

Hoe je het maximale uit jouw team haalt

Zes ingrediënten voor een High
Performance Team

Hoe je het maximale uit jouw team haalt

Zes ingrediënten voor een High Performance Team

Jouw team loopt best goed, maar je wilt weten hoe je er nog meer uit kunt halen. Hoe verbeter je bijvoorbeeld de samenwerking? Hoe versterk je het teamgevoel en de motivatie? Hoe laat je mensen groeien in jouw team? En hoe boekt jouw team daarmee nog betere resultaten? InternetSpiegel liet onderzoek doen en wat blijkt? Zes ingrediënten wijzen je de weg naar nog betere teamprestaties.

Lees in deze whitepaper alles over het High Performance Team-model.

Gewone mensen kunnen onder de juiste omstandigheden bijzondere prestaties leveren

Je kent het misschien wel uit de sport: soms wint dat ene team waarvan niemand het van tevoren had verwacht. Zo won Leicester City in 2016 het Engelse kampioenschap; normaal gesproken een laagvlieger met een begroting die niet in de buurt komt van de topclubs. En op de Olympische Spelen van 2016 kwamen de handbal- én volleybaldames onverwacht in de

halve finale. Andersom komt natuurlijk ook voor: het team met allemaal dure vedettes dat jammerlijk in de middenmoot eindigt.

Blijkbaar maken niet alleen de individuele kwaliteiten van teamleden het verschil. Wat dan wel? Het team natuurlijk. Gewone mensen kunnen onder de juiste omstandigheden bijzondere prestaties leveren. En dat geldt ook voor de vele teams in de publieke sector. Uitzonderlijk goed presterende teams leggen de lat hoog, behalen grootse resultaten en de teamleden zijn trots om daar deel van uit te maken. Ofwel: er is sprake van zogenaamde High Performance Teams.

Wat maakt dat teams zo goed kunnen presteren, los van de kwaliteiten van elk individu afzonderlijk? Onderzoek van InternetSpiegel, in samenwerking met de Erasmus Universiteit Rotterdam en bureau Leeuwendaal, heeft uitgewezen dat er zes onmisbare ingrediënten zijn. Ingrediënten die ervoor zorgen dat jij ook van jónw team een high performance team kunt maken.

Zes ingrediënten voor een High Performance Team

1- Teambevlogenheid

Teamleden zijn loyaal en voelen zich met elkaar en met het team verbonden. Teamleden laten een grote toewijding zien. Ze zijn trots op het team en hebben inspiratie om nieuwe uitdagingen op te pakken. Teambevlogenheid is een houding en is grotendeels een uitkomst van twee andere teamprocessen: doelgerichte en taakgerichte samenwerking.

Wat kun je doen:

- Werk gezamenlijk aan heldere en aansprekende teamdoelen om de onderlinge verbondenheid te vergroten;
- Zorg voor goede informatie-uitwisseling en gezamenlijke kennisbenutting: daardoor groeit de energie voor nieuwe uitdagingen;
- Herhaal regelmatig met elkaar waarom jullie doen wat jullie doen: hoe leveren we bijvoorbeeld een bijdrage aan de publieke zaak?

2 - Zelfmanagement

Teamleden gebruiken met elkaar de ruimte die ze hebben om het werk te organiseren, initiatieven te nemen en oplossingen voor problemen te

bedenken. Dit gaat verder dan autonomie in termen van mogelijkheden en bevoegdheden hebben om het werk uit te voeren. Bij zelfmanagement gaat het om gedrag vanuit het team, de ruimte die het team met elkaar daadwerkelijk benut om een gezamenlijk doel te realiseren. Het betekent dat teamleden gezamenlijk besluiten nemen over het werk, taken plannen, verantwoordelijkheid nemen en, waar nodig, zelf ondersteuning inschakelen.

Wat kun je doen:

- Heldere en gedragen doelen maken het makkelijker voor het team om te bepalen welke problemen opgelost moeten worden en hoe dat met elkaar te doen;
- Als leidinggevende geef je ruimte en spreek je de verwachting uit richting het team dat het zelf problemen oplost. Je stuurt daarop aan en ondersteunt; eventueel kan een opleiding om competenties te verbeteren helpen om de mogelijkheden voor zelfmanagement te vergroten.

3 - Doelgerichte samenwerking

Teamleden spreken met elkaar een gezamenlijk doel uit en willen als eenheid dat doel halen. Men spreekt elkaar daarop ook aan. Dit is mogelijk als teamleden trouw zijn aan elkaar en bereid zijn elkaar te helpen. Teamleden zijn ook in staat om hun teamdoelen krachtig uit te leggen en te verbinden met een (hoger) publiek doel waarmee ze zich sterk verbonden voelen.

Wat kun je doen:

- Bespreek als team waar het team voor staat en definieer en formuleer de teamdoelen zo dat iedereen zich erdoor aangesproken voelt;
- Zorg voor verbinding tussen de teamdoelen en doelen van elk teamlid afzonderlijk;
- Betrek als leidinggevende jouw team zoveel mogelijk bij het maken van plannen en geef hen de verantwoordelijkheid om eigen doelen te definiëren.

4 - Taakgerichte samenwerking

Teamleden stemmen onderling taken af, wisselen informatie uit en integreren dat in hun werk. Succesvolle teams doen dit op een effectieve manier. Het werkoverleg is bijvoorbeeld geen 'moetje', maar een effectieve manier van

informatie-uitwisseling en onderlinge afstemming. Hoe groter de onderlinge afhankelijkheid bij het uitvoeren van de teamtaak, hoe groter de behoefte aan taakgerichte samenwerking.

Wat kun je doen:

- Bespreek werksituaties en ervaringen in het werk om zo tot kennisdeling te komen en nieuwe ideeën voor de taakuitvoering te ontwikkelen. Doe als leidinggevende ook hieraan mee en deel de eigen ervaringen;
- Maak tijd in de agenda van project- of vragenuurtjes om tot deze besprekingen te komen;
- Maak als leidinggevende zichtbaar voor anderen hoe je zelf gebruik maakt van informatie-uitwisseling en kennisdeling om tot een betere taakuitvoering te komen.

5 - Stakeholdergerichte samenwerking

Succesvolle teams staan in goed contact met hun omgeving en hebben oog voor de belangen en behoeften van hun stakeholders. Ze zorgen actief voor een goede samenwerking en afstemming met hun stakeholders. Ze weten bijvoorbeeld wat de wensen en behoeften van klanten zijn. De relatie met klanten voorziet in de juiste feedback om de geleverde producten en diensten hierop te laten aansluiten.

Wat kun je doen:

- Bepaal met het team wie de relevante stakeholders zijn;
- Zoek actief de communicatie met de stakeholders en gebruik de feedback om als team tot betere producten en diensten te komen;
- Zorg als organisatie voor meer diversiteit in functies en expertise om een goede samenwerking met verschillende stakeholders te faciliteren.

6 - Leiderschap

Transformationeel leiderschap is een stijl van leidinggeven die goed past bij het sturen op teamprocessen. Succesvolle teams hebben leiders die persoonlijke aandacht geven aan hun medewerkers, creativiteit stimuleren, een lonkend perspectief of ideaal ontwikkelen en overdragen, en die zelf het goede voorbeeld geven. Het teambelang staat voorop en de leidinggevende toont oprechte aandacht en interesse in de teamleden. De

leidinggevende faciliteert doelgerichte en taakgerichte samenwerking en zelfmanagement van het team.

Wat kun je doen:

- Neem het team als uitgangspunt en daarmee de teambehoeften en teamdoelen, in plaats van het individu;
- Geef persoonlijke aandacht en toon oprechte interesse;
- Gebruik fouten om er samen met het team van te leren.

Teambegeleiding

De kennis van het High Performance Team-model toepassen is niet altijd even makkelijk. Misschien vind je het prettig om daar wat hulp bij te krijgen. Of heb je behoefte aan iemand die met een frisse blik jou op nieuwe gedachten zet en anders naar jouw team laat kijken.

Daarom biedt InternetSpiegel teambegeleiding aan. Met de ingrediënten van het High Performance Team model als fundament, helpen we om de juiste interventies te doen die precies voor jouw team nodig zijn om tot nog betere prestaties te komen. We werken hiervoor samen met ervaren adviseurs, die verstand hebben van teamontwikkeling en jarenlange ervaring hebben in de publieke sector.

Wil je meer weten over High Performance Teams?

Neem contact op met Lucien Vermeer, programma-manager
InternetSpiegel: 06-38825600 of lucien.vermeer@ictu.nl.

Wat is InternetSpiegel?

InternetSpiegel levert feiten over verschillende thema's die met werken bij de overheid te maken hebben, zoals arbeidsmobiliteit, leiderschap en teamontwikkeling.

Wij brengen met onderzoek de huidige situatie bij publieke organisaties en de uitdagingen waarmee zij te maken hebben in kaart. Deze informatie zetten we om naar kennis en nieuwe inzichten. We maken verbanden inzichtelijk die relevant zijn voor publieke organisaties en vullen dit aan met ideeën en adviezen voor oplossingen. We spiegelen, prikkelen en adviseren publieke organisaties om de betekenis en consequenties van ons onderzoek expliciet te maken en de basis te leggen voor besluiten en vervolgacties. Hiermee creëren we impact en dragen we bij aan een beter functionerende overheid.

De kennis die we ontwikkelen en verzamelen, publiceren we in artikelen, rapporten en boeken. Daarnaast delen we onze kennis door het geven van presentaties, workshops en trainingen binnen de overheid. Wij richten ons op beleidsmakers, managers en HR-adviseurs.

InternetSpiegel is een programma van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, in uitvoering bij Stichting ICTU. Wij zijn zelf werkzaam in het openbaar bestuur, hebben gevoel voor bestuurlijke verhoudingen en zijn bekend met de vraagstukken van publieke organisaties.