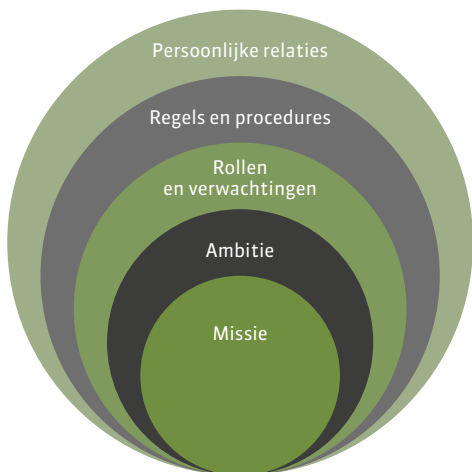


INSTRUMENT 16

SPANNINGEN IN HET TEAM ALS BEZINNING: TEAMCHARTER REMEDIËREN



Spanningen in een team zullen er altijd bestaan. Waar er enige wrijving is tussen teamleden, is er de opportuniteit om de ander te (leren) begrijpen en de dialoog aan te gaan. Wrijving geeft glans en energie. De dialoog aangaan om het conflict aan te pakken, elkaars standpunt te beluisteren en te begrijpen, samen zoeken naar oplossingen,... kan een nieuwe dynamiek geven. De opbouw van het teamcharter bespreken of zelfs opnieuw beginnen, kan helpen om het conflict op te lossen. Hierna kort per “ajuienschil” enkele inspirerende acties.

Wat?	Remediëringsactiviteiten vanuit het team of de leiding
De missie : Wat indien de eenheid in het team zoek is? Waarom bestaat ons team?	<ul style="list-style-type: none"> • Speel het kaartspel “handen binden” met het team. • Formuleer de kernopdrachten opnieuw • Welke uitvoerende, ondersteunende en voorbereidende activiteiten zijn er nodig om de kernopdrachten samen uit te voeren? • Waaraan kunnen we zien dat het team een eenheid is? • ...
De ambitie : onze doelen Wat indien blijkt dat onze doelen niet duidelijk zijn en gedragen door het team?	<ul style="list-style-type: none"> • Formuleer de teamdoelen opnieuw • Evalueer samen de resultaten en bepaal nieuwe teamdoelen • Bespreek of de doelen voldoende ambitieus zijn • Leg kritische prestatie-indicatoren vast en spreek af wat er wordt gemeten. Wat is de normhoogte? • Doe aan prestatiemeting • Spreek af hoe er samen wordt gemeten • ...
De rollen en verwachtingen . Wat indien blijkt dat die rollen en verwachtingen niet duidelijk zijn of eerder onevenwichtig zijn. of het leiderschap niet goed is?	<ul style="list-style-type: none"> • Fleximatrix opnieuw bekijken en opnieuw beoordelen van vaardigheden • Invoeren en/of herbekijken van het sterrolmodel • De engagementen van elkeen opnieuw bespreken, afspreken en de teamleden erover aanspreken (bevoegdheden verduidelijken, correctiegespreken voeren in het team of met individuen, feedback geven) • Tempo van delegeren van regelbevoegdheid afspreken met het team • Bespreken van het gedrag van de teamleider, verduidelijken en corrigeren • Onderzoek naar effectieve leiderschapsgedrag • Teamleden wisselen van team • ...

<p>De regels en procedures: wat er minimaal moet geregeld worden. Wat indien de besluitvorming niet transparant verloopt en de regels en procedures voor de teamleden niet duidelijk zijn?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evalueren van de besluitvorming in het team (sjabloon, tijdstip, accommodatie, ...) • Werkoverleg (opnieuw) organiseren • Vooraf de participatie van elk teamlid verduidelijken en de wijze van besluitvorming in team (opnieuw) afspreken • Afspraken (opnieuw) samen maken • De systemen evalueren en de systemen die geen meerwaarde bieden overboord gooien of herontwerpen • ...
<p>Persoonlijke relaties: garanderen van vertrouwen tussen teamleden Wat indien er gespannen onderlinge relaties zijn in het team?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback geven door de coach en/of teamleden • Onderzoek naar de kernkwaliteiten van elk teamlid en de allergieën benoemen • Vergroten van de zelfkennis van de teamleden • Conflicthantering gebruiken • De waarden benoemen en het overeenkomstig gedrag beschrijven • Gedragsregels en kernwaarden voor de onderlinge omgang (opnieuw) samen opstellen • De impact van ongepast gedrag en gewenst gedrag bespreken • Teamleden wisselen van team • ...