



# Teamontwikkeling

Organisatie

## Inhoud

1. Inleiding
  2. Een krachtig team tot stand brengen
  3. Een team krachtiger maken
- 

### 1. Inleiding

Teams waarin de samenwerking soepel verloopt. Doordat mensen elkaar aanvoelen en aanvullen op hun weg naar resultaat; daar worden organisaties beter van. Als duo's of groepen samen over talenten beschikken waardoor effectieve taakverdeling en afstemming mogelijk is, kan succes worden bereikt. Maar hoe breng je zo'n team tot stand? En wat doe je als deze succesvoorwaarden niet als vanzelf in een groep aanwezig zijn? ADJ helpt krachtige teams samen te stellen of groepen elkaar te hervinden en verder te komen!

### 2. Een krachtig team tot stand brengen

#### Voorafgaand aan werving

Als een tweehoofdig bestuur van samenstelling wisselt, of bijvoorbeeld een MT moet worden aangevuld, worden expertises waarover de nieuwe collega moet beschikken opgenomen in het wervingsprofiel. Welke dat moeten zijn, is aan de hand van functiekenmerken vrij eenduidig vast te stellen. Vooraf goed voor ogen hebben welke persoonlijke eigenschappen het teamsucces zullen stimuleren, is vaak meer diffuus. Dan wordt afgegaan op onderbuikgevoelens en uit de losse pols worden wat indicatoren opgenoemd. Een van de aandachtspunten hierbij is dat mensen geneigd zijn collega's te zoeken die op henzelf lijken. Of op wat ze zelf denken te zijn. Dat kan in de praktijk tot risico's leiden. Complexe uitdagingen vragen immers om een breed pallet van competenties. Zodat het juiste talent bij uiteenlopende situaties kan worden ingezet.



ADJ brengt in kaart welke persoonlijke talenten, competenties, behoeften en aandachtspunten bij de duo-partner of in het team aanwezig zijn. Vanuit dat beeld brengen we in kaart welke aanvullende eigenschappen het gezamenlijke succes zullen verstevigen. Met die indicatoren vullen we de expertisegebieden in het wervingsprofiel aan. Zo worden de gewenste sollicitanten aangetrokken. En kan de selectiecommissie vanuit overeenkomstig perspectief met kandidaten in gesprek. Opdat nieuwe collega's voldoende gelijkennissen hebben om elkaar te kunnen aanvoelen èn genoeg van elkaar verschillen om aanvullend te kunnen zijn.

## **Tijdens selectie**

Tijdens kennismakingen met sollicitanten krijgen consultants van ADJ en selecteurs van opdrachtgevers indrukken van kwaliteiten en valkuilen van kandidaten. Vraag blijft wel welke van hen ècht over de potentie beschikken om het benodigde gedrag te laten zien in situaties waarbij het erop aankomt. Op die momenten acteren mensen in het verlengde van hun diepste drijfveren. En dat leidt soms tot succes en soms ook helemaal niet. Inzicht krijgen in die meest wezenlijke en voorspellende drijfveren is in gesprekken moeilijk. Daarvoor zijn andere methodieken nodig. ADJ past hiervoor de TMA toe. Dit instrument indiceert dieperliggende kwaliteiten en valkuilen. Dat inzicht geeft de juiste handvaten voor het kiezen van de beste kandidaat.

Als de selectiecommissie kandidaten heeft gesproken die over de noodzakelijke expertise beschikken, kan ADJ met de TMA inzicht in hun drijfveren genereren. Daarmee kan een tweede selectiegesprek met meer verdieping worden gevoerd. Of kan na de laatste ronde beter gefundeerd worden besloten met welke overgebleven sollicitant het bestaande team moet worden aangevuld.

### 3. Een team krachtiger maken

Collega's waartussen irritatie speelt. Mensen die zich allemaal met hetzelfde bemoeien of juist structureel verantwoordelijkheden uit de weg gaan. Medewerkers die elkaar vermijden. Of subgroepen aangaan waarmee ze anderen excluseren. Managers met een enige ervaring hebben allemaal weleens te maken gehad met dergelijke belemmeringen in samenwerkingsverbanden. Die benadelen het beoogde resultaat en dat straalt af op het succes van de leider zelf.

Ben jij verantwoordelijk voor zo'n team, of mis je effectieve afstemming binnen je eigen echelon, dan kunnen onze teaminterventies je helpen de samenwerking vlot te trekken.

#### **Opnieuw kijken naar aanwezig kapitaal**

In de dagelijkse operatie kan het zicht op aanwezige talenten en competenties vertroebelt raken. Omdat niet (meer) het juiste appèl op mensen wordt gedaan. ADJ neemt in dit soort situaties competentieanalyses met medewerkers af. Daarmee kunnen leidinggevend en teamleden elkaar met hernieuwde blik bekijken. De uitwisselingen die we hierover faciliteren, zijn het vertrekpunt voor nieuwe processen en dynamieken. Op basis van verdeling van potentieel kunnen taken worden herbelegd, kunnen (sub)teams opnieuw worden ingericht en/of kunnen collega's tot verbeterde afstemmingmechanismen komen. Als zichtbaar wordt dat bepaalde competenties in het team worden gemist, kunnen aanvullende talenten worden gezocht en werving gericht worden opgestart.

Op basis van de ontwikkelnoden van een team ontwerpt ADJ specifieke interventies, waarmee belemmeringen worden weggeruimd en energie weer kan gaan stromen. Wil je in gesprek over het bevorderen van het succes in jouw team? Plan dan gerust een afspraak!

#### **Interesse?**

Wil je meer weten over team ontwikkeling? Neem dan contact met ons op, we beantwoorden graag je vragen. Bel met Nicolienne de Bruijne: +31 6 4305 2253 of mail naar: [nicolienne@adj.nl](mailto:nicolienne@adj.nl).