

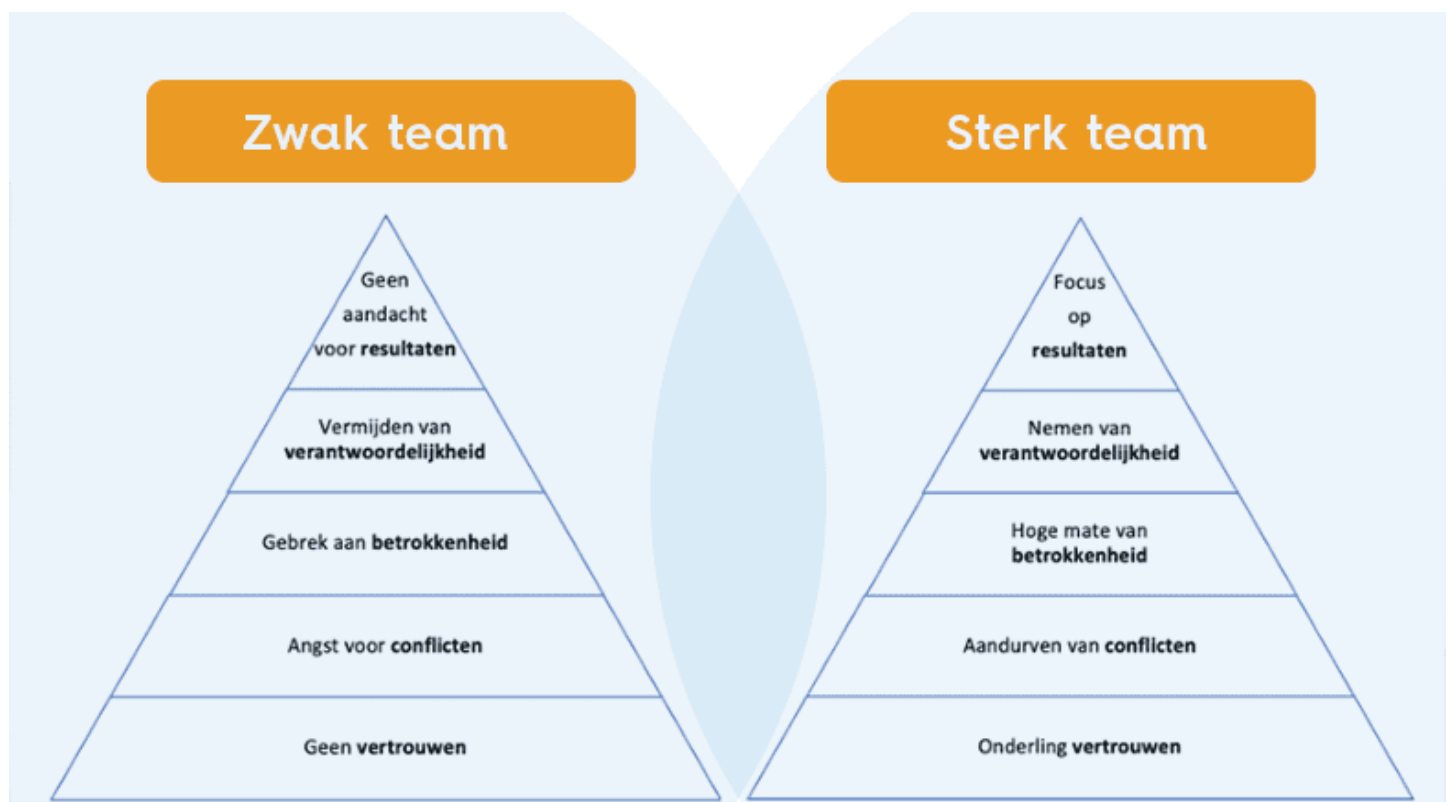
Talentontwikkeling SMM jaar 1 2024 - 2025

Opdracht – Reflecteren op samenwerken



Naam	Studentnummer	Klas
Mulan Aarts	1100223	SMM1C

In het model zijn de vijf belangrijkste valkuilen van een team duidelijk in kaart gebracht, zodat er kan worden toegewerkt naar een succesvol en effectief team. De piramide van Lencioni is opgedeeld in vijf lagen, te beginnen onderaan het model. Kenmerkend voor een piramide is dat eerst alle onderliggende lagen voldoende gesteund moeten worden voordat er omhoog gebouwd kan worden.



De onderste laag van de piramide is het grootst en is dus ook het belangrijkste. De basis bestaat uit vertrouwen. Wanneer dit fundament wegvalt zal het projectgroep uiteenvallen. De angst om kwetsbaar te zijn bij teamleden verhindert het opbouwen van vertrouwen binnen het team. Het leren kennen van projectgroepleden is een goed begin.

Mate van onderling vertrouwen

Hoe open ben je in het delen van je fouten of zwakheden met je projectgroepleden?

- Best wel open. Ik geef gewoon aan waar ik goed en waar ik fout in ben. Ook kan ik best goed aan mijn projectgroepleden vertellen als ik iets niet goed vind.

Hoe comfortabel voel je bij het vragen om hulp aan projectgroepleden?

- Best wel comfortabel, als ik iets niet snap dan vraag ik het gewoon. Zij doen dit ook dus iedereen stelt vragen en dat zorgt ervoor dat iedereen zich gewoon vrij voelt om hulp te vragen aan elkaar.

Hoe kan je het onderling vertrouwen binnen jouw projectgroep verbeteren?

- Meer je eigen fouten inzien en dat ook benoemen.

Projectgroepen die geen vertrouwen hebben in elkaar, vermijden vaak conflicten, zelfs als deze conflicten constructief kunnen zijn. Projectgroepen zonder gezonde conflicten hebben moeite met het nemen van beslissingen en raken vaak niet betrokken bij beslissingen die worden genomen. Constructieve conflicten stellen groepsleden in staat om hun meningen vrijuit te delen, wat leidt tot betere besluitvorming en meer innovatieve oplossingen.

De 8 eigenschappen van teams met constructieve conflicten

volgens Patrick Lencioni

- 1 Ze durven pittige, controversiële onderwerpen aan te kaarten
- 2 Ze kunnen problemen benoemen en aanpakken
- 3 Ze luisteren naar elkaars ideeën en gebruiken die om tot de beste oplossing te komen
- 4 Ze voeren diepgaande en levendige gesprekken en vergaderingen
- 5 Ze vallen elkaar niet persoonlijk aan
- 6 Ze voeren geen 'vriendjespolitiek' en houden elkaar niet de hand boven het hoofd
- 7 Ze vragen naar elkaars mening en houden rekening met elkaar
- 8 Ze durven hun mening te uiten, ook wanneer niet iedereen het daarmee eens gaat zijn

Conflicthantering

Welke conflictstijl hoort bij jouw actiontype en in hoeverre herken jezelf in deze conflictstijl?

- **Conflicttoedekker**, Ik herken mezelf goed in deze stijl, want ik wil heel vaak gewoon andere overtuigen van mijn mening en ik wil gewoon dat iedereen goed met elkaar samen werkt. Ook wil ik niet dat er mensen zich niet goed voelen bij een conflict.

In hoeverre vraag en luister je naar de mening van alle projectgroepleden?

- Ik vraag heel snel naar de mening van mijn groepsleden. Ik probeer hier altijd goed naar te luisteren, maar ik vind dat soms wel nog moeilijk als ik het gewoon niet eens ben met hun mening. Maar meestal lukt het wel.

Hoe voel je tijdens verhitte discussies? Probeer je actief bij te dragen of vermijd je ze liever?

- Ik probeer altijd actief bij te dragen, want het hoort er nou eenmaal bij en daar kom je uiteindelijk alleen maar sterker uit en met een beter project.

Wat zou jij aan jezelf kunnen verbeteren zodat beter in staat bent om constructieve conflicten aan te gaan?

- Meer mezelf ook verplaatsen in mijn groepsleden en hun mening ook proberen te begrijpen.

Wanneer er onderling vertrouwen is en binnen het team durft men conflicten aan te gaan, ontstaat er meer betrokkenheid. Want de teamleden voelen zich gezien en gehoord. De gemaakte beslissingen hebben daardoor meer draagvlak. Iedereen heeft tenslotte zijn zegje kunnen doen. Omdat iedereen meedoet en zich durft uit te spreken, wijden teamleden zich aan de gekozen weg.

Mate van betrokkenheid

Hoe duidelijk is jouw rol en verantwoordelijkheid binnen de projectgroep?

- Ik heb altijd best een duidelijke rol, omdat ik altijd erg aanwezig ben en gewoon veel zeg en veel afspraken al meteen probeer te maken, zodat alles duidelijk is en niet dat er veel onduidelijkheden zijn. Ik denk dat zo iemand best belangrijk is in een projectgroepje.

In hoeverre voel je betrokken bij de besluitvorming binnen de projectgroep?

- Best betrokken. Er werden niet veel dingen besloten zonder mijn mening.

Wat zou je kunnen doen om meer betrokken te raken bij het gezamenlijke besluitvormingsproces?

- Harder praten en niet onduidelijk zijn, waardoor je echt gehoord wordt.

Als projectleden zich hebben toegewijd aan de doelen, eerlijk durven zijn en vertrouwen in elkaar hebben, zullen ze verantwoordelijkheid nemen en elkaar ook verantwoordelijk houden voor hun acties. Tekortkomingen worden uitgesproken en openlijk besproken. Dat komt de resultaten ten goede. Productieve projectgroepen spreken elkaar aan en helpen elkaar.

Verantwoordelijkheidsbesef

Hoe vaak spreek je projectleden aan op hun verantwoordelijkheden wanneer afspraken niet worden nagekomen?

- Ik spreek ze wel aan, maar ik weet ook van mezelf dat ik best snel zeg van "Oke nou maakt niet uit" terwijl ik eigenlijk gewoon moet laten merken dat dat niet oke is, want anders komen ze de volgende keer weer hun afspraken niet na.

Hoe draag je bij dat projectleden elkaar aanspreken op hun taken?

- Als je zelf duidelijk benoemt wat iedereen moet doen en wat hun taken zijn en wanneer dit af moet, dan gaat iedereen daar wel op letten, omdat het dan gewoon een duidelijke afspraak is. Als het dan niet af is, spreken projectleden elkaar automatisch aan.

Wat kun jij doen om de onderlinge verantwoordelijkheid te verhogen?

- Misschien nog iets duidelijker en wat 'strenger' te zijn.

Goed functionerende teams richten zich op de juiste resultaten. In een slecht functionerend team zijn teamleden onvoldoende gericht op resultaat, of op de verkeerde resultaten. Denk bijvoorbeeld aan teamleden die zich met name druk maken om hun eigen taken. Een effectief team richt zich op de gezamenlijke doelen en het behalen ervan.

Resultaatgerichtheid

In hoeverre is voor jou duidelijk wat het eindresultaat moet gaan zijn?

- Best duidelijk, ik zorg gewoon dat ik de deliverables goed doorneem, voordat ik aan de slag ga.

Met welk eind resultaat ben jij tevreden?

- Hoe het presenteren ging uiteindelijk. Iedereen kende hun tekst goed uit hun hoofd en stond goed voor de klas.

Hoe motiveer je jezelf en jouw projectgroep om gefocust te blijven op de gezamenlijke resultaten?

- Een goed doel voor ogen te hebben en dat doel ook te willen behalen met elkaar.

Hoe zou je de samenwerking binnen jouw projectgroep kunnen verbeteren om gezamenlijke doelen beter te bereiken?

- Betere communicatie