

Ieder gezond team moet voldoende tijd uittrekken om te reflecteren over zijn werking. Indien je dit niet kwaliteitsvol doet, ontstaan er frustraties die meestal wel uitmonden in persoonlijke aangelegenheden tussen verschillende karakters onderling.

Denk eraan dat een talent in jouw ogen misschien een werkpunt of valkuil lijkt door de bril van je collega('s). Probeer jezelf beter te leren kennen/zien in de spiegel die gevormd wordt door je teamgenoten. Probeer kritische bedenkingen/opmerkingen niet te zien als een falen maar maak er je werkpunt van.

Voorbereiding

Om het overleg te starten zou het fijn zijn als ieder lid vooraf in één (max 5) woord(en) één werkpunt/valkuil en één talent zou kunnen geven van het team. Je doet dit zonder overleg met elkaar.

Onderstaande vragen zijn bedoeld als hulpmiddel om met het team de samenwerking te bespreken en in een later stadium eventueel afspraken te maken. Het is dus niet de bedoeling dat je op iedere vraag een antwoord zoekt, het is enkel een leidraad om je reflectie voor te bereiden.

Ieder lid van het team bereidt deze reflectie grondig voor tegen **datum invullen**. De bespreking gebeurt tijdens het wekelijks overlegmoment. Indien de meerderheid van je team dit overleg liever na het 7^{de} lesuur laat plaats vinden dan is dit ook een mogelijkheid. Tip: best bereid je deze vragen schriftelijk voor.

Onderlinge verhoudingen/Teamcultuur

- ✓ Heeft men 'oog voor elkaar'? Helpt of steunt men elkaar indien dit nodig is?
- ✓ Is er sprake van waardering voor elkaar?
- ✓ Is er sprake van onderling vertrouwen?
- ✓ Is er een open feedbackcultuur? Feedback geven? Feedback ontvangen? Feedback vragen? Zowel bij complimenten als kritiek?
- ✓ Komt men afspraken na en spreekt men elkaar aan als dit niet gebeurt?
- ✓ Is er sprake van een respectvolle benadering van elkaar?
- ✓ Is men loyaal met het team of individuen binnen het team naar 'buiten'?
- ✓ Worden meningsverschillen en conflicten constructief besproken?
- ✓ Is er in het team een "leergedrag", mogen er fouten gemaakt worden en worden die besproken?
- ✓ Bespreekt men eventuele gevoelens van ongelijke behandeling/onrechtvaardigheid?
- ✓ Evalueert men regelmatig het teamfunctioneren en ieders bijdrage hieraan?

Motivatíe individu

- ✓ Is er inzicht in de belangen en motivatie van elkaar? Houdt men hier rekening mee?
- ✓ Toont ieder individuele verantwoordelijkheid voor het behalen van de gemeenschappelijke doelen?
- ✓ Is ieder bereid ook een deel van de individuele vrijheid in te leveren ten behoeve van de samenwerking?

- ✓ Ervaart men voldoende uitdaging in het werk?
- ✓ Hoe is de verhouding tussen de kosten van de inspanningen en de baten?

Werkafspraken/procedures/besluitvorming

- ✓ Wordt ieder goed en tijdig geïnformeerd over zaken die ieder aangaan?
- ✓ Is er sprake van goede overdracht van informatie?
- ✓ Wordt er efficiënt gewerkt?
- ✓ Vindt de menings- en besluitvorming goed plaats? Is er voldoende ruimte voor inbreng van iedereen? Is het helder wie waarover besluiten neemt? Hoe gaat men om met 'minderheidsstandpunten'?
- ✓ Vindt gestructureerd werkoverleg plaats? Wat is de kwaliteit ervan?

Taak- en rolverdeling

- ✓ Zijn er duidelijke taak- en functieomschrijvingen?
- ✓ Is de taakverdeling gebaseerd op aantoonbare bekwaamheden? Op bevoegdheden? Op persoonsgebonden kwaliteiten?
- ✓ Is er sprake van goede taakafbakening?
- ✓ Zijn de taken evenwichtig verdeeld? O.a. naar inspanningen en tijdsinvestering?
- ✓ Is duidelijk wie waar verantwoordelijk voor is?
- ✓ Is er onzekerheid of een bedreigd gevoel m.b.t. ervaren eigen 'verworvenheden' in de functieervulling?
- ✓ Is duidelijk wie 'opdrachten' kan en/of mag geven? Wordt dit geaccepteerd?
- ✓ Welke taken zouden (beter) gedelegeerd kunnen worden?
- ✓ Is er sprake van duidelijk leiderschap? Eerste aanspreekpersoon? Door ieder geaccepteerd?
- ✓ Zijn afspraken gemaakt wie coacht en beoordeelt?

Overlegmoment

Bij de start van het overlegmoment plak je twee post-it papiertjes in het midden van de tafel waarop je enerzijds een talent van je team hebt genoteerd en anderzijds een werkpunt/valkuil.

Je kijkt er samen op toe dat iedereen zijn verhaal kan vertellen zonder onderbroken te worden en je houdt ook de tijd in de gaten.

Je voorbereiding dient niet om afgelezen te worden maar als hulpmiddel om ervoor te zorgen dat je alles kan vertellen wat je wil delen. Woorden, zwart op wit zonder mondelinge toelichting vertellen soms een ander verhaal.

Als je dreigt vast te lopen in deze reflectie tijdens het overlegmoment mag je me er steeds bijroepen.

Ik vermoed dat ieder van jullie zichzelf kan zijn en eerlijk durft te reflecteren binnen het team. Zonder deze eerlijkheid verliest deze reflectie zijn eigenlijke doel. Veel succes!

Ilse Van Ermengem



Team psychologische veiligheid

= "the shared belief that the team is safe for interpersonal risk taking. (...) The term is meant to suggest neither a carelessness sense of permissiveness nor an unrelenting positive affect but rather a sense of confidence that the team will not embarrass, reject, or punish someone for speaking up."

(Edmondson, 1999)