

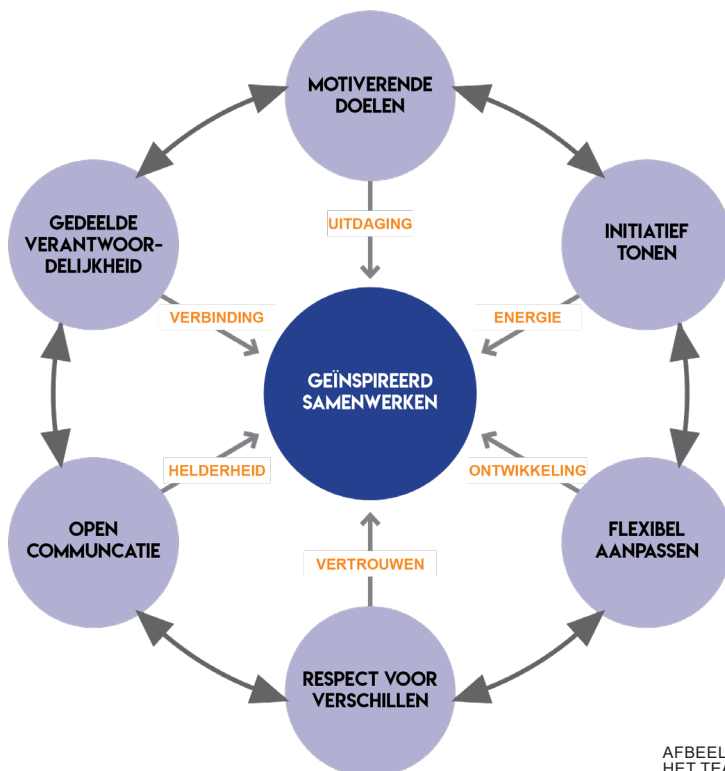
Bij Talent International geloven we dat iedereen talent(en) heeft. In een snel veranderende wereld is het van belang dat je talent blijft ontwikkelen om als organisatie effectief en concurrerend te blijven. Wij zijn sterk in het begeleiden van ontwikkeling en verandering bij mens en organisatie. Dat doen we onder andere door evidence based training en coaching. Daarnaast delen wij graag kennis, ervaring en inzichten via onze website en sociale media.

HET TEAMWIEL VAN VROEMEN. EEN MODEL VOOR TEAMVORMING.

DOOR: TANIA VAN SLAGEREN - MANAGING CONSULTANT TALENT INTERNATIONAL.

Een grote uitdaging voor teams is het goed, geïnspireerd en effectief samenwerken. De dynamiek in het team is bepalend voor het succes van het team en succes werkt motiverend. Geen wonder dus dat er een enorme hoeveelheid aan (meer of minder) wetenschappelijke modellen bestaat die helpen om inzicht te krijgen in de samenwerking binnen een team. Een van die modellen is het Teamwiel van Vroemen (Vroemen & Vroemen, 2009). Het is een handzaam model dat is gebaseerd op 6 succesfactoren, die kunnen meehelpen bij het vormen van een effectief team.

Het model is rond (vandaar een wiel): de succesfactoren hangen onderling samen en zijn ideaal gezien in evenwicht. Als één van de succesfactoren sterk onder- of oververtegenwoordigd is komt er een spreekwoordelijk slag in het wiel. Een groot wiel loopt soepeler dan een klein wiel. Elk team, ook al is het in balans, kan volgens Vroemen groeien tot een groter en steviger wiel met meer spaken. Elk team kan eigen succesfactoren formuleren waarmee het model kan aangevuld worden.



AFBEELDING:
HET TEAMWIEL VAN VROEMEN.

De **6** succesfactoren zijn:

SUCCESSFACTOR 1: MOTIVERENDE DOELEN. RESULTAAT: UITDAGING.

Het stellen van duidelijke doelstelling en het streven naar concreet resultaat, geeft een team identiteit en zorgt ervoor dat een zinvolle bijdrage aan de organisatie wordt geleverd. Doelstellingen geven uitdaging aan het team en motiveren de teamleden. Goede en werkbare doelen zitten in het hoofd van de mensen in het team. Elk teamlid kan ze omschrijven. Maar worden de teamdoelen ook door elke teamlid gelijk gezien en geïnterpreteerd?

Check het eens in je eigen team. Verrassend vaak zitten er nog best grote verschillen tussen de concrete interpretatie van de (team)doelen. En welke bijdrage leveren de individuele teamleden aan het behalen van de doelen? Mooi om dit eens in de zoveel tijd samen scherp te stellen.

SUCCESSFACTOR 2: GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID. RESULTAAT: VERBINDING.

Teams waarin geïnspireerd wordt samengewerkt voelen zich ook samen verantwoordelijk. Door naar elkaars mening en inzichten te luisteren en iedereen serieus te nemen in het team wordt de verantwoordelijkheid ook samen genomen. Als kaders, systemen en de controle te strak zijn, voelen de teamleden geen eigenaarschap. Meebeslissen, invloed uitoefenen en worden gezien, zorgt ervoor dat de leden van het team zich verbonden voelen met het team en de organisatie.

Ga eens na of de leden in jouw team weten wat ze van elkaar mogen verwachten en waarvoor zij zich persoonlijk verantwoordelijk voelen.

NEEM DE TIJD MET ELKAAR OM – LOS VAN DE INHOUD – TE BELUISTEREN HOE IEDEREEN ERBIJ ZIT. STOP DE WAAN VAN DE DAG EN LOOP GEZAMENLIJK DE SUCCESSFACTOREN NA. SOMS GEEFT DAT OPLUCHTING, SOMS IS HET EVEN SLIKKEN.

- MARTIJN VROEMEN -

SUCCESSFACTOR 3: OPEN COMMUNICATIE. RESULTAAT: HELDERHEID.

In elk denkbaar teammodel komt open communicatie naar voren als een van de belangrijkste succesfactoren. Toch blijkt het vaak de grootste uitdaging van een team te zijn. Goede samenwerking zonder open informatie-uitwisseling is niet mogelijk. Maar communicatie omvat meer dan alleen informatieoverdracht. Ook het aangaan van onderlinge (werk)relaties draagt bij tot helderheid. Het huidige online werken vormt voor de onderlinge communicatie extra uitdaging en aandacht.

Doe regelmatig een check-in met je team: vraag (zowel in een-op-een gesprekken als in teamgesprekken) hoe iedereen erbij zit. Hoe is de feedback cultuur in het team? Durft iedereen input te geven? Gebruik online tools om regelmatig contact te houden. En zet dat beeldscherm ook eens uit en maak een (telefonische) wandelafpraak.

SUCCESSFACTOR 4: RESPECT VOOR VERSCHILLEN. RESULTAAT: VERTROUWEN.

Diversiteit in organisaties wordt door velen gezien als meerwaarde. Door vanuit verschillende achtergronden naar de doelen, uitdagingen en samenwerking te kijken, verbreden we ons blikveld en komen we tot nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Diversiteit werkt echter alleen als ook sprake is van inclusie en vertrouwen. Echter: juist onderlinge verschillen vormen vaak voedingsbodem voor conflicten. Onderling vertrouwen in teams is niet vanzelfsprekend. In een politiek gevoelige werkcontext of een competitieve werkomgeving waar op basis van individuele prestaties wordt beoordeeld is vertrouwen vaak ver te zoeken.

Wat is de samenstelling van jouw team? Hoe goed kent iedereen elkaar? Hoe wordt omgegaan met feedback, tegenstellingen of conflicten? Breng de teamrollen, kwaliteiten en de competenties van de teamleden eens in kaart en bespreek die met elkaar. Inzicht leidt doorgaans tot meer begrip en onderling respect.



SUCCEFACTOR 5: FLEXIBEL AANPASSEN. RESULTAAT: ONTWIKKELING.

In een tijd waarin verandering de enige constante is, moet een succesvol team hiermee om kunnen gaan. Dit vraagt om flexibiliteit en het aanpassingsvermogen. Verandering kan zowel van binnen als buiten het team komen. Bijvoorbeeld omdat er nieuwe werkwijzen worden geïmplementeerd of productinnovaties worden doorgevoerd, omdat het team van samenstelling wijzigt of omdat de markt om verandering vraagt.

Hoe flexibel is jouw team? Wat wordt er gedaan om voor te sorteren op veranderingen en worden alle teamleden tijdig geïnformeerd? Wat wordt er actief gedaan aan leren en ontwikkelen? Hou het brein van de teamleden lenig door zo nu en dan te brainstormen of creatieve (denk)sessies te organiseren.

SUCCEFACTOR 6: INITIATIEF TONEN. RESULTAAT: ENERGIE.

Geen woorden maar daden. Initiatief vraagt om een actieve houding van de leden in een team. Je verantwoordelijk voelen voor de (team)doelen houdt in dat je niet alleen uitdagingen signaleert, maar ook daadwerkelijk tot actie overgaat. Gebrek aan initiatief duidt erop dat teamleden afwachtend zijn dat het niet goed zit in het team. Deze succesfactor is daarom hét kenmerk van een betrokken en proactief team.

Tonen de leden van jouw team initiatief? Is er sprake van positieve energie? Voor veel teams en organisaties valt het in deze Corona tijd niet mee het energie niveau hoog te houden. Ga het gesprek hierover aan met de leden van het team en zorg ervoor dat ze ook kunnen loskoppelen van het werk om ze de spreekwoordelijke batterij tijdig op te laden.

Hét kenmerk van teamwerk is dat het resultaat méér is dan de som van individuele prestaties. Vertaal elk van de succesfactoren in gewenst en ongewenst concreet gedrag. Een team is een groep mensen met verschillende competenties die voor het realiseren van een doel elkaars bijdragen nodig hebben en die werkelijk betrokken zijn en respect hebben voor elkaar. Initiatief tonen (ook ongevraagd met suggesties komen en meedenken), het communiceren van duidelijke en motiverende doelen en meedenken over (on)mogelijkheden, maken het succes van de samenwerking in een team. In een geïnspireerd team worden de nodige initiatieven genomen om van plannen realiteit te maken. Niet blijven praten, maar vooral ook doen. Dan groeit het vertrouwen in elkaar vanzelf.



INLEVEN + INSPIREREN = RESULTAAT.

Daarmee bedoelen we dat je goed moet begrijpen wat er speelt in de organisatie (inleven) voordat je actie onderneemt. Bestrijd je symptomen? Of pak je de oorzaak aan? Op basis van gevalideerde assessments en het uitdiepen van de (werk)situatie zetten we onderbouwde en motiverende interventies in (inspireren). Zo behalen we samen successen en ontwikkelen we mens en organisatie (resultaat).

Aangezien er geen 'standaardproblemen' bestaan, geloven wij ook niet in standaardoplossingen. Wij werken evidence based en bieden onderbouwde oplossingen voor de specifieke vraagstukken die spelen in jouw organisatie. Alle programma's van Talent International kunnen zowel inhouse als virtueel of blended worden uitgevoerd.

Wil je meer weten over geïnspireerd samenwerken in jouw team?

Bekijk dan onze [website](#) of [neem contact met ons op](#). Wij denken graag met je mee.

INLEVEN + INSPIREREN = RESULTAAT.

Bron:

Vroemen, M., & Vroemen, M. (2009). Team op vleugels (1ste editie). Amsterdam University Press.

Teamchange. (2020). <https://www.teamchange.nl/>. <https://www.teamchange.nl/werkvorm/teamwiel-vragenlijst/>

