

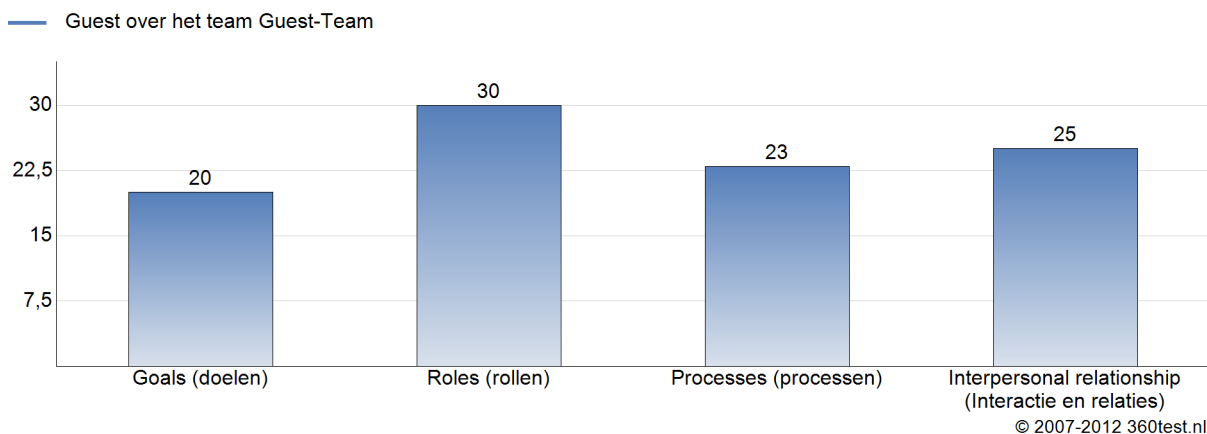
Test naam	Teamwerk test (GRPI: Goals, Roles, Procedures, Interpersonal relations)	Datum	27-8-2012
Ingevuld door	Guest	Ingevuld voor	Het team
Team	Guest-Team	Context	Overige

Teamwerk

Alvorens een team doelen kan bereiken, dient eerst de basis van een team goed te zijn. In eerste instantie bestaat deze basis uit een goede interpersoonlijke interactie, gevolgd door processen en rollen.

- Zonder interpersoonlijke interactie, zullen processen niet kunnen worden opgesteld, duidelijke rollen niet zichtbaar zijn en doelen moeilijk behaald worden
- Zonder goede interpersoonlijke interactie en opgestelde processen, zullen duidelijke rollen niet zichtbaar zijn en doelen moeilijk behaald worden
- Zonder interpersoonlijke interactie, goed opgestelde processenprocessen en duidelijk zichtbare rollen, zal het doel moeilijk behaald worden.

Hieronder vind u de scores uit de test.



Goals (doelen)

Het hebben van doelen, is door het opzetten en formuleren van een missie, een goed fundament voor goed teamwork. Doelen geven sturing aan het team, laten zien waar het team staat, definiëren waar het team heen gaat en verenigen alle individuele inspanningen om het doel te bereiken. Doelen genereren daarnaast een identiteit en het nut van teamwork: een gezamenlijk doel maakt een team juist een team.

Leden van een team moeten begrijpen, accepteren, delen en committeren aan een gezamenlijk doel. Een verbintenis tussen de teamleden kan worden opgezet door het in balans brengen van zowel de persoonlijke doelen als de teamdoelen. Om valide doelstellingen op te zetten, kan gebruik worden gemaakt van SMART-systeem (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden)

Roles (rollen)

Een rol kan worden beschreven door zijn autoriteit, verantwoordelijkheden en taken. Daarbij moet de rol worden ondersteund door de doelen die zijn gedefinieerd. Een functionele rol wordt bepaald door de taken die moeten worden gedaan. Hierbij wordt een bepaald type van bijvoorbeeld vaardigheden, kennis of ervaring geeist.

Om het team te laten functioneren, is het noodzakelijk dat elk lid van het team een duidelijk beeld heeft van wie verantwoordelijk is voor wat, wie wat doet en men dient de mate van hun gezag te kennen. Teamleden moeten begrijpen, instemmen en tevreden zijn met hun taken en verantwoordelijkheden, zowel individueel als collectief.

Het is van cruciaal belang dat teamleden met elkaar samenwerken en dat de te bereiken doelen zo effectief mogelijk behaald worden. Dit is het fundament van een duidelijk plan van aanpak ter verduidelijking bij het oplossen van problemen.

Processes (processen)

Processen in GRPI identificeren taken en activiteiten van een team waar men aan zal moeten werken indien de doelstellingen bereikt moeten worden. Het inzetten van intelligente gestandaardiseerde actieprocessen, het maken van besluiten, conflicthantering, probleemoplossing en vaste communicatie procedures zullen effectief zijn bij de ondersteuning van de teamdoelstellingen. Daarnaast komen deze processen ten goede aan de interactie binnen het team.

Voorbeelden van teamprocessen zijn:

- Communicatie procedures (hoe gebruiken we de kanalen effectief?)
- Besluitvorming (hoe nemen we besluiten als collectief?)
- Conflict management (wat doen we in geval van conflicten op de werkvloer?)

Het opstellen van duidelijke processen biedt een basis voor succes. Mensen zullen in staat zijn om efficiënt samen te werken door het leveren van snelle reactie op gebreken binnen het team.

Interpersonal relationship (Interactie en relaties)

Het interpersoonlijke gedeelte van de GRPI model schetst relaties en individuele stijlen en gaat over tot het opbouwen van vertrouwen, open communicatie en de feedback die ondersteuning geeft voor een gezonde werkomgeving. Net als bij 'doelen' en 'rollen' zullen specifiek regels moeten worden vastgesteld, begrepen, gedeeld en afgesproken.

Verbetering van de intermenselijke relatie zou op vele manieren kunnen worden gerealiseerd. Dit kan bijvoorbeeld al door te glimlachen naar iemand, goed te luisteren, advies te vragen of het geven van complimenten.

Het niveau van vertrouwen kan worden verbeterd door het opstellen van een 'emotionele bankrekening'. Dit kan worden gezien als een metafoor voor het definiëren en bouwen van de omvang van de vertrouwensrelatie met deposito's en onttrekkingen in een relatie:

- Toon begrip in individuen
- Let op kleine dingen, zoals een complimentje
- Hou je aan afspraken
- Maak je verwachtingen duidelijk
- Laat je persoonlijke integriteit zien
- Excuseer vriendelijk

Toepassing van deze beginselen zal bij het bouwen van een team, een hoog niveau van vertrouwen kunnen geven waarbij men gemakkelijk met elkaar communiceert. Negatief gedrag zoals het tonen van gebrek aan respect, bedreigen of hard oordelen kan de mogelijkheden voor een team beperken en de communicatie zal verslechteren.