en levenswijze op waarde te schatten. Diversiteit vindt men van essentieel belang.
- ***Optimisme:*** Teamleden delen eenzelfde geïnspireerde visie. Ze zijn enthousiast, kijken vooruit en waarderen elkaar. Er is weinig cynisme, pessimisme, hulpeloosheid, hopeloosheid en men blijft niet hangen in het verleden.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Model — Positiviteitsvermogen

Team Diagnostic™ ASSESSMENT



© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Model — Productiviteit/Positiviteit

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

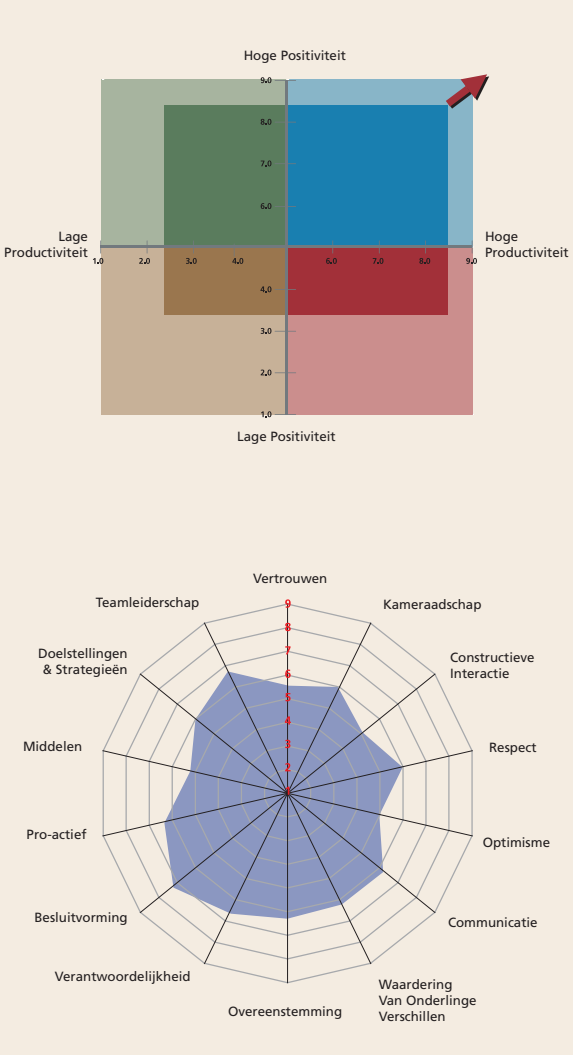
"Teamwerk is het vermogen om samen te werken naar een gemeenschappelijke visie. Het vermogen om individuele prestaties in te zetten voor de doelstellingen van de organisatie. Het is de brandstof waarmee gewone mensen bijzondere resultaten kunnen behalen."

— Andrew Carnegie

De brandstof waar Carnegie naar verwijst is een stimulerende en evenwichtige mix van productiviteits- en positiviteitsvermogen. Kenmerkend voor veel bedrijven is dat ze zich vooral richten op productiviteitsmaatregelen; een duidelijke en directe manier om resultaten te beïnvloeden. Onderzoek toont echter keer op keer aan dat bedrijven die zich richten op positiviteit hun productiviteit verbeteren.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Meerdere Visies



Het Team Diagnostic Assessment geeft u meerdere visies op het team, gebaseerd op de verzamelde gegevens. Elke invalshoek draagt bij aan het totaalbeeld van het team; door de verschillende lagen kan het team diep in de resultaten graven.

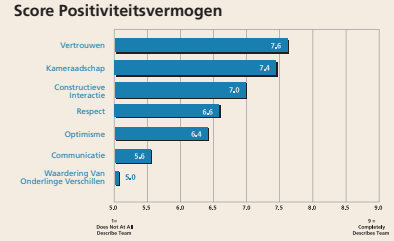
- ***De "Footprint"***
  Deze toont het bereik van de hoogste en de laagste scores van de beweringen uit het assessment: productiviteit langs de ene as en positiviteit langs de andere. Het vierkant dat door deze selectie tot stand komt laat zien hoe het team is georiënteerd in de matrix.

- ***Het Pooldiagram***
  Het pooldiagram toont het eerste samengestelde overzicht van het team waarin de scores van de zeven eigenschappen van productiviteits en positiviteitsvermogen zijn verwerkt. In deze afbeelding kunnen de teamleden gemakkelijk hun sterkste en zwakste gebieden zien en hun mogelijkheden tot verbetering. Het ideale team zou overal een 9 moeten scoren en dus de gehele de cirkelomtrek beslaan. De diverse vormen die tevoorschijn komen, leiden vaak al snel tot gesprekken.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Meerdere Visies

Team Diagnostic™ ASSESSMENT



HOOGSTE	Score
We are highly diverse in our individual skills and work styles.	7.7
In spite of limited resources, we find ways to accomplish our objectives.	4.7
There is not significant incompetence operating on our team.	4.5
There is not a "zero" sum game mentality on the team where my gains become someone else's losses.	4.4
We do not make excuses when the job doesn't get done.	4.4

LAAGSTE	Score
Symptoms of burnout are not present on our team.	2.6
Our team seeks sufficient input in decision making.	2.5
We have set challenging goals/objectives for our team.	2.5
We are aligned on our priorities and strategies.	2.5
We are cohesive as a team and work together well together.	2.2

HOOGSTE	Score
I enjoy working with the members of this team.	5.4
We do not operate in a fear-based environment.	5.0
On our team we do not "sugar coat" the truth to avoid upset or hurt someone's feelings.	4.9
We do not avoid conflict.	4.8
There is not an underlying sense of helplessness and hopelessness on our team.	4.3

LAAGSTE	Score
We draw out all opinions on our team, even the unpopular opinions.	2.3
We have an inspiring shared organizational vision.	2.1
We have team agreements regarding how we interact when conflict arises.	2.1
We trust each other enough to reveal our vulnerabilities at the group level.	2.0
Our team knows how to work through conflict constructively.	1.6

- ***Staafdiagrammen***
  De staafdiagrammen leggen de zeven kenmerken van productiviteits- en positiviteitsvermogen bloot in volgorde van de hoogste tot de laagste score. De staafdiagrammen geven snel een beeld van de "kloof": de afstand tussen de huidige score van het team en de ideale 9 waarnaar gestreefd wordt.

- ***Top 5 van hoogste en laagste scores op Productiviteit en Positiviteit***
  Het assessment toont zowel de vijf antwoorden met de hoogste als de vijf antwoorden met de laagste score in de categorieën productiviteit en positiviteit.

  Bij de hoogste scores komt u de dromen van het team tegen en de inspiratie die het team bij elkaar houdt.

  De laagste scores brengen de belangrijkste gebieden voor verdere ontwikkeling van het team aan het licht.

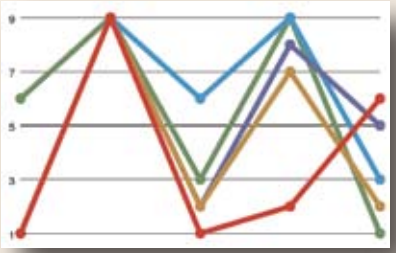
© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Meerdere Visies

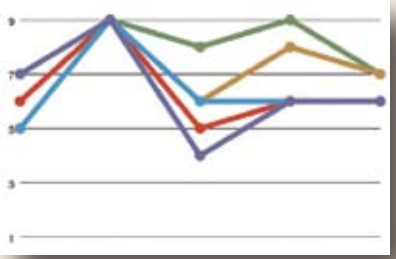
Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Q: *What are the Top 3 strengths of this team?*

MINSTE EENSGEZINDHEID



MEESTE EENSGEZINDHEID



- ***Open vragen***
  We gaan nu over van het panoramaoverzicht van het team als geheel naar de individuele meningen. De identiteit blijft verborgen maar individuele meningen worden weergegeven — en aangezien ze anoniem zijn, heeft elke mening hetzelfde gewicht.

- ***Minste eensgezindheid/Meeste eensgezindheid***
  Deze twee grafieken geven weer op welke punten het team heel uiteenlopende visies heeft en op welke punten er consensus bestaat. De Minste-Eensgezindheidgrafiek laat zien over welke vragen de meningen het meest uiteenlopen. De tweede grafiek, die van de Meeste Eensgezindheid, toont een hoge mate van eensgezindheid op een serie punten. In deze tweede grafiek is er, ook als de scores laag zijn, een grote eensgezindheid onder de teamleden op deze punten. De informatie uit deze grafieken brengt weer een andere informatielaag van het team aan het licht.

- ***Meerdere visies***
  De diverse overzichten bieden verschillende standpunten van waaruit het systeem wordt bekeken met steeds een andere invalshoek. Met elkaar gecombineerd vormen deze elementen een buitengewoon nauwgezet portret van het team.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Uw Teamresultaten

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

“Wanneer een team uitstijgt boven individuele prestaties en leert om als team te presteren, zal het kunnen excelleren.”

— Joe Paterno

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

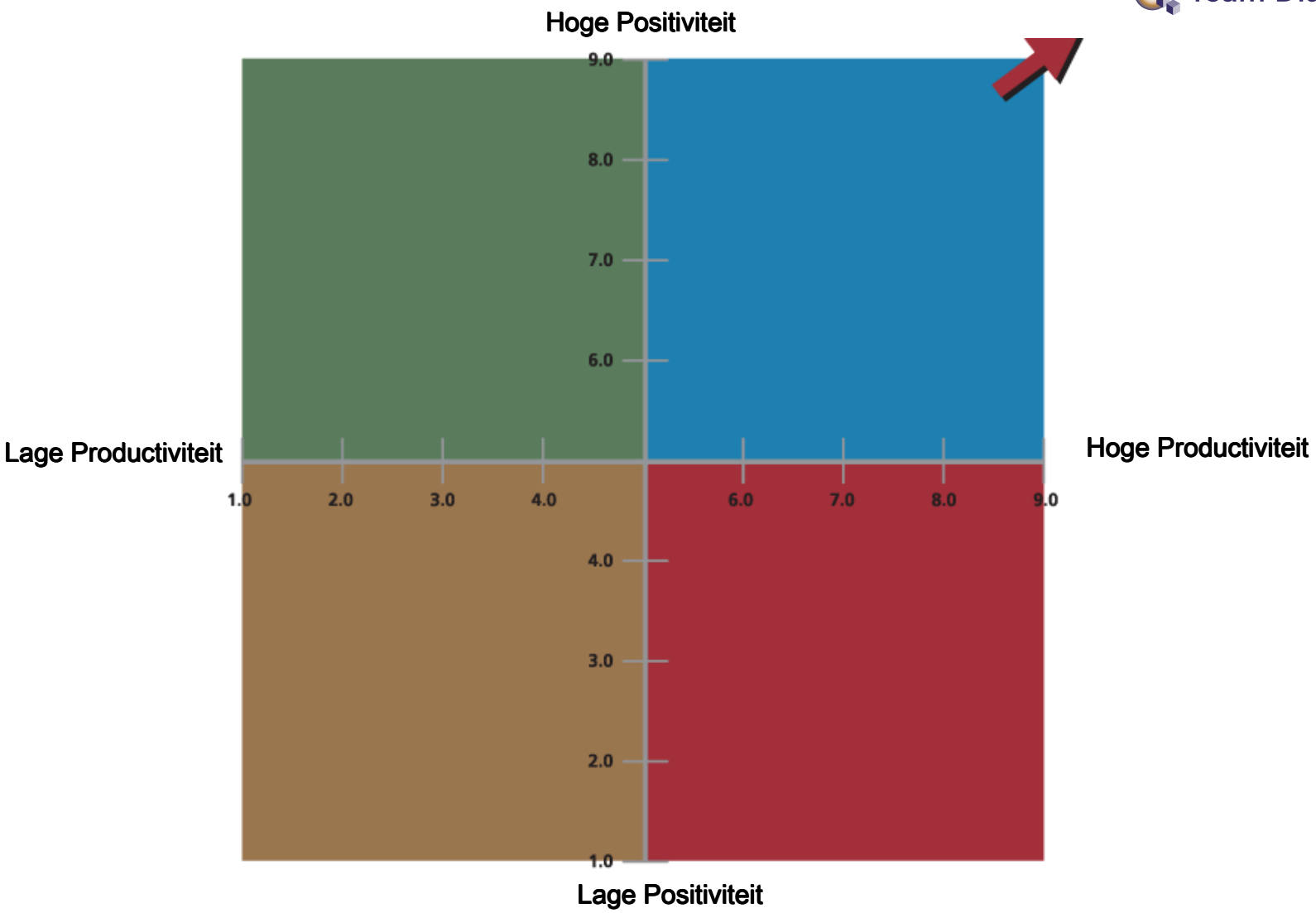
Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Uw Teamresultaten

Demo Team Report

Team Matrix Positie

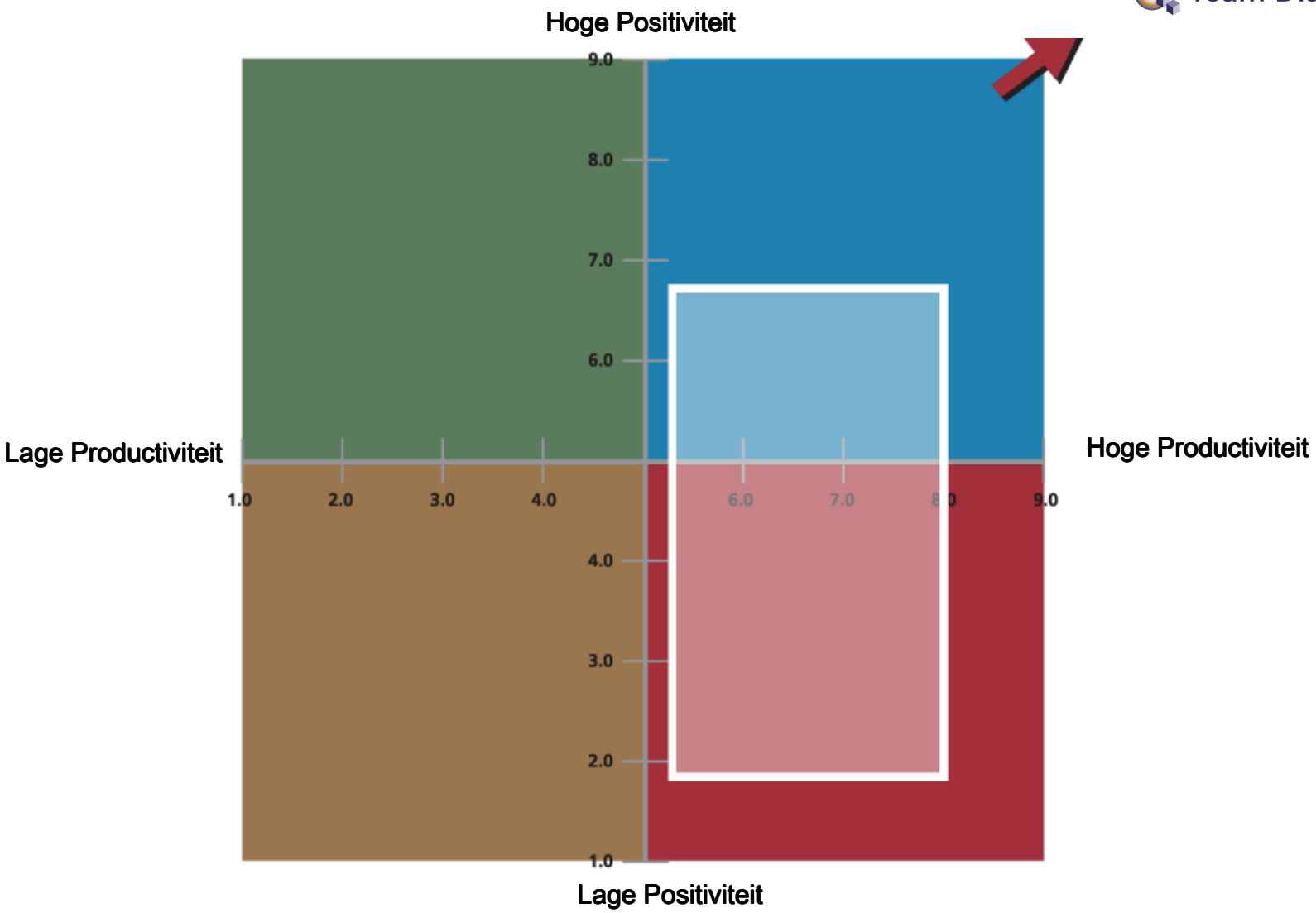
Team Diagnostic™ ASSESSMENT



© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

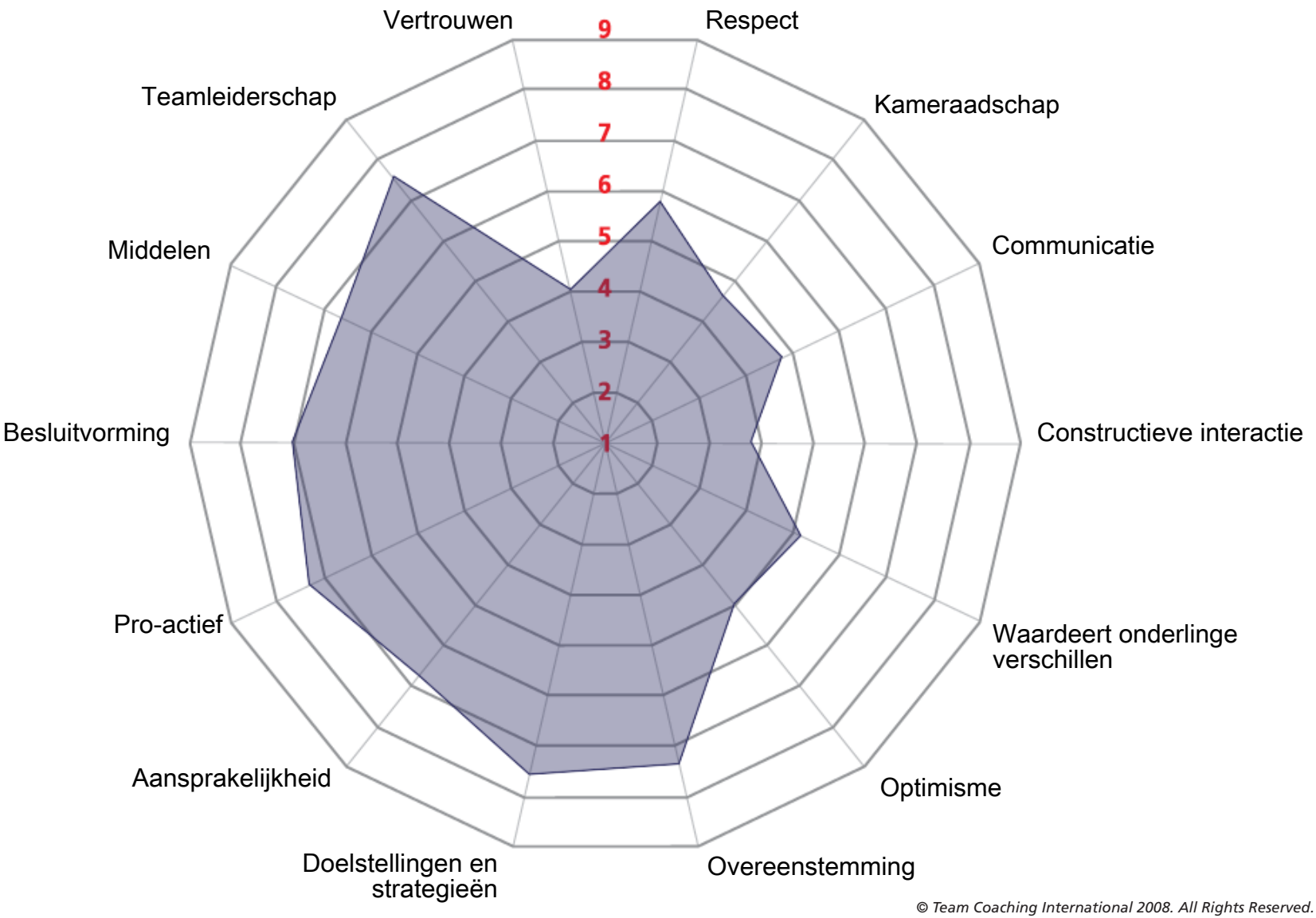
Team Matrix Positie

Team Diagnostic™ ASSESSMENT



© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Pooldiagram

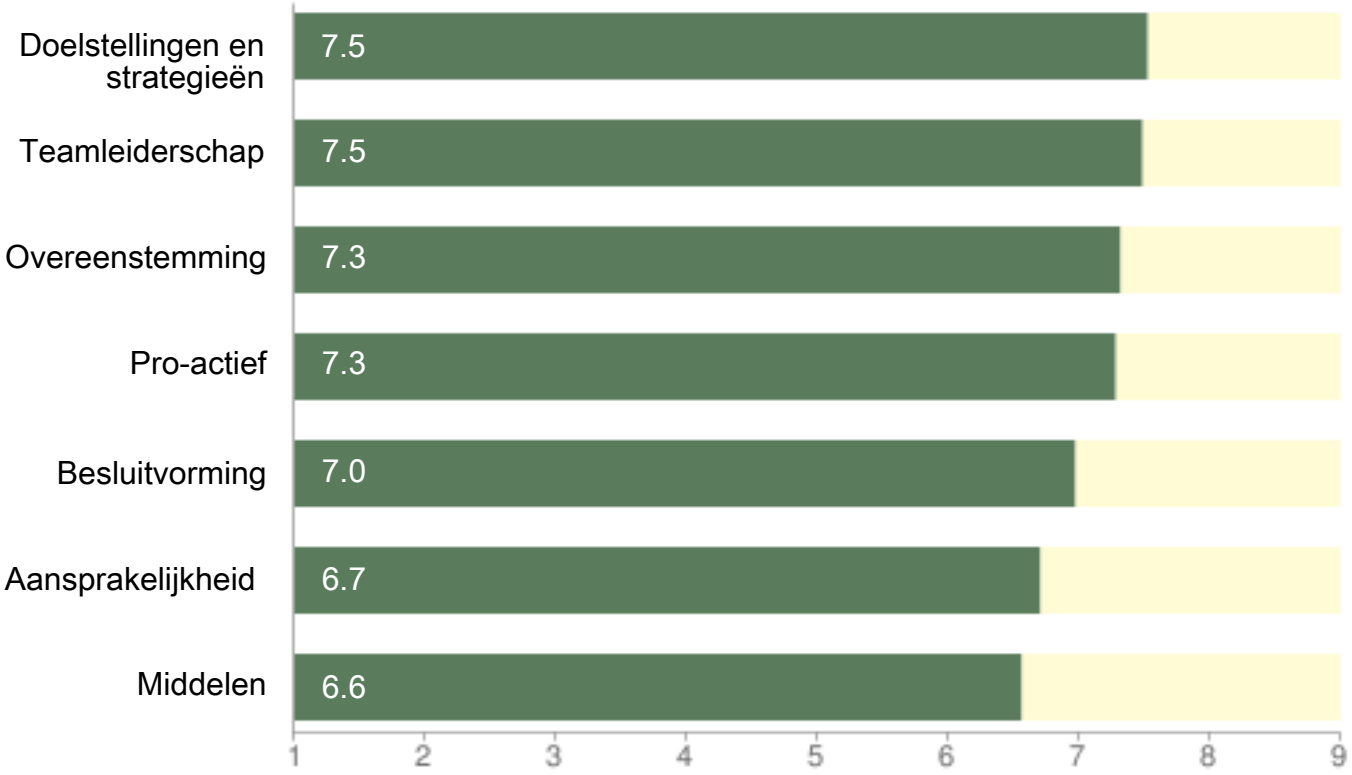


© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Productiviteitsvermogen

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Score Productiviteitsvermogen



"1" = Geheel niet van toepassing op ons team

"9" = Zeer kenmerkend voor ons team

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Systeembeoordeling

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Hoogste en Laagste Productiviteitsscores

Doelstelling van het team is het behalen van een “9” — Zeer kenmerkend voor ons team

HOOGSTE	Score
We hebben voor ons team uitdagende doelstellingen gedefinieerd.	8.0
In ons team beschouwen we de resultaten als van ons gezamenlijk.	7.9
Onze teamleider past, al naar gelang de situatie, een juiste stijl van leidinggeven toe. .	7.8
Verantwoordelijkheid en uitvoering staan op een hoog niveau binnen ons team.	7.7
Er is een goede samenhang binnen het team en we kunnen goed samenwerken.	7.7

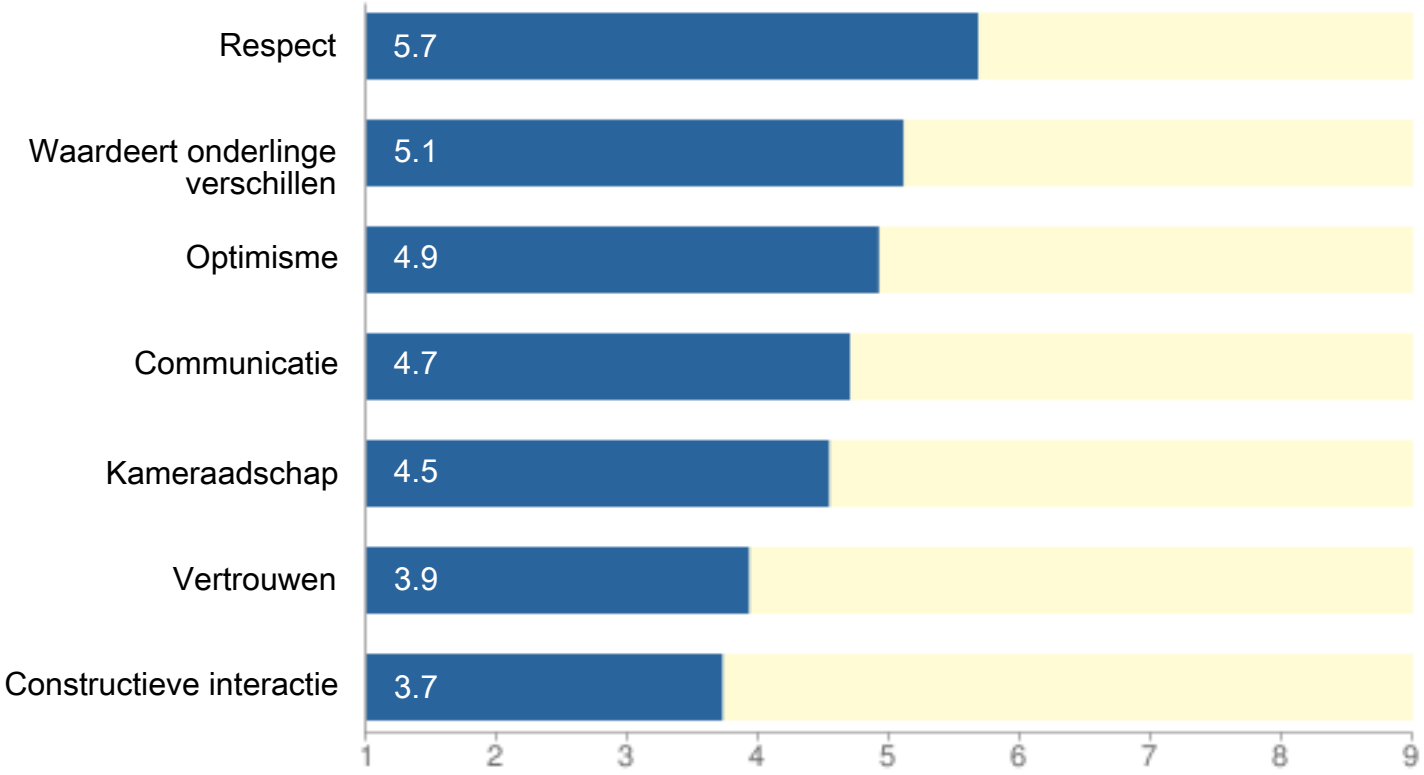
LAAGSTE	Score
In moeilijke tijden trekken we naar elkaar toe als team.	6.1
We hebben voldoende training gehad om echt doeltreffend te kunnen zijn.	5.9
Er is geen voortdurende verwarring over functies en verantwoordelijkheden.	5.7
Onze besluitvorming is efficiënt.	5.5
Er is geen sprake van uitputting binnen het team	5.3

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Positiviteitsvermogen

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Score Positiviteitsvermogen



"1" = Geheel niet van toepassing op ons team

"9" = Zeer kenmerkend voor ons team

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Systeembeoordeling

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Hoogste en Laagste Positiviteitsscores

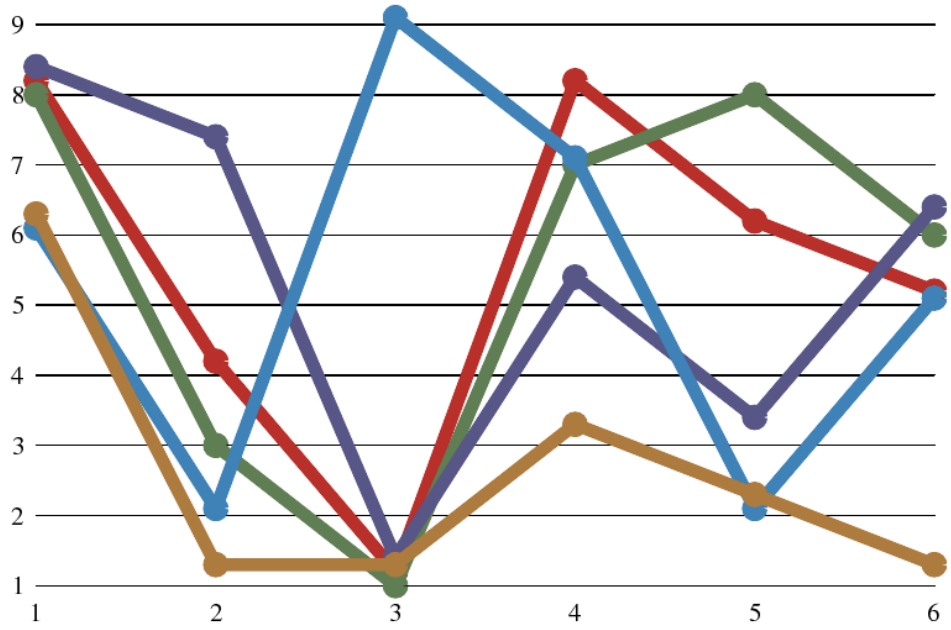
Doelstelling van het team is het behalen van een “9” — Zeer kenmerkend voor ons team

HOOGSTE	Score
We hebben wederzijds respect voor elkaar.	6.7
Nieuwe of controversiële ideeën worden niet ontmoedigd.	6.0
Wij waarderen onze onderlinge verschillen in denkwijze, persoonlijkheid en levensstijl.	5.9
Wij waarderen elkaar zeer.	5.9
Alle leden binnen het team worden gelijk gewaardeerd.	5.6

LAAGSTE	Score
Hoewel conflicten erg vervelend kunnen zijn, zien we in dat ze het team helpen zich te ontwikkelen en te groeien.	3.3
We geven elkaar regelmatig positieve feedback.	3.0
Wij pakken conflicten snel en zonder omwegen aan.	2.9
Ons team weet hoe het constructief met conflicten moet omgaan.	2.9
We hebben afspraken gemaakt over hoe we in geval van conflicten met elkaar omgaan.	1.8

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

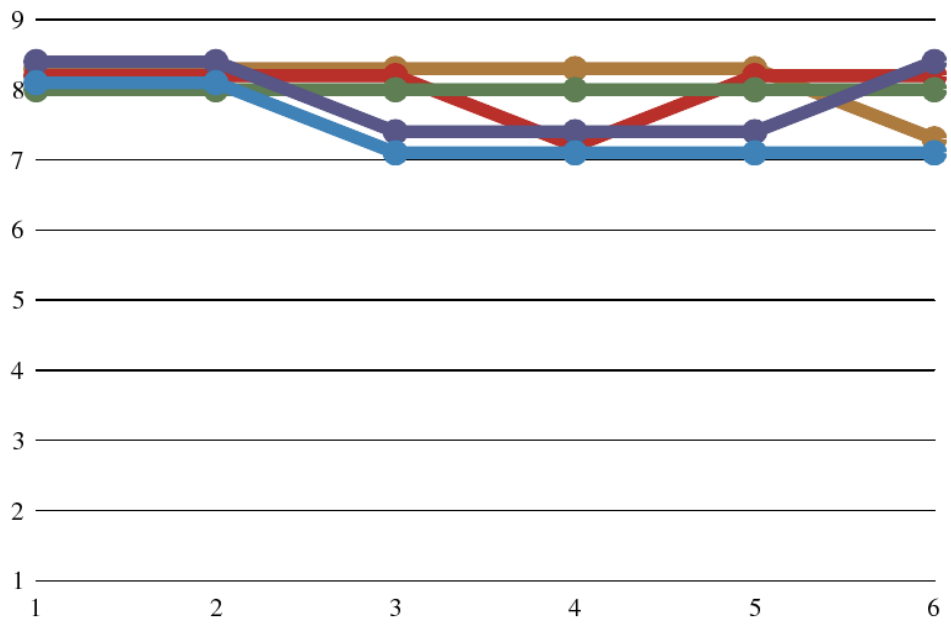
Minste Eensgezindheid



1. Onze besluitvorming is efficiënt.
2. Er heerst geen cynisme binnen het team.
3. Er is geen onderliggend gevoel van hulpeloosheid of hopeloosheid binnen het team.
4. We geven elkaar regelmatig positieve feedback.
5. We delen eenzelfde geïnspireerde visie op onze organisatie.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Meeste Eensgezindheid



1. In ons team beschouwen we de resultaten als van ons gezamenlijk.
2. Ons team pakt problemen tijdig aan.
3. Er is een goede samenhang binnen het team en we kunnen goed samenwerken.
4. Verantwoordelijkheid en uitvoering staan op een hoog niveau binnen ons team.
5. Wij zijn een goed voorbeeld voor het hele bedrijf waar het gaat om het ingaan op veranderingen.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Open Vragen

Dit zijn de resultaten van de Team Assessmentvragen. Vanwege het aantal en de lengte van de antwoorden dient u er rekening mee te houden dat sommige antwoorden meerdere pagina's beslaan.

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Wat zijn de drie belangrijkste kwaliteiten van dit team?

---

flexibiliteit
betrokkenheid
kennis van zaken

Creativiteit, Flexibiliteit, Klantgerichtheid

Kennis van het product
Respect voor elkaars mening
Alles draait om de klant

Zelfstandigheid
Teamverband werken
Bij calamiteiten er voor elkaar staan

---

enthousiasme, flexibiliteit, taakverantwoordelijk

---

ad hoc kunnen werken
bereid elkaar te helpen bij problemen
flexibel richting klant

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Open Vragen

Dit zijn de resultaten van de Team Assessmentvragen. Vanwege het aantal en de lengte van de antwoorden dient u er rekening mee te houden dat sommige antwoorden meerdere pagina's beslaan.

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen?

---

openheid en eerlijkheid naleven

Samenwerken, efficiënter werken en open en eerlijkheid naar elkaar toe.

De drie belangrijkste uitdagingen zijn:

- duidelijkheid te krijgen over wie wat doet

- en daarnaar te handelen

- eerlijk zijn naar elkaar

Samenhorigheid, Uniformiteit, Visie/beleid

Eerlijkheid, Vertrouwen, Open communiceren

Klantentervredenheid

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Open Vragen

Dit zijn de resultaten van de Team Assessmentvragen. Vanwege het aantal en de lengte van de antwoorden dient u er rekening mee te houden dat sommige antwoorden meerdere pagina's beslaan.

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Wat moet er gebeuren om dit team als een High Performaance team te laten functioneren?

- duidelijkheid over wie wat doet
- respecteren van elkaars verantwoordelijkheden

- meer open staan voor elkaar (delen van kennis, gevraagd en ongevraagd advies geven, e.d.);
- vizier op de toekomst (minder in het verleden blijven "hangen");
- invulling geven aan uitgesproken/afgestemde ambities (naar elkaar - naar de klant);

Elkaar respecteren, Duidelijke afspraken

Openheid en eerlijkheid de kans geven en achterklap en roddel achterwege laten, hierdoor ontstaat een goede samenwerking waardoor positief de beoogde doelstellingen met gemak gehaald kunnen worden.

---

afkaderen van bevoegdheden
hierarchische structuur zoals deze is opgezet 24/7 respecteren
vertrouwen hebben in elkaar.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Open Vragen

Dit zijn de resultaten van de Team Assessmentvragen. Vanwege het aantal en de lengte van de antwoorden dient u er rekening mee te houden dat sommige antwoorden meerdere pagina's beslaan.

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Wanneer is het team succesvol volgens jou? Waar merk je dat aan?

Vertrouwen

---

als er vertrouwen is van alle betrokkenen en openheid.

Als iedereen elkaar in zijn waarde laat.
Als je je mening mag geven

.---

Het team is succesvol als er een ontspannen en open sfeer is, waarbij mensen elkaar met respect behandelen, de positieve zaken benadrukken i.p.v. de negatieve en bereid zijn voor en met elkaar te werken ongeacht welke persoon het betreft.

Het team is succesvol als voor iedereen duidelijk is wie wat doet en waarom. Je merkt dan dat alles goed gaat lopen.

Resultaat klanttevredenheid onderzoek Goede onderlinge samenwerking: acceptatie, respect, geduld, vertrouwen

---

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Coaching Traject

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

De meest succesvolle teams worden gekenmerkt door

Positiviteit

- Het creëren van een goede werkwijze in communicatie en het geven van feedback
- Heldere gedragsnormen
- Aansprakelijkheid

Productiviteit

- Aanpak van productiviteitskwesties: plannen, doelen, aansprakelijkheid

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Teamontwikkeling

Volgende stappen

De resultaten van het Team Diagnostic Assessment™ verschaffen u een portret van het team als systeem waarmee u op gedetailleerde wijze dit systeem kunt beoordelen en typeren. Wat u nu in handen heeft is een diepteprofiel en een uitstekend referentiepunt, maar vooralsnog is het slechts een verzameling gegevens. Waar het om gaat, is wat u en uw 'team development professional' er samen mee gaan doen.

Het profiel en de interpretatie ervan zijn buitengewoon waardevol bij het vergroten van het besef van de kracht en de kansen van het team, en ze zijn hèt middel om in de toekomst sterkere relaties te kunnen vormen. U heeft nu als team een gezamenlijk beeld en een gemeenschappelijk vocabulair voor de gesprekken die zeker zullen volgen. Maar de analyse en het verworven inzicht zullen voor niets zijn geweest als er geen actie wordt ondernomen tot verandering en als er geen verantwoordelijkheid wordt genomen voor die verandering. De daadwerkelijke impact van deze methode zal zichtbaar worden in nieuw of ander gedrag. De fundamentele vraag die zich aandient aan het eind van de hele analyse zal zijn: Hoe gaan we nu verder?

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Uw Acties

Het Team-Actieplan

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Om uw teamtraining en de Team Diagnostic-resultaten in daden om te kunnen zetten en om de te nemen stappen te kunnen bepalen, dient u gebruik te maken van het volgende actieplan. Teamuitdagingen geeft de gebieden aan waar het team zich kan verbeteren. De Acties/Veranderingen moeten duidelijk omschreven stappen zijn voor de aanpak van de Teamuitdagingen. Actie-effecten zijn de resultaten die u bekijkt om de doeltreffendheid van uw acties te kunnen meten. Het beoordelen van de vordering van uw Team-Actieplan is een essentieel onderdeel van de Follow-up waarvoor (telefoon) gesprekken gepland staan voor uw team.

TEAM-UITDAGINGEN (Die u aan de hand van de Teamoefeningen en de Team Diagnostic heeft bepaald.)	**ACTIES/VERANDERINGEN** (Die voortkomen uit uw voornaamste uitdagingen en die u in de praktijk gaat brengen. Omschrijf ze duidelijk.)	**ACTIE-EFFECTEN** (Hoe weet je of de acties effect hebben gehad, wat is er veranderd?)
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Het Team-Actieplan

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

Om uw teamtraining en de Team Diagnostic-resultaten in daden om te kunnen zetten en om de te nemen stappen te kunnen bepalen, dient u gebruik te maken van het volgende actieplan. Teamuitdagingen geeft de gebieden aan waar het team zich kan verbeteren. De Acties/Veranderingen moeten duidelijk omschreven stappen zijn voor de aanpak van de Teamuitdagingen. Actie-effecten zijn de resultaten die u bekijkt om de doeltreffendheid van uw acties te kunnen meten. Het beoordelen van de vordering van uw Team-Actieplan is een essentieel onderdeel van de Follow-up waarvoor (telefoon) gesprekken gepland staan voor uw team.

TEAM-UITDAGINGEN (Die u aan de hand van de Teamoefeningen en de Team Diagnostic heeft bepaald.)	**ACTIES/VERANDERINGEN** (Die voortkomen uit uw voornaamste uitdagingen en die u in de praktijk gaat brengen. Omschrijf ze duidelijk.)	**ACTIE-EFFECTEN** (Hoe weet je of de acties effect hebben gehad, wat is er veranderd?)
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Notities

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.

Notities

Team Diagnostic™ ASSESSMENT

© Team Coaching International 2008. All Rights Reserved.