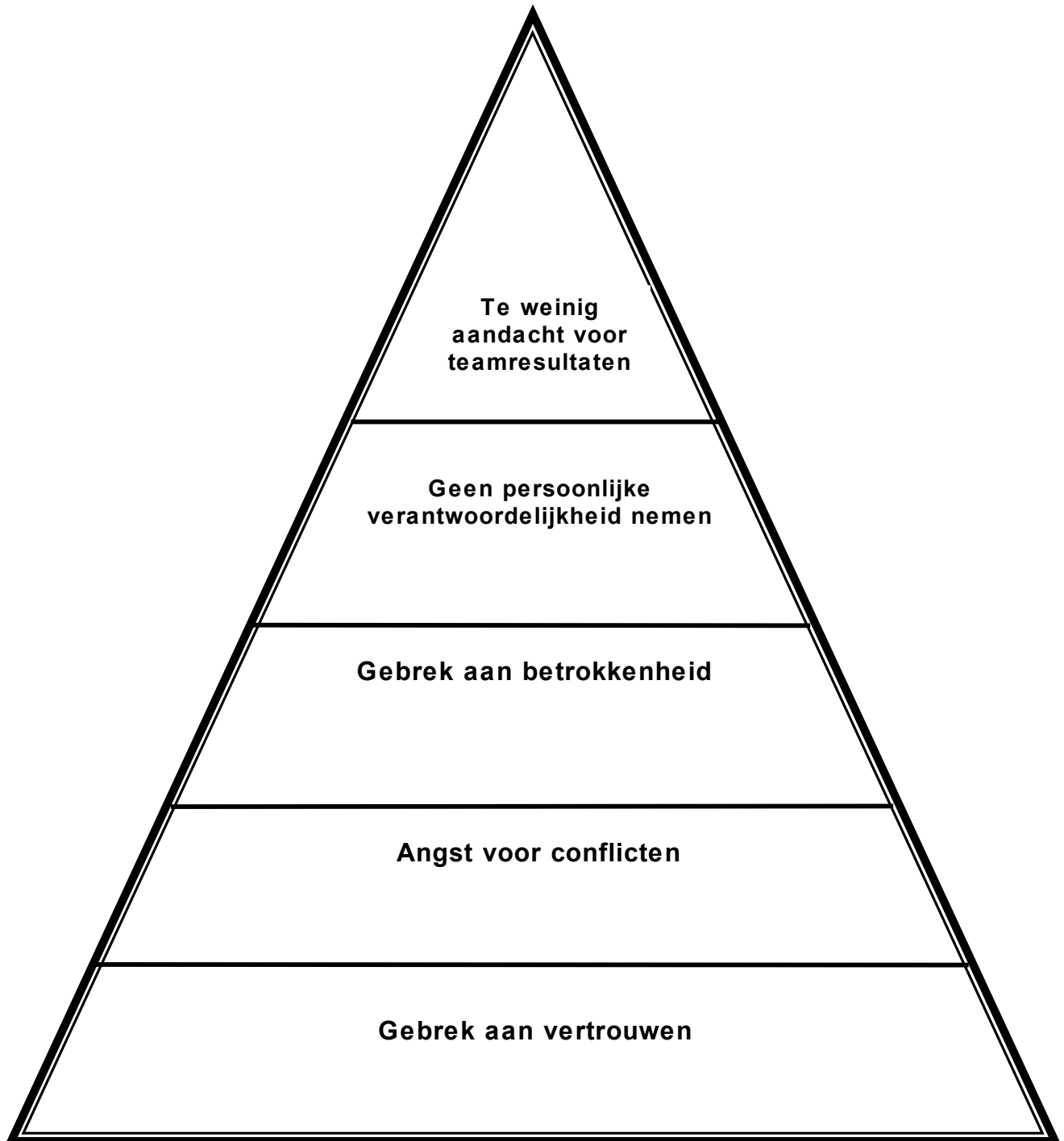




- De 5 frustraties van een team -





- De 5 frustraties van een team

Frustratie 1 – Gebrek aan vertrouwen:

Leden van goede teams vertrouwen elkaar op een fundamenteel en emotioneel niveau en zijn open en eerlijk en voelen zich comfortabel in hun kwetsbaarheid ten opzichte van elkaars zwaktes, fouten, angsten en gedrag. Zij zitten op het niveau waarbij ze volkomen open zijn ten opzichte van elkaar, zonder filters. Dit is essentieel omdat...

Frustratie 2 – Angst voor conflicten:

... teams waarbij de leden elkaar blindelings vertrouwen niet bang zijn om gepassioneerde dialogen te voeren over onderwerpen en beslissingen welke essentieel zijn voor het succes van de organisatie. Zij aarzelen niet om het oneens met elkaar te zijn en de ander uit te dagen, met het idee om tot de beste oplossing te komen, de waarheid te achterhalen en goede beslissingen te nemen. Dit is belangrijk omdat ...

Frustratie 3 – Gebrek aan betrokkenheid:

... teams die betrokken raken in een ongefilterd conflict in staat zijn om teamleden mee te krijgen, zelfs wanneer leden in eerste instantie een ander standpunt hebben. Dit wordt bereikt doordat alle ideeën en voorstellen zijn overwogen en dit vertrouwen geeft aan alle leden dat de gemaakte oplossing, de meest gefundeerde oplossing is. Dit is kritisch omdat ...

Frustratie 4 – persoonlijke verantwoordelijkheid nemen:

... teams die betrokken zijn bij beslissingen en een prestatienorm hebben, niet aarzelen om de ander verantwoordelijk te houden voor een gemaakte beslissing en te verwijzen naar de prestatienorm. Daarnaast houden ze niet alleen de teamleider verantwoordelijk voor de uitkomsten, maar zijn de teamleden ook direct betrokken en verantwoordelijk. Dit is belangrijk omdat...

Frustratie 5 – Te weinig aandacht voor teamresultaten:

... teams die elkaar vertrouwen, conflicten benutten, betrokken zijn bij beslissingen en zelf verantwoordelijkheid dragen, in staat zijn om de individuele behoeftes en agenda's op zij te zetten en volledig te focussen op hetgeen het beste is voor het team. Zij worden niet verleid door carrière aspiraties en egocentrische status gevoeligheden en vinden dit niet belangrijker dan de collectieve resultaten welke het succes van het team bepalen.