

# TEAMVOLWASSENHEIDSCHECK



Hoe volwassen werkt jullie team echt samen? – gebaseerd op het werkboek Synergie Sessies

Scor je team per dimensie van 1 tot 4. Kruis per rij het niveau aan dat het dichtst bij jullie werkelijkheid ligt — niet bij hoe het hoort te zijn. Besef ook: dit is géén exacte wetenschap. Het kwantificeren van interpersoonlijke gedragingen en groepsdynamiek blijft altijd een taak die genuanceerd aangepakt – en afgelezen – dient te worden. Het gaat niet om de score van de test, het gaat om het structureel verbeteren van die score door actief te investeren in het team.

## 1. VERTROUWEN

*Durven mensen zich kwetsbaar op te stellen en fouten toe te geven?*

 1

Mensen houden zich op de vlakte en laten alleen hun beste kant zien. Fouten worden verborgen.

 2

Twijfels en irritaties komen zo nu en dan naar boven; vertrouwen wordt verleend op basis van inhoud, niet persoonlijke band.

 3

Teamleden durven zich kwetsbaar op te stellen en geven fouten toe zonder angst.

 4

Onvoorwaardelijk vertrouwen: stevige discussies kunnen ontstaan, zonder dat de persoonlijke banden daarmee beschadigen. Een 'agree to disagree' attitude is aanwezig

## 2. CONFLICT & STORMEN

*Worden meningsverschillen en frustraties openlijk besproken?*

 1

Conflict wordt vermeden. 'Laten we het gezellig houden.' Verschil van mening blijft onder de oppervlakte.

 2

Frustraties komen er rommelig uit; soms persoonlijk in plaats van inhoudelijk. Ongemak overheerst.

 3

Het team voert constructieve, inhoudelijke discussies. Wrijving wordt gezien als bron van glans.

 4

Stormen is een terugkerend, normaal onderdeel. Verschillen worden actief opgezocht om scherper te worden.

## 3. BETROKKENHEID & CONSENSUS

*Staat iedereen écht achter de gemaakte keuzes?*

 1

Besluiten worden van bovenaf genomen of stilzwijgend geslikt. Kunstmatige harmonie regeert.

 2

Er wordt gepraat, maar besluiten blijven hangen of worden later alsnog ondergraven.

 3

Het team praat tot er consensus is: men doet concessies tot iedereen zich erin kan vinden.

 4

Echte acceptatie: mensen laten indien nodig openlijk hun eigen aanpak varen voor de teambinding. Draagvlak is vanzelfsprekend.

## 4. VERANTWOORDELIJKHEID & AANSPREKEN

*Houden teamleden elkaar aan afspraken — zonder de baas?*

 1

Niemand spreekt elkaar aan. Afspraken verwateren; de leidinggevende moet alles bewaken.

 2

Aanspreken gebeurt mondjesmaat en voelt nog ongemakkelijk of als kritiek.

 3

Teamleden spreken elkaar respectvol aan op afspraken en gedrag. Eigenaarschap groeit.

 4

Elkaar aanspreken is de norm. Het team houdt zichzelf verantwoordelijk, ook in de transitieperiode.

## 5. RESULTAATFOCUS & OPVOLGING

*Komt er na het praten ook beweging — en blijft die beweging?*

 1

Goede gesprekken stranden zonder actie. Voornemens verdwijnen in de waan van de dag.

 2

Acties worden bedacht maar zelden afgemaakt; opvolging is vrijblijvend.

 3

Concrete actiepunten met één eindverantwoordelijke; voortgang wordt gemonitord.

 4

Het gezamenlijk resultaat staat boven het ego. Verbeteren is een terugkerend ritme, geen eenmalige actie.



## Stap 1 — Tel je punten op

Noteer per dimensie het aangekruiste niveau (1 t/m 4). Tel de vijf scores op: de uitkomst ligt tussen 5 en 20. Doe dit bij voorkeur met het hele team en bespreek vooral de plekken waar jullie verschillende scores — die verschillen zijn de onderstroom die boven water wil komen.

1. Vertrouwen	<input type="text"/>
2. Conflict & stormen	<input type="text"/>
3. Betrokkenheid & consensus	<input type="text"/>
4. Verantwoordelijkheid & aanspreken	<input type="text"/>
5. Resultaatfocus & opvolging	<input type="text"/>
<b>TOTAALSCORE</b>	<b>/ 20</b>

## Stap 2 — Waar staat jullie team?

<b>5 – 8</b>	<b>Oppervlakkige samenwerking</b> Het team houdt zich op de vlakte. De onderstroom blijft onbesproken en kunstmatige harmonie ligt op de loer. Begin met vertrouwen en veiligheid: leg de basis middels duidelijke kaders en werkafspraken en stimuleer eigenaarschap.
<b>9 – 12</b>	<b>Het schuurt — en dat is goed</b> Onderlinge communicatie en conflicten zijn er wel, maar het gaat er nog rommelig aan toe. Dit is de cruciale stormfase: zonder wrijving geen glans. Faciliteer 'het moeilijke gesprek' en blijf inzicht verschaffen dat deze gesprekken leiden tot een leukere en productievere samenwerking op de lange termijn.
<b>13 – 16</b>	<b>Het team vindt zijn ritme</b> Er is vertrouwen, er wordt constructief gediscussieerd en men spreekt elkaar aan. Borg dit met concrete actiepunten en consistente opvolging, zodat de winst niet wegzakt in de waan van de dag.
<b>17 – 20</b>	<b>High-functioning samenwerking</b> Stormen, aanspreken en consensus zijn vanzelfsprekend geworden. Blijf dit monitoren: ook sterke teams kunnen bij elk nieuw project of teamlid terug zakken.

### En nu? Van inzicht naar actie.

Deze check laat zien wáár je team staat — niet hoe je verder komt. Dat doe je door de onderstroom structureel bespreekbaar te maken. Het werkboek Synergie Sessies geeft je het complete stappenplan, de facilitatorcompetenties en vijf beproefde oefeningen om zelf aan de slag te gaan. Aanrader: drie sessies per jaar, één per vier maanden.