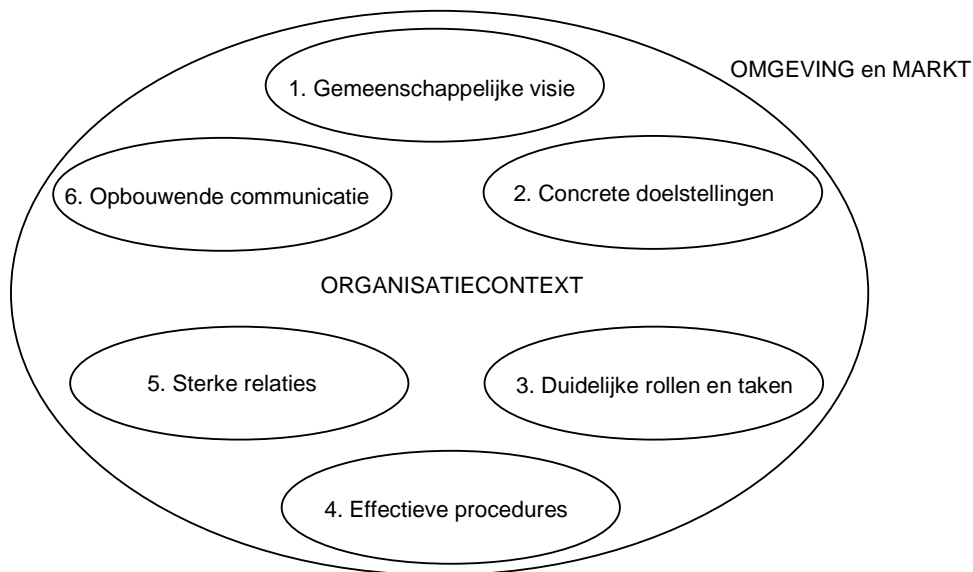


Teamontwikkelingsmodel van Seachange

Teams opereren in het krachtenveld van de organisatiecontext (strategie, cultuur en structuur), de omgeving en de markt. In dit krachtenveld geeft het ontwikkelingsmodel van Seachange invulling aan 6 thema's die van essentieel belang zijn in de ontwikkeling van daadkrachtige en resultaatgerichte teams.



1. Gemeenschappelijke visie

Een gemeenschappelijke visie is het eerste en belangrijkste bouwblok voor de ontwikkeling van een succesvol team. Een visie die inspireert bestaat uit drie elementen:

- *Missie.* De missie geeft het bestaansrecht van het team aan. Waarom zijn we hier? Wat is de bijdrage aan het groter geheel? Zonder missie heeft het team geen reden van bestaan.
- *Waarden.* Waarden geven aan wat juist is, dat wat van wezenlijk belang is. Ze geven richting aan de keuzes en handelingen van het team. Wat vinden we echt belangrijk in de uitvoering van onze taak? Hoe willen we de missie vervullen? Waarden zijn principes en overtuigingen die als een gids werken.
- *Toekomstbeeld.* Een toekomstbeeld is een beeld van het eindresultaat, een plaatje van een toekomst die er nog niet is. De kracht van het beeld blijkt als je je concentreert op wat je tot stand wilt brengen, niet op wat je kwijt wilt raken. Waar willen we naar toe? Daar waar je de missie kunt zien als een horizon die je nooit zal bereiken, kun je het toekomstbeeld zien als een berg die je wilt beklimmen.

2. Concrete doelstellingen

Concrete en meetbare doelstellingen zijn nodig om de visie werkelijkheid te maken. Wat zijn de vijf of zes beste doelstellingen? Zijn ze realistisch? Dagen ze uit? Zijn er ook een paar ambitieuze doelstellingen bij waarmee het team haar eigen grenzen kan overstijgen?

3. Duidelijke rollen en taken

Voor ieder teamlid is duidelijk wat zijn of haar rol en taak binnen het team is en wat de rollen en taken zijn van de overige teamleden. Verwachtingen zijn helder en uitgesproken. Het gaat hier om een effectieve verdeling van het werk waardoor de missie van het team op een zo'n goed mogelijke manier kan worden uitgevoerd. Worden ieders kwaliteiten, talenten en sterke punten ingezet en benut? Zijn verwachtingen uitgesproken? Is de rol van alle teamleden gezamenlijk besproken?

4. Effectieve procedures

Effectieve procedures zijn nodig om tot gezamenlijk overeengekomen resultaten te komen. Succesvolle teams identificeren hun belangrijkste procedures, brengen die in kaart en zorgen er voortdurend voor dat ze effectief blijven. Hoe doen we het? Kan het beter? Wat leren we? Hoe nemen we belangrijke beslissingen? Hoe, wanneer en hoe vaak vergaderen we? Hoe pakken we problemen aan? Effectieve procedures dragen bij aan het behalen van zo goed mogelijke resultaten en het vervullen van de missie van het team.

5. Sterke relaties

Teamleden hoeven niet elkaars dikste vrienden te worden, maar het bouwen aan sterke relaties binnen het team verbetert de prestaties. Het belangrijkste element hierin is vertrouwen. Vertrouwen in een team wordt aan elkaar geschonken, versterkt en bevestigd. Men aanvaardt en respecteert de verschillen en waardeert elkaars uniekheid. Er is wederzijds begrip, waardoor de onderlinge verschillen kunnen worden ingezet om te komen tot synergie. Vragen die hierbij passen voor elk teamlid zijn: wat zijn mijn kwaliteiten en sterke punten? Wat is mijn temperament? Hoe zit ik in elkaar? Wat zijn mijn karaktereigenschappen? Wat is mijn verhaal? Antwoorden op dit soort vragen worden binnen het team gedeeld. Een sterk team bestaat uit sterke relaties waarin ieder teamlid is toegewijd aan elkaars succes.

6. Opbouwende communicatie

Zonder opbouwende communicatie kan er geen effectieve samenwerking bestaan. Een team kan niet sneller bewegen dan de snelheid waarmee zij communiceert. Succesvolle teams begrijpen dat opbouwende communicatie de sleutel is om gezamenlijk te denken en synergie te creëren in het vinden van oplossingen en het behalen van resultaten. Opbouwende communicatie is bewust en doelmatig. Er wordt door ieder teamlid inspanning geleverd om deze zuiver, open en direct te houden. Conflicten worden gezien als mogelijkheden om de samenwerking te verbeteren. Eerlijke feedback wordt gegeven om individuele en teamprestaties te verbeteren. Het 'onbespreekbare' wordt bespreekbaar gemaakt.