

KRITISCH DENKEN VERSTERKEN IN JE TEAM

Echt samenwerken in teams en in ketens is een concurrentiemiddel,
dus investeer hierin, elke dag opnieuw



Het kritisch denken in je team versterken.¹

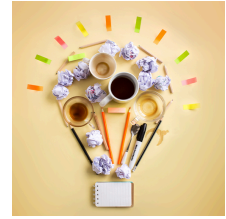
In een eerdere nieuwsbrief schreven we over het belang van teamwork.

Ja, vertel eens iets nieuws, dat weten we toch al. Ja weten we. Maar doen we er als teamleider, manager, directie alles aan om dit samenwerken tot grote hoogte te cultiveren? In veel organisaties niet. Helaas. Terwijl veel onderzoek toch aantoonde dat teamwork een enorm concurrentiemiddel is.

Daar waar het er echt is, schieten werkplezier, klanttevredenheid en resultaten omhoog. Het lijkt derhalve de moeite waard om nog een inzicht toe te voegen aan de eerdere inzichten over 'Wendbare, innovatieve, toekomstvast

organisaties' en 'Leren samen te werken' (vaardigheden). <zie nieuwsbrieven op onze website>

En dat is het versterken van het kritische vermogen van je team. Zie hier een paar vragen en suggesties om dit voor jezelf als teamleider op te sporen. Kritisch kunnen zijn op je eigen teamwork zorgt ervoor dat je elke dag een beetje beter kunt worden met elkaar.



IS JE TEAM STERK IN UITVOERING?

Analyseer wat je ziet gebeuren in je team:

- Zijn de mensen in staat alle gevraagde activiteiten uit te voeren (qua competentie)?
- Zijn ze in staat tijdig klaar te zijn, binnen de afgesproken en benodigde tijdigheid?
- Zijn ze in staat de gevraagde kwaliteit te leveren?

Indien onvoldoende ... coach je team op de volgende punten:

- Was de instructie ten tijde van het delegeren van de taak en de opdracht helder?
- Startte het team met een 'werk analyse' vooraf of gingen ze gelijk van start?
- Is dit team in staat voor zichzelf te beoordelen waarop ze competent zijn en waarop niet?
- Durven ze tijdig om hulp te vragen?

IS JE TEAM IN STAAT HET OVERZICHT TE BEWAREN?

Analyseer wat je ziet gebeuren in je team:

- Kunnen ze het geheel overzien en de paar echt belangrijke punten onderkennen?
- Kunnen ze onbelangrijke punten negeren en laten ze zich er niet door afleiden?
- Kunnen ze het belang van de kritieke onderdelen van het werk beoordelen?
- Kunnen ze de belangrijkste inzichten helder (kort en bondig) communiceren?

Indien onvoldoende ... coach je team op de volgende punten:

- Leer je team te werken van uit het grotere geheel en leer hen de verbanden te zien.
- Oefen met je team hoe voordat je aan de slag gaat een analyse te maken.
- Oefen met je team hoe te evalueren op deze kritieke punten nadat het werk gedaan is.
- Stel vragen als: Stel dat je maar 5 min tijd had ... stel dat je slechts 1000,- eu had ... (what/if).
- Het team is competent in het werken van uit Overzicht als ze in staat zijn 'on the spot' en zonder veel voorbereiding een overzicht te geven van de kernpunten in het werk en welke implicaties deze hebben voor de uitvoering, leidend tot een waarde in het proces en voor de klant.

¹ Geinspireerd op Matt Plummer, HBR, 2019

IS JE TEAM STERK IN HET GEVEN VAN ADVIES?

Analyseer wat je ziet gebeuren in je team:

- Kunnen je mensen aanbevelingen geven i.p.v. slechts vragen stellen?
- Kunnen ze als gelijkwaardige gesprekspartner met de leiding en met klanten sparren i.p.v. te blijven wachten op antwoorden en opdrachten?
- Kunnen je mensen voor- en nadelen onderkennen van opties en mogelijkheden?
- Is hun inbreng gebaseerd op een redenering die leidt tot het toevoegen van waarde?

Indien onvoldoende ... coach je team op de volgende punten:

- Leer je team eerst eigen aanbevelingen te maken, opties te doordenken, alvorens vragen te stellen aan de leiding.
- Oefen met je mensen om onderbouwde opties en mogelijkheden te onderkennen.
- Oefen met het nemen van gedegen business beslissingen waarbij het grotere geheel aan belangen afgewogen is en die daardoor leidt tot waarde-creatie.

IS JE TEAM IN STAAT HET WERK EEN HOGER NIVEAU TE BRENGEN?

Analyseer wat je ziet gebeuren in je team:

- Komt je team met voorstellen hoe het werk naar een hoger niveau te brengen?
- Kunnen ze de visie van de organisatie meenemen in de uitvoering van hun werk?
- Kunnen ze ook vragen stellen die jou als leider triggeren en die je zelf ook nog niet kunt beantwoorden?

Indien onvoldoende ... coach je team op de volgende punten:

- Leer je team te denken in voorstellen en mogelijkheden i.p.v. in beperkingen.
- Oefen met je team te leren denken in de waarde voor de klant, de opdrachtgever.
- Oefen met het denken in beleving bij de ontvanger van je product of dienst (empathize).
- Bespreek regelmatig hoe nieuwe ideeën te blijven genereren als je vast lijkt te zitten.
- Oefen met advies geven over je voorstellen in termen van waarde voor de ander (i.t.t. betweterigheid vanuit jouw perspectief als vakman).

IS JE TEAM IN STAAT IN DE VOORTBRENGINGSKETEN HUN ROL TE NEMEN?

Analyseer wat je ziet gebeuren in je team:

- Overziet het team de onderlinge afhankelijkheden in 't ketenverband met andere teams?
- Kunnen ze definiëren welke input zij van anderen nodig hebben?
- Kunnen je mensen de gevraagde output leveren aan anderen, waardoor effectiviteit voor alle betrokken afdelingen in de keten vergroot wordt?

Indien onvoldoende ... coach je team op de volgende punten:

- Oefen met je team hun rol in de eigen keten te herkennen en de doelen te begrijpen.
- Oefen met je team hoe af te stemmen met andere teams. Relatie-Doelen-Belangen-Fun.
- Leer je team hoe 'overlappend te plakken' i.p.v. op 'beelden te blijven reageren'.