



TEAMSCAN

Team report

[REDACTED]

[REDACTED]

december - 2024

1

INLEIDING

Onlangs vulden jullie als team een teamscan in. Hierbij konden jullie zich uitspreken over jullie team aan de hand van een aantal vragen. Daarnaast werden er ook een aantal stellingen getoond die je over jezelf moest beoordelen. In dit rapport vinden jullie de resultaten van deze scan.

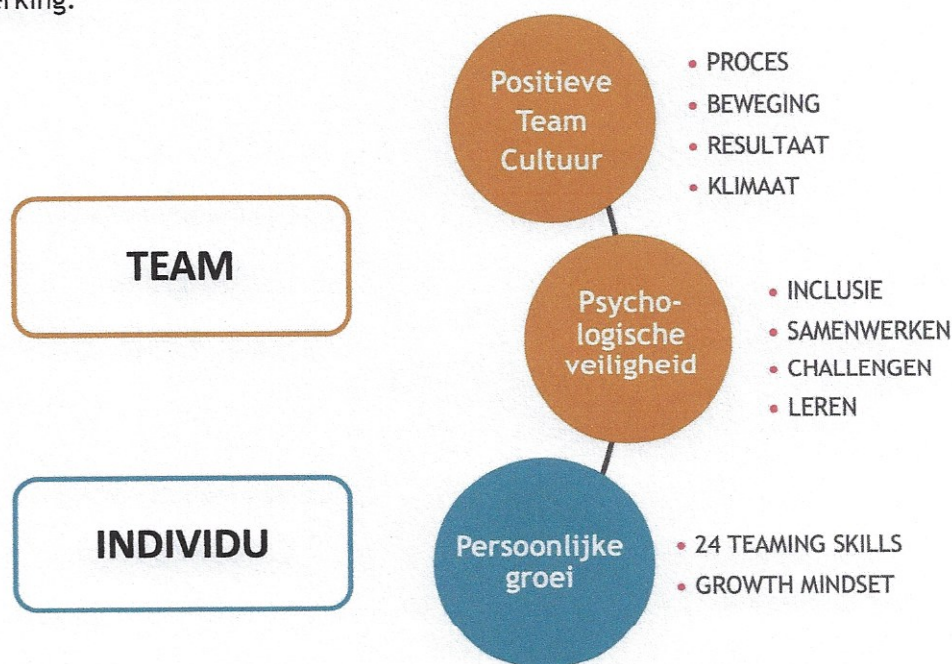
De resultaten werden anoniem verwerkt in dit rapport. Ze zullen de basis vormen om meer in detail te bespreken waar jullie als team staan op dit moment, en waar jullie in de toekomst naartoe willen. De vragenlijst is ontworpen om jullie te ondersteunen in dit leerproces.

HET KADER

De resultaten van deze teamscan dienen om dit team te ondersteunen in ontwikkeling. Voor succesvolle teams is teamontwikkeling een vast onderdeel van het werk. Het houdt je scherp en zorgt ervoor dat je kan blijven verbeteren.

Deze bevraging helpt om de effectiviteit van het team te beoordelen en gericht actie te ondernemen waar dat het hardst nodig is. Het rapport geeft inzicht in de teamcapaciteiten en de aspecten die van invloed zijn op het teamfunctioneren. Er is geen vast recept voor teamontwikkeling, elk team is uniek en heeft andere behoeften. Deze tool helpt het team om een juiste route te vinden, die bij jullie situatie, mensen en doelstellingen past.

De teamscan meet zowel op individueel - als op teamniveau en peilt naar drie kernaspecten van samenwerking.



TEAM

Als je eenmaal helder hebt hoe een team in elkaar zit en waar het op dit moment staat, is de volgende stap om te bepalen wat het team nodig heeft om optimaal te functioneren en de effectiviteit te verhogen. We doen dit door te kijken naar de positieve teamcultuur en de psychologische veiligheid:

- **Positieve Teamcultuur**

We krijgen meer inzicht in de cultuur van het team en de daarbij horende kwaliteiten en uitdagingen. Een positieve teamcultuur stoelt op 4 pijlers: Proces, Beweging, Resultaat en Klimaat. Door een beter zicht te krijgen op de huidige teamcultuur kunnen we een teambewustzijn creëren over hoe we samenwerken, op uitdagingen reageren en tot besluiten komen. Een “beste” teamcultuur bestaat niet en elk team is uniek. Toch zien we hoe in een werkomgeving waar mensen zich gewaardeerd en verbonden voelen er vaak een hogere betrokkenheid, werktevredenheid en productiviteit is. Bewustzijn helpt je om te begrijpen waarom het team functioneert zoals het functioneert, om zo effectiever te worden in het realiseren van de teamdoelen en de juiste weg te vinden voor verdere ontwikkeling.

- **Psychologische veiligheid**

Straffe teams zijn eerder geneigd om fouten te rapporteren en met elkaar te bespreken. Psychologische veiligheid is essentieel om met je team ambitieuze doelen te halen. Het gaat over de mate waarin mensen zich veilig voelen om interpersoonlijke risico's te durven nemen. We meten 4 subdimensies van psychologische veiligheid: Inclusie, Samenwerken, Challenges en Leren.

INDIVIDU

De effectiviteit van het totale team is ook afhankelijk van de individuele kwaliteiten, vaardigheden en mindset van de teamleden. Elk teamlid draagt bij met unieke talenten en heeft een eigen aandeel in het resultaat.

- **Persoonlijke groei**

Teaming is een werkwoord, het vraagt om specifieke vaardigheden die je kan ontwikkelen en versterken. Als je wil bijdragen aan een straf team, dan is meer inzicht en bewust zijn over jezelf belangrijk. Welke stappen wil het team zetten en welke persoonlijke kwaliteiten kan je inzetten of versterken om de ontwikkeling van het team te bevorderen?

Growth mindset gaat over de overtuigingen die men heeft over intelligentie, kwaliteiten en talenten. Een vaste of fixed mindset belemmert ontwikkeling, terwijl een groeimindset zorgt voor motivatie, doorzettingsvermogen en zin in leren. We meten de Growth mindset omdat dit het potentieel om te ontwikkelen en veranderen als het aankomt op samenwerken in kaart brengt. We bevragen hoe je omgaat met obstakels, je ideeën over uitdagingen en je referentiepunt.

HOE HET RAPPORT LEZEN

Je teamleden werden gevraagd om het functioneren van het team te beoordelen.

Volgende teamleden werden uitgenodigd om de bevraging in te vullen:

[Redacted names of team members]

In totaal heeft 100 % van het team de bevraging beantwoord.

Elke stelling van de teamscan werd gescoord op een 5-puntenschaal. Hiermee gaven teamleden aan in welke mate de stelling opgaat voor het team of in sommige gevallen voor zichzelf.

Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Neutraal	Akkoord	Helemaal akkoord
-----------------------	--------------	----------	---------	------------------

Het is belangrijk om mee te geven dat de inhoud van dit rapport niet als de ultieme waarheid beschouwd moet worden. Dit rapport wordt vormgegeven door subjectieve percepties van alle teamleden samen. Deze moeten ook als dusdanig geïnterpreteerd worden.

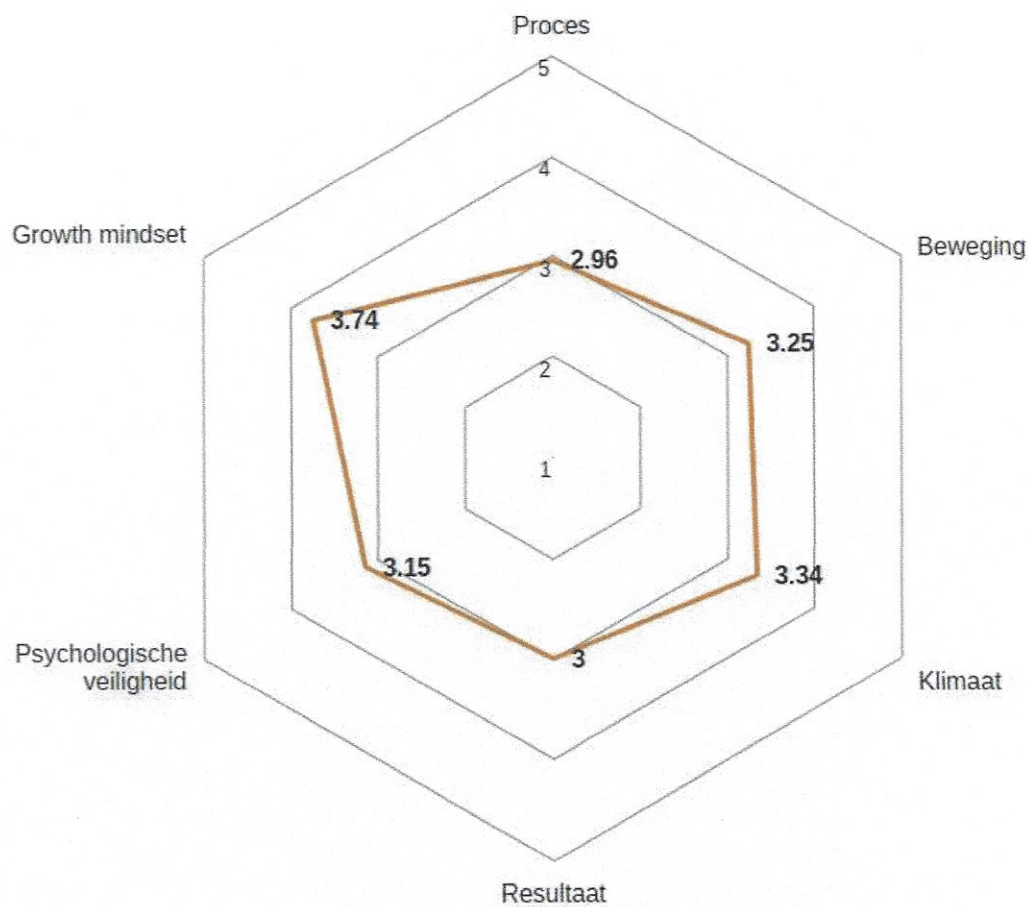
Het rapport geeft eerst een algemeen overzicht van de scores op de dimensies in een spinnenweb. Nadien duiken we telkens dieper in de resultaten per (sub)dimensie.

We tonen telkens een grafiek met de gemiddelde score op de subdimensie. Vervolgens tonen we een tabel met details op vraagniveau, inclusief het gemiddelde (avg) en de verdeling van de antwoorden. De verdeling van de antwoorden (de gekleurde blokjes) geeft je een idee of de antwoorden van de verschillende teamleden sterk van elkaar verschillen (de blokjes zijn lichtgekleurd en verspreid) of dat iedereen net eensgezind is (de antwoorden centreren zich in één blokje en is donkerder gekleurd). Of anders gezegd: hoe lichter het blokje, hoe minder dit antwoord gekozen werd. Hoe donkerder het blokje, hoe meer teamleden dit antwoord gekozen hebben.

2

JULLIE TEAMRESULTATEN

In onderstaand spinnenweb zien jullie een overzicht van de belangrijkste resultaten op de dimensies voor jullie team.



Positieve teamcultuur

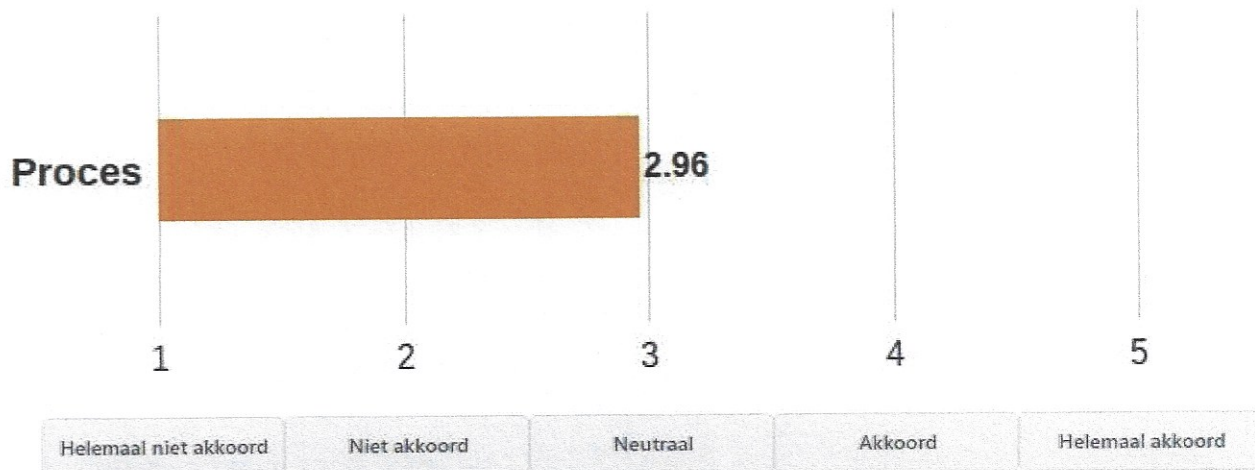
Als je de cultuur in dit team op een goede dag zou beschrijven, welk van deze omschrijvingen past dan het best en welke het minst bij hoe jij dit team ervaart? Zet het meest passende bovenaan en het minst passende onderaan.

1	Stralend enthousiaste creatievelingen
2	Vurige en gedreven probleemoplossers
3	Warme vertrouwensbouwers
4	Een goed gestructureerde en heldere denktank

Als je de cultuur in dit team op een slechte dag zou beschrijven, welk van deze omschrijvingen past dan het best en welke het minst bij hoe jij dit team ervaart? Zet het meest passende bovenaan en het minst passende onderaan.

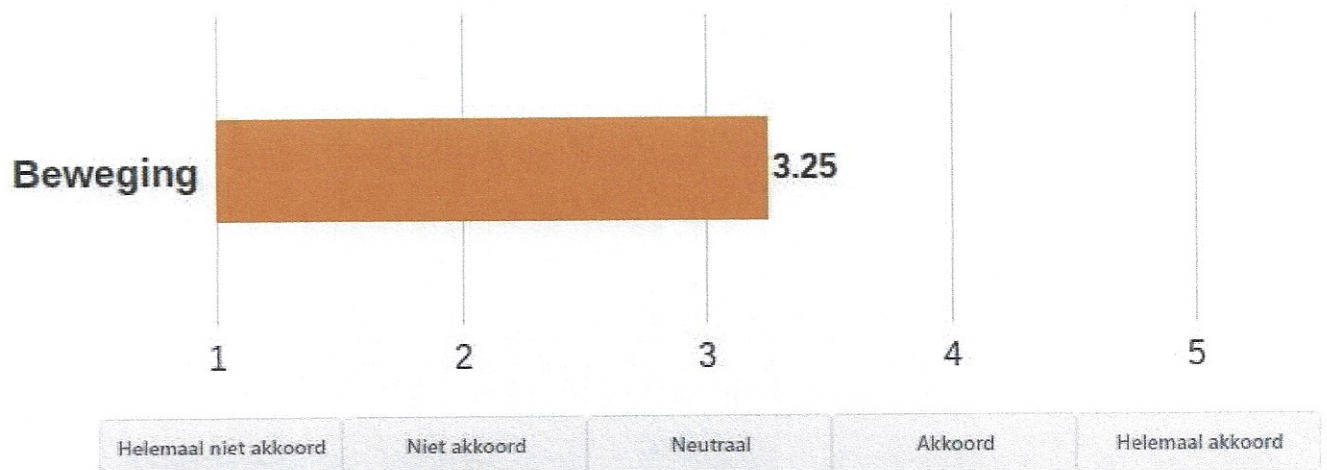
1	Controlerende doordrammers
2	Obsessieve perfectionisten
3	Losgeslagen chaoten
4	Koppige fanatiekelingen

Proces



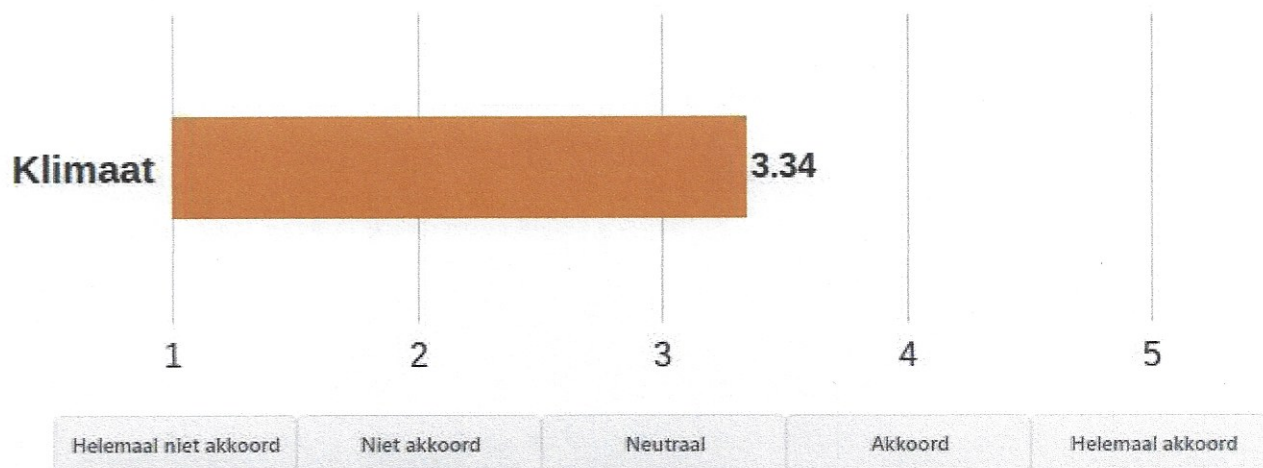
	AVG	1	2	3	4	5
We werken objectief en nauwkeurig.	3					
We meten de kwaliteit van onze prestaties en weten of we ons werk goed doen.	2.88					
We werken systematisch aan continue verbetering.	3.5					
We meten het effect van hetgeen we doen en de waarde die we brengen.	2.63					
We bewaken de kwaliteit van de resultaten die we neerzetten.	3.38					
De rollen en verantwoordelijkheden in dit team zijn duidelijk.	2.75					
We zijn efficiënt georganiseerd.	2.63					
TOTAAL (GEMIDDELDE)	2.96					

Beweging



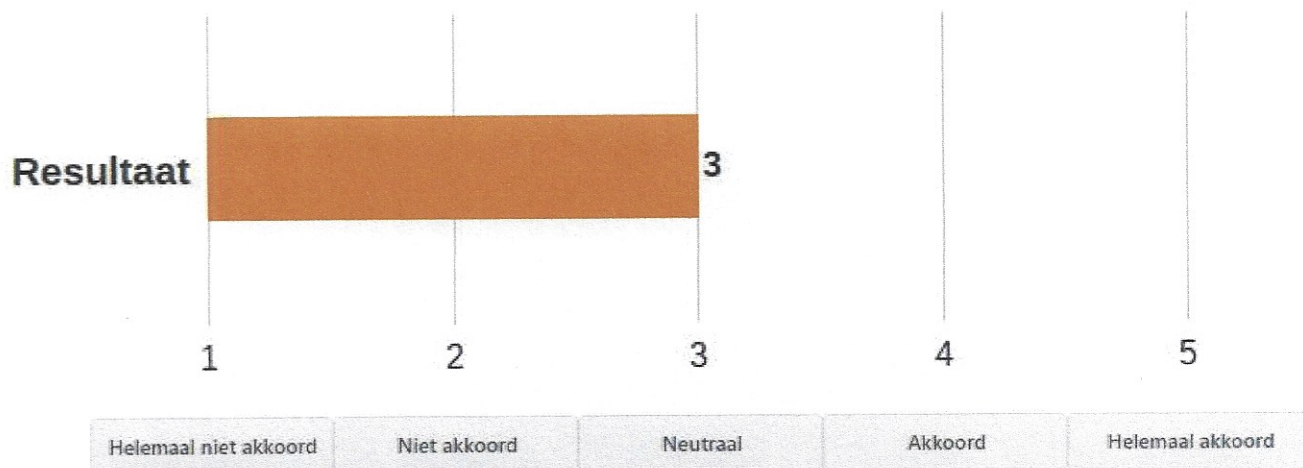
	AVG	1	2	3	4	5
We experimenteren en proberen nieuwe werkwijzen of oplossingen uit.	3.38					
We kijken over de grenzen van ons team heen om afstemming te bevorderen.	3.38					
We zijn actief bezig met leren en ontwikkelen om relevant te blijven in de toekomst.	3.75					
We motiveren elkaar en houden de energie hoog in dit team.	3.38					
Er is een positieve sfeer en we voeren levendige gesprekken.	3.75					
We zijn nieuwsgierig en erop uit om nieuwe mogelijkheden te ontdekken.	3					
We gaan flexibel om met veranderingen.	2.13					
TOTAAL (GEMIDDELDE)	3.25					

Klimaat



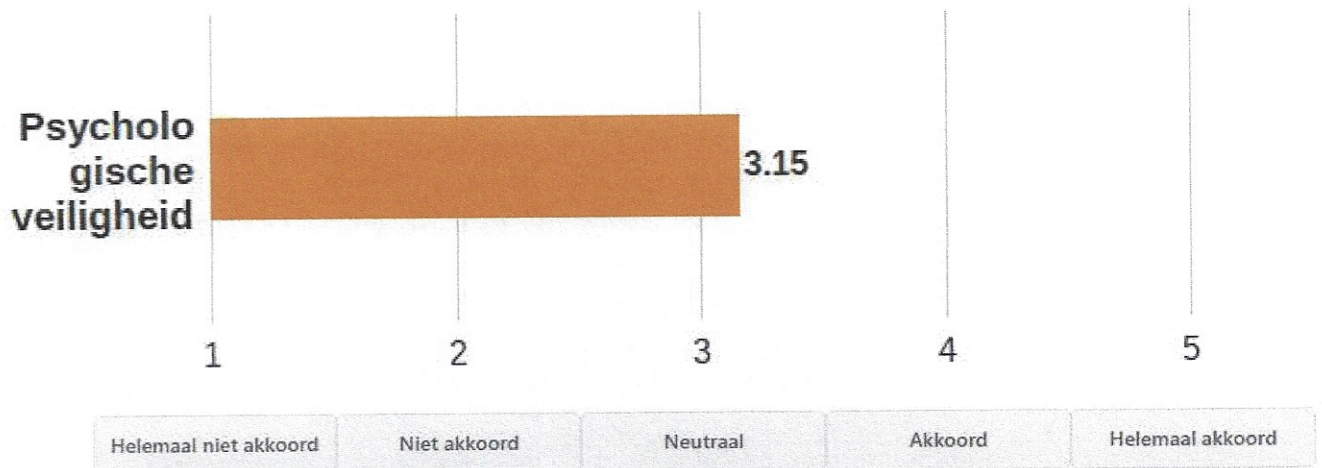
	AVG	1	2	3	4	5
We luisteren empathisch naar elkaar en doen inspanning om elkaar écht te begrijpen.	3.38					
We hebben gemeenschappelijke teamwaarden, die iedereen begrijpt en deelt.	3.75					
De werkdruk is bespreekbaar, we kunnen grenzen aangeven.	2.5					
In dit team streven we ernaar om de behoeften van de klant te kunnen vervullen.	3.5					
We spreken voldoende waardering uit naar elkaar.	3.25					
In dit team zijn we mensgericht, we steunen elkaar.	3.75					
Er wordt voldoende rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden.	3.25					
TOTAAL (GEMIDDELDE)	3.34					

Resultaat



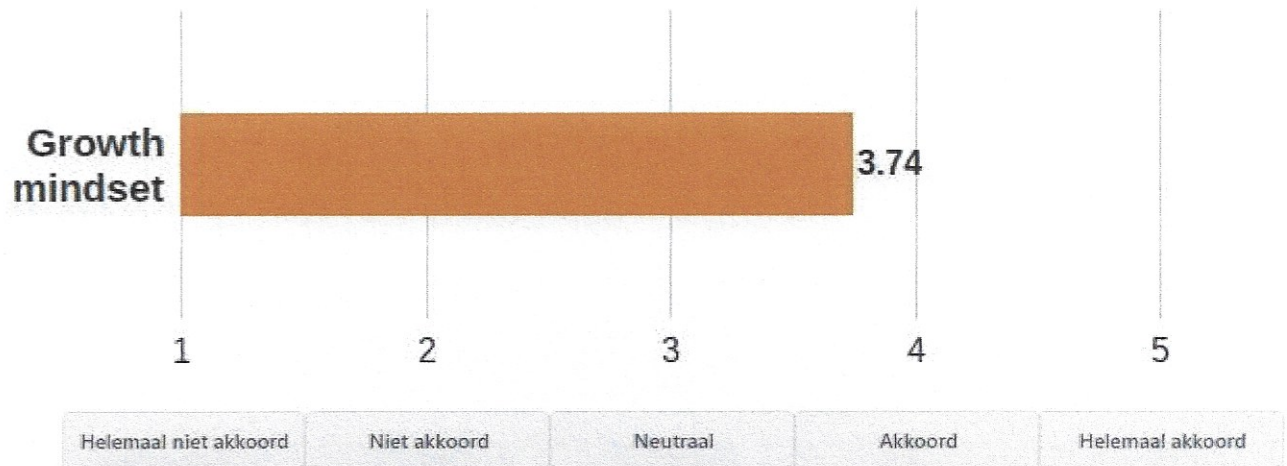
	AVG	1	2	3	4	5
We durven van koers te veranderen wanneer iets niet werkt.	2.63					
We voeren beslissingen daadkrachtig uit.	2.75					
De te behalen doelstellingen en resultaten van het team zijn duidelijk.	3.38					
We houden elkaar verantwoordelijk voor het resultaat van ons team.	3.25					
We komen afspraken na, voegen de daad bij het woord.	3.13					
We durven dingen in dit team benoemen en conflicten aangaan.	3					
We kunnen knopen doorhakken, ook de moeilijke.	2.88					
TOTAAL (GEMIDDELDE)	3					

Psychologische veiligheid



	AVG	1	2	3	4	5
In dit team wordt niemand afgewezen omdat ze "anders" zijn. Verschillen worden gerespecteerd.	3.63					
Iedereen hoort erbij in dit team, ongeacht positie of functie.	4.13					
Mijn unieke vaardigheden en talenten worden gewaardeerd en benut in dit team.	3.38					
Niemand in dit team zal bewust iets doen wat mijn inspanningen ondermijnt.	3.5					
De debatten en dialogen in dit team zijn constructief.	2.75					
Het is in dit team makkelijk om hulp te vragen aan anderen.	3.63					
Het is in dit team veilig om een risico te nemen.	2.75					
Afwijkende meningen kunnen worden uitgesproken.	2.88					
De status quo mag uitgedaagd worden door in dit team.	3.25					
Als je in dit team een fout maakt, wordt dat je niet kwalijk genomen.	2.25					
Fouten worden in dit team besproken met de bedoeling om van te leren (en niet om een schuldige aan te wijzen).	2.63					
We kunnen in dit team problemen en moeilijke kwesties ter sprake brengen.	3					
TOTAAL (GEMIDDELDE)	3.15					

Growth mindset



	AVG	1	2	3	4	5
Ik durf risico's te nemen als het op samenwerken aankomt.	3.5					
Als er iets in de samenwerking fout gegaan is, ben ik gedreven om te weten waarom.	4.63					
Ik durf fouten maken en toegeven, ook als het over de manier van samenwerken gaat.	4.13					
Ik hou van nieuwe uitdagingen die gerelateerd zijn aan mijn skills om beter te kunnen samenwerken.	4					
Ik hou van nieuwe "teaming skill" uitdagingen.	3.5					
Iedereen kan een goede teamplayer worden.	3.5					
Ik geef niet snel op wanneer het samenwerken eens wat moeilijker gaat.	4.25					
Ik vind het belangrijk om constant bij te leren als het over teaming skills gaat.	4					
Ik zoek actief naar feedback over de manier waarop ik met anderen samenwerk.	3.75					
Ik pieker niet over hoe anderen het samenwerken met mij beoordelen.	3					
Het vragen van hulp aan anderen is een teken van sterkte.	3.5					
Ik zoek actief naar experts in bepaalde teaming skills.	3.13					
TOTAAL (GEMIDDELTE)	3.74					

Teaming Skills



Teaming Skills

	AVG	1	2	3	4	5
Kwetsbaarheid tonen	3.88					
Omgaan met verschillen in het team	3.75					
Praten over fouten	3.88					
Hulp vragen aan anderen	3.38					
Empathisch luisteren	4.13					
Je mening uiten, ook wanneer deze "afwijkend" is	3.75					
Vragen stellen	3.88					
Omgaan met feedback	3.13					
Omgaan met emoties, van jezelf en van anderen	2.88					
Grenzen bewaken	2.13					
Initiatief nemen	3.75					
Omgaan met conflict	2.38					
Focussen op het resultaat	3.88					
Rollen en verantwoordelijkheden verduidelijken	2.88					
Afspraken maken en bewaken	3.38					
Procesmatig werken	3.63					
Je eigen idee loslaten	3.13					
De positieve sfeer bevorderen in het team	3.63					
Je energiepeil bewaken	2.63					
Teamsuccessen vieren	3.5					
Durven experimenteren	3.25					
Nieuwsgierig zijn	4.13					
Out of the box denken	3.25					
Geloven in groei, openstaan voor verandering	3.38					
TOTAAL (GEMIDDELDE)	3.4					

RANGSCHIKKING STELLINGEN

HOOGST GESCOORDE STELLINGEN

	AVG	1	2	3	4	5
Iedereen hoort erbij in dit team, ongeacht positie of functie.	4.13					
We hebben gemeenschappelijke teamwaarden, die iedereen begrijpt en deelt.	3.75					
We zijn actief bezig met leren en ontwikkelen om relevant te blijven in de toekomst.	3.75					
In dit team zijn we mensgericht, we steunen elkaar.	3.75					
Er is een positieve sfeer en we voeren levendige gesprekken.	3.75					

LAAGST GESCOORDE STELLINGEN

	AVG	1	2	3	4	5
We gaan flexibel om met veranderingen.	2.13					
Als je in dit team een fout maakt, wordt dat je niet kwalijk genomen.	2.25					
De werkdruk is bespreekbaar, we kunnen grenzen aangeven.	2.5					
Fouten worden in dit team besproken met de bedoeling om van te leren (en niet om een schuldige aan te wijzen).	2.63					
We meten het effect van hetgeen we doen en de waarde die we brengen.	2.63					

RANGSCHIKKING STELLINGEN

HOOGST GESCOORDE STELLINGEN

	AVG	1	2	3	4	5
Als er iets in de samenwerking fout gegaan is, ben ik gedreven om te weten waarom.	4.63					
Ik geef niet snel op wanneer het samenwerken eens wat moeilijker gaat.	4.25					
Ik durf fouten maken en toegeven, ook als het over de manier van samenwerken gaat.	4.13					
Nieuwsgierig zijn	4.13					
Empathisch luisteren	4.13					

LAAGST GESCOORDE STELLINGEN

	AVG	1	2	3	4	5
Grenzen bewaken	2.13					
Omgaan met conflict	2.38					
Je energiepeil bewaken	2.63					
Rollen en verantwoordelijkheden verduidelijken	2.88					
Omgaan met emoties, van jezelf en van anderen	2.88					

OPEN FEEDBACK

Naast het scoren van stellingen, werden er ook een aantal open vragen gesteld. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de ontvangen feedback, opgedeeld per vraag. De feedback is integraal overgenomen en op geen enkele manier aangepast.

STOP

MET WELK GEDRAG Zouden WE ALS TEAM MOETEN STOPPEN OM MEER SUCCESVOL TE WORDEN?

Deadlines opschuiven of uitstellen. Ons houden aan de prioriteiten en ondergeschikte acties de bovenhand niet laten nemen of tijd laten roven.

afwachtende houding in wat moeilijker situaties
genomen beslissingen opnieuw in vraag stellen

Te veel overdenken. Te veel en te lang overleg, te veel kaders en teksten en procedures etc.....
vooraleer iets uit te voeren.

een soort van voorzichtigheid, zogezegd om niet te kwetsen, de ware reden is dat de moed ontbreekt
(ik spreek ook voor mezelf)

Het opdringen van de nieuwe waarden

Wat minder "pleasen", maar valt op zich wel mee

Bij een mindere dag mag dit uiteraard uitgesproken wordt maar de sfeer is onmiddellijk heel gespannen en iedereen loopt op de toppen van zijn tenen waardoor een geplaatst mopje teveel is en dit maakt de samenwerking soms wel moeilijk. Op een mindere dag moet je heel goed opletten met wat je vraagt en wanneer je het vraagt.

te veel verschillende projecten opstarten tegelijkertijd.

Ja zeggen tegen te veel projecten tegelijkertijd waardoor werkdruk te hoog wordt.

Niet met te veel nieuwe projecten bezig zijn of opstarten !Tijd geven om de projecten te evalueren en dan pas nieuwe opstarten, niet te snel willen gaan met de veranderingen!

Minder hooi op onze vork nemen.

Teveel verschillende opdrachten/projecten ineens in gang zetten, waardoor het overzicht soms zoek raakt. Zaken niet benoemen of onder de mat vegen om de vrede te bewaren.

START

WELK GEDRAG Zouden WE ALS TEAM MOETEN BEGINNEN VERTONEN OM MEER SUCCESVOL TE WORDEN?

De dingen die we uitwerken, uitvoeren en bedenken nog meer koppelen aan het grote organisatiedoel-kader-strategie.

Rechtstreekse en directe feedback naar elkaar toe mag meer gebeuren en persoonlijk.

reflex om afspraken te verankeren in werkvoorschriften en procedures
wat sneller knopen doorhakken in complexe situaties

Nog wat meer focus op resultaten ipv proces. Nog iets meer hands on mentaliteit. Indien niet akkoord, duidelijk, snel en constructief communiceren. Directe communicatie over afdeling heen ipv via via of via de directe leidinggevende.

nog meer doorspreken, bedenkingen en meningen voluit delen met de persoon die ertoe doet/beslist/.... - meer feedback geven aan elkaar

Nog meer luisteren om te luisteren en niet om te antwoorden of op te lossen

We zouden meer tijd kunnen maken voor opvolging van doelen

Een gezamenlijke sfeermaker, snoeppot (elke collega vult de pot eens met zijn/haar lieverlings snoep/koek), 1x per maand samen lunchen met volledige staf team ...

verdiepen in de dingen waar we nu mee bezig zijn.

Duidelijkheid creëren over het takenpakket (wie doet wat? wat behoort bij wie?) - duidelijke doelstellingen - ook eventjes een pauzeknop durven indrukken om aan reflectie te doen? Zijn we echt wel goed bezig?

Rekening houden met de medewerkers op de werkvloer

nog duidelijker communiceren bij beslissingen

Meer weten van algemene beslissingen door iedereen op alle lagen.

Sneller durven stilstaan bij wat wel en wat niet goed loopt, dit met z'n allen durven erkennen en benoemen, er de nodige lessen uittrekken en indien nodig de koers bij te sturen die we aan het varen zijn. Indien nodig even durven vertragen zodat iedereen terug mee is, en dit zonder dat iemand zich daar schuldig moet bij voelen omdat hij/zij dit aangekaart heeft.

CONTINUE

WAT MAAKT JULLIE ALS TEAM SUCCESVOL?

De verschillende aanwezige expertises leidt tot mooie resultaten en snel kunnen handelen. Het bezorgd zijn om elkaar en iets voor een ander doen (als er al eens een gat valt).

elk heeft eigen expertise en vult mekaar aan
er is een leuke werksfeer, ruimte om te lachen
Onze neuzen staan in dezelfde richting

Verschillende profielen en ervaringen vullen elkaar goed aan. Iedereen is gedreven.

gedrevenheid, neuzen in dezelfde richting, bereidheid elkaar te helpen

Er wordt gestreefd naar open communicatie waardoor veel bespreekbaar is

We zijn altijd bereikbaar om elkaar verder te helpen

Open communicatie.

vullen elkaar zeer goed aan en kunnen steeds bij elkaar terecht voor vragen en feedback. er is vertrouwen waardoor we eerlijk kunnen communiceren. daarnaast is er een mix van kennis, ervaring en vernieuwing

De zin die in het team heerst om er wat van te willen maken.

Goed op elkaar afgestemd zijn, open en eerlijk kunnen communiceren, luisteren naar elkaar en elkaar



mening accepteren.

Open sfeer - iedereen gelijkwaardig- er is vertrouwen en respect - tijdens het werken / overleggen is er ook een 'fun'gehalte (humor) aanwezig wat ook niet onbelangrijk is !

Onze open houding naar elkaar

De diversiteit aan functies, rugzakjes, ideeën en meningen.

We hebben allemaal een positieve mindset, en voelen ons echt ambassadeurs van KC naar mijn gevoel. Samen gaan we ervoor om onze doelen te behalen.
