



Pilot L

Claudia Dams

23-11-2023

Strategisch | Aandachtig | Ferm | Eerlijk | Resultaatgericht

De SAFER teamscan

Do we make our world a safer place?

100%

8 / 8

Teamleden



Welkom bij de rapportage van de SAFER-teamscan!

Deze Teamscan is speciaal ontwikkeld voor Securitas Nederland. Het geeft inzicht in de samenwerking binnen ons team i.c.m. onze Leiderschapsprincipes SAFER. De resultaten bieden waardevolle input en inzichten over hoe wij ons binnen het team verhouden tot de leiderschapsprincipes. Deze rapportage stelt een team binnen Securitas in staat om concrete acties te bedenken die leiden tot een borging van onze leiderschapsprincipes en een (nog) betere teamsamenwerking.

SAFER is ons gedragskompas binnen Securitas Nederland. Het kompas helpt ons om bewust bezig te zijn en blijven met hoe wij intern, maar ook extern met collega's, medewerkers, klanten en leveranciers willen omgaan.

Wanneer we afwijken van het kompas, maken we dat bespreekbaar. In onderstaande figuur zijn de leiderschapsprincipes gevisualiseerd. SAFER is een acroniem en is een afgeleide van onze purpose: **We help make your world a safer place.**



We help make your world a safer place



Als leidinggevende van het team in kwestie ben jij de eerste die het rapport heeft ontvangen. Het is de bedoeling dat jij het rapport met je team deelt en bespreekt.

In de SAFER vragenlijst hebben de teamleden individueel beoordeeld hoe 'goed' het gedragskompas binnen de context van het team wordt gevolgd. Met andere woorden: er is beoordeeld in hoeverre het team 'SAFER' is in de samenwerking met elkaar. Op de volgende pagina's staan de resultaten. Het doel is om de feedback met elkaar als team te interpreteren en conclusies te trekken. Wat valt jullie op? Waar zien jullie ruimte voor verbetering? Waar willen jullie aan werken?

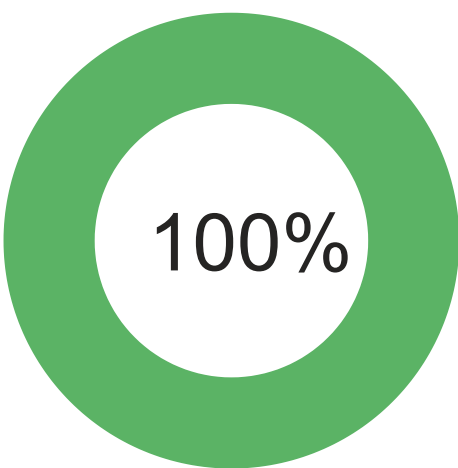
Succes met het ontwikkelen van de teamsamenwerking binnen het team.
En dank voor de bijdrage aan onze purpose: **We help make your world a SAFER place!**

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Inhoudsopgave.....	3
Samenvatting	4
Strategisch in leiderschap	5
Aandachtig in leiderschap	6
Ferm in leiderschap	7
Eerlijk in leiderschap.....	8
Resultaatgericht in leiderschap	9
En nu aan de slag	10

In de rechterfiguur kun je aflezen hoeveel teamleden de vragenlijst hebben ingevuld en in hoeverre het rapport compleet is.

In de figuur hieronder staat de gemiddelde score van alle teamleden per factor op een schaal van 1-10, gecategoriseerd van hoog naar laag.



8 / 8

Teamleden

Gemiddelde (schaal: 1-10) 7.35 7.80

A horizontal bar representing a score scale from 7.35 to 7.80. The bar is divided into three color segments: orange (7.35 to 7.58), yellow (7.58 to 7.70), and green (7.70 to 7.80). A vertical line marks the score 7.58.

7.58

Resultaatgericht

7.8

Ferm

7.7

Eerlijk

7.6

Strategisch

7.5

Aandachtig

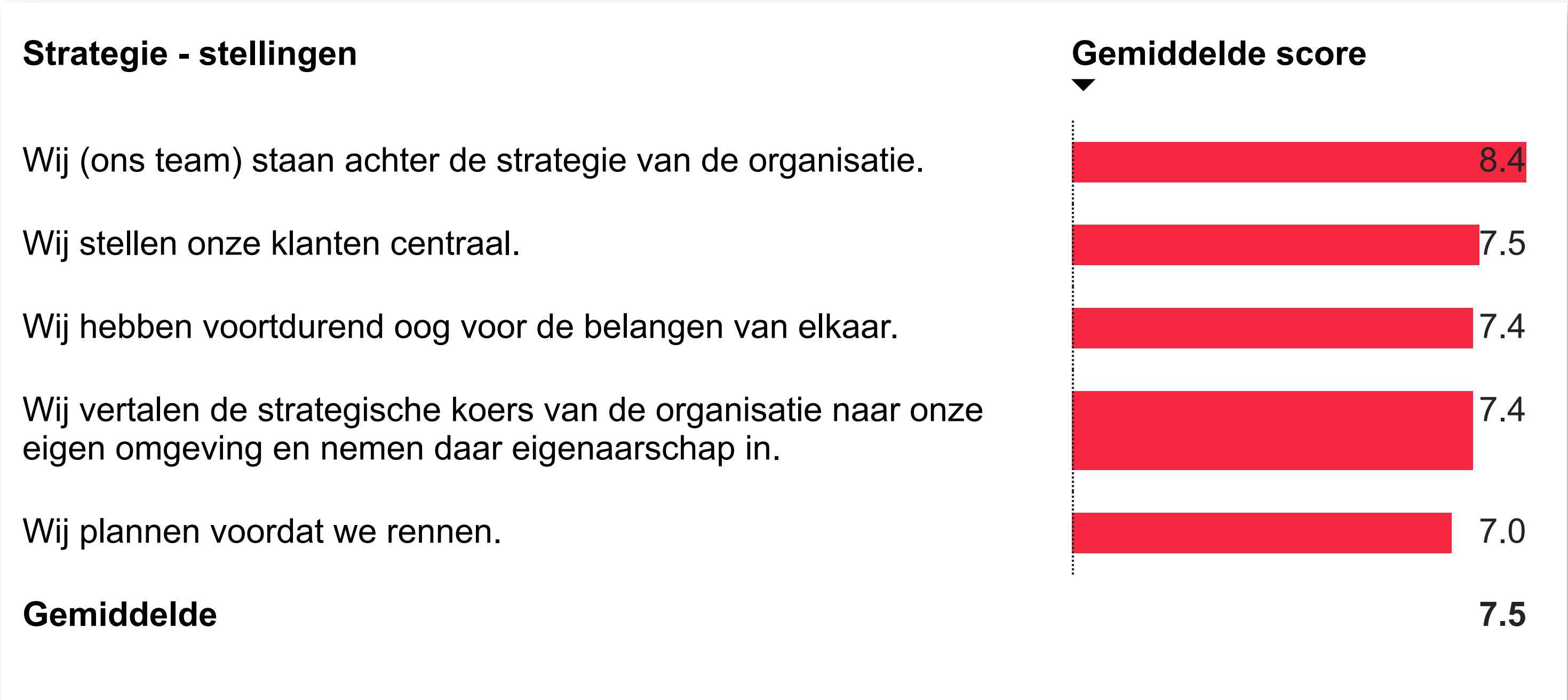
7.4

In de vragenlijst is er uitgevraagd welke factor uit het gedragskompas het meeste aandacht nodig heeft voor een (nog) betere teamsamenwerking. Teamleden konden een keuze maken uit minimaal 1 en maximaal 2 factoren. Vervolgens is er gevraagd om de keuze in eigen woorden toe te lichten.

Factor(en)	Waarom heb je deze factor(en) gekozen?
Aandachtig, Eerlijk	Aandacht en Eerlijk zijn zijn thema's welke dagelijks toepasbaar zijn zowel naar onze studenten als onze interne klanten
Eerlijk	Eerlijk: ik vind dat we al heel veel aandacht voor elkaar hebben en goed met elkaar samen werken maar, maar we mogen in ons team nog wat vaker de hulp vraag stellen
Eerlijk	We kunnen als team beter worden als het gaat om verwachtingen uitspreken, hulp vragen en elkaar aanspreken.
Eerlijk, Resultaatgericht	hier sta ik het meest achter wat verbeterd kan worden
Resultaatgericht	Binnen het team maken we veel afspraken, maar soms wordt er een afspraak gemaakt maar wordt er nooit gekeken of we het gewenste resultaat behalen.
Resultaatgericht, Aandachtig	Ik heb gekozen voor zaken die over het algemeen al goed gaan. We zijn een hecht team wat openstaat voor feedback. We zijn resultaatgericht en proberen onze studenten het beste te bieden.
Strategisch	Ik zou hier nog wel wat meer over willen weten.
Strategisch, Resultaatgericht	Strategisch omdat L&D vaak te laat wordt meegenomen in de (verander) trajecten of aanbestedingen hoewel je kunt verwachten de er een L&D bijdrage verwacht wordt. Resultaatgericht omdat

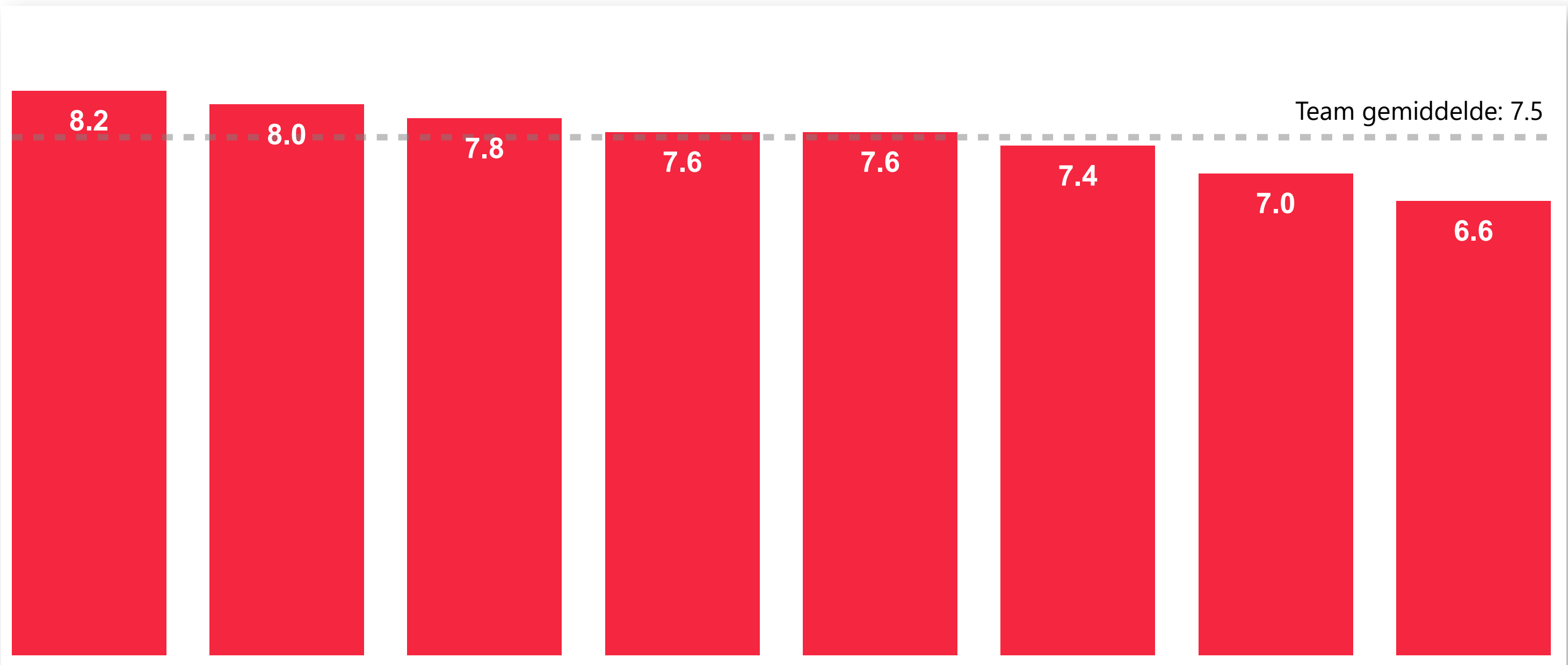
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Strategisch'

Onderstaande figuur laat de gemiddelde score zien per factor van alle teamleden op een schaal van 1-10. Het geeft inzicht in welke gedragingen jullie binnen de factor Strategisch als team het meest en minst tevreden zijn.



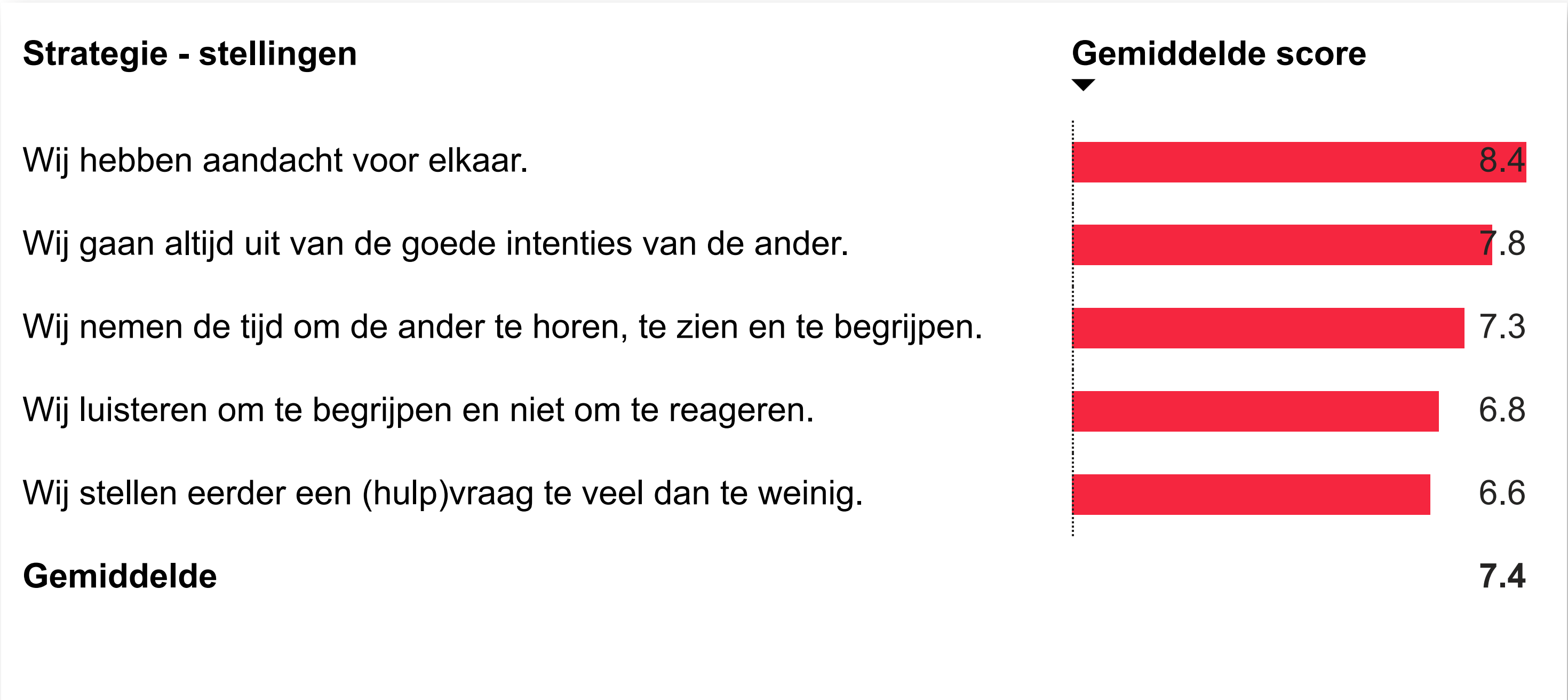
Gemiddelde individuele score op de factor 'Strategisch'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke rode balk representeert de gemiddelde score van een specifiek teamlid. De figuur geeft inzicht in hoeverre jullie het binnen het team eens zijn over hoe het team scoort op de factor Strategisch. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



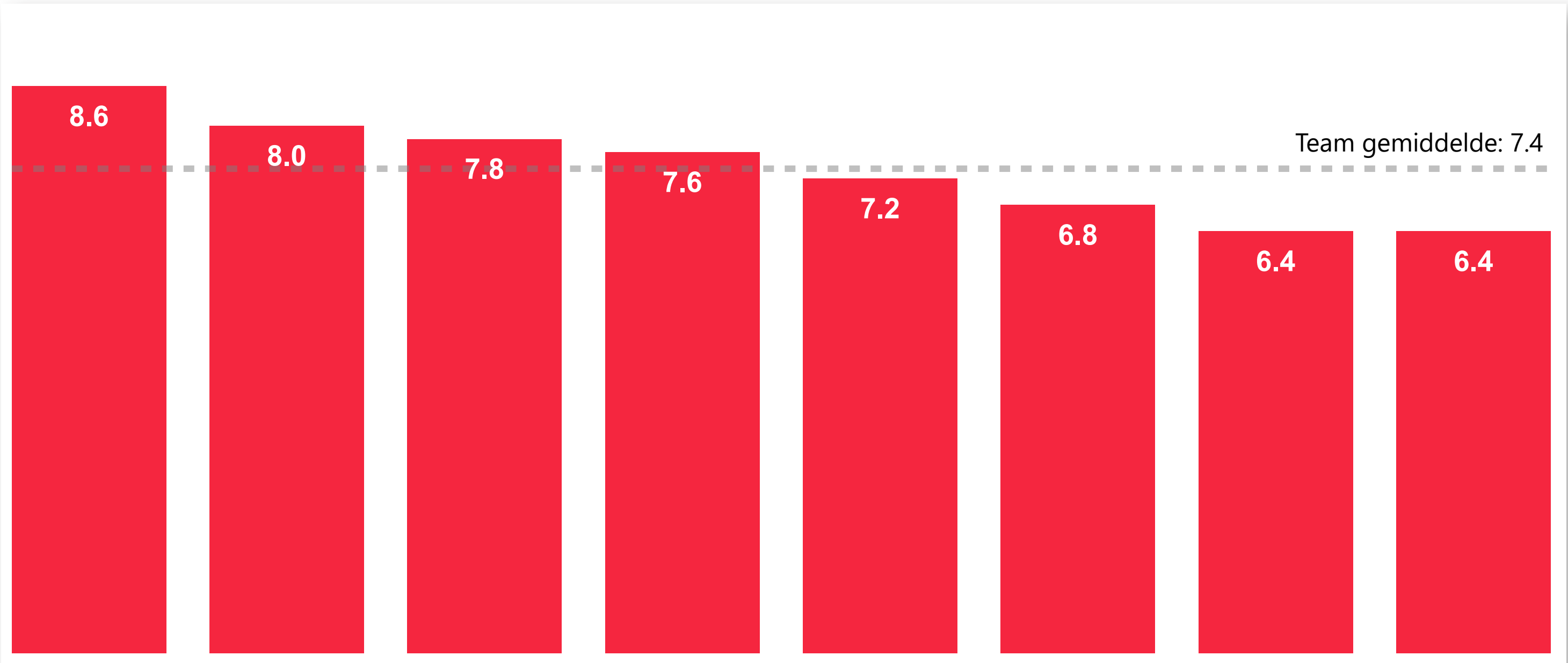
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Aandachtig'

Onderstaande figuur laat de gemiddelde score zien per factor van alle teamleden op een schaal van 1-10. Het geeft inzicht in welke gedragingen jullie binnen de factor Aandachtig als team het meest en minst tevreden zijn.



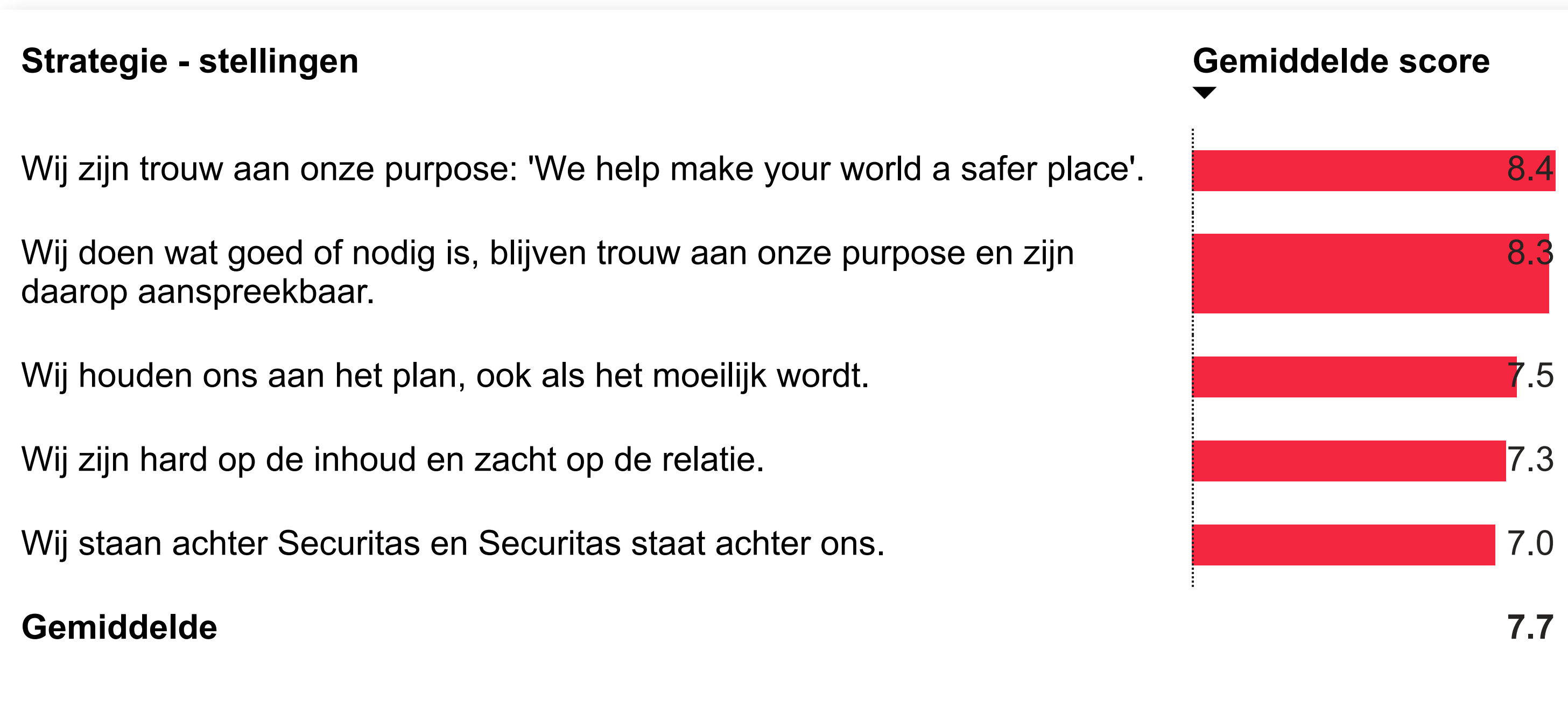
Gemiddelde individuele score op de factor 'Aandachtig'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke rode balk representeert de gemiddelde score van een specifiek teamlid. De figuur geeft inzicht in hoeverre jullie het binnen het team eens zijn over hoe het team scoort op de factor Aandachtig. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



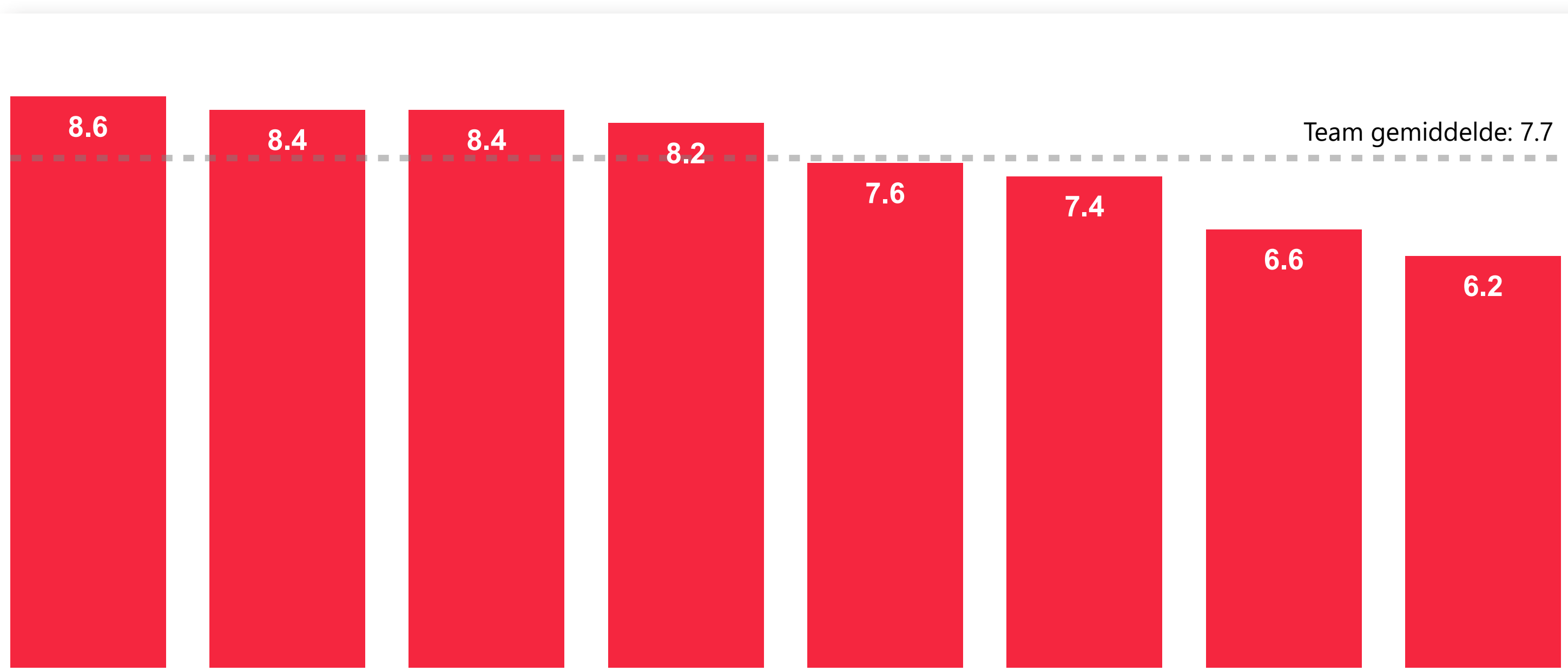
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Ferm'

Onderstaande figuur laat de gemiddelde score zien per factor van alle teamleden op een schaal van 1-10. Het geeft inzicht in welke gedragingen jullie binnen de factor Ferm als team het meest en minst tevreden zijn.



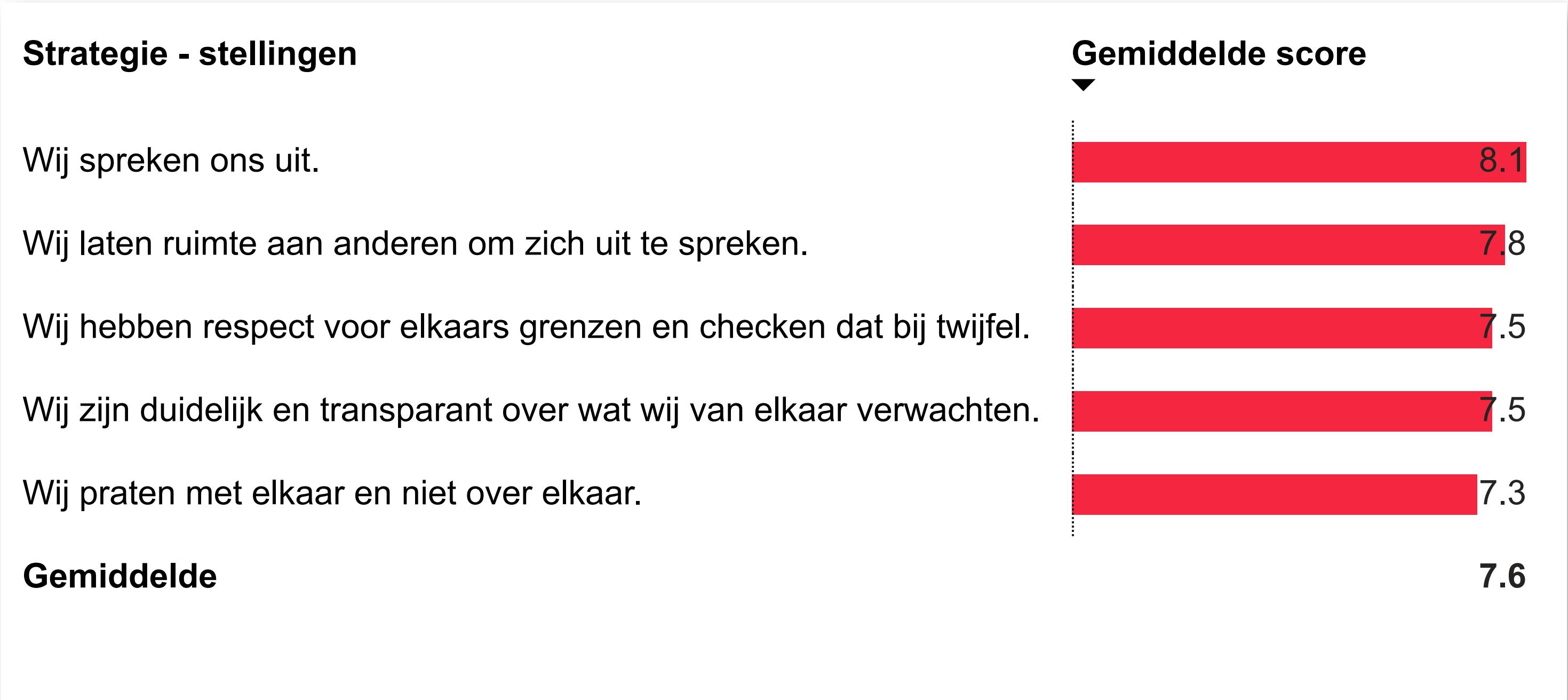
Gemiddelde individuele score op de factor 'Ferm'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke rode balk representeert de gemiddelde score van een specifiek teamlid. De figuur geeft inzicht in hoeverre jullie het binnen het team eens zijn over hoe het team scoort op de factor Ferm. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



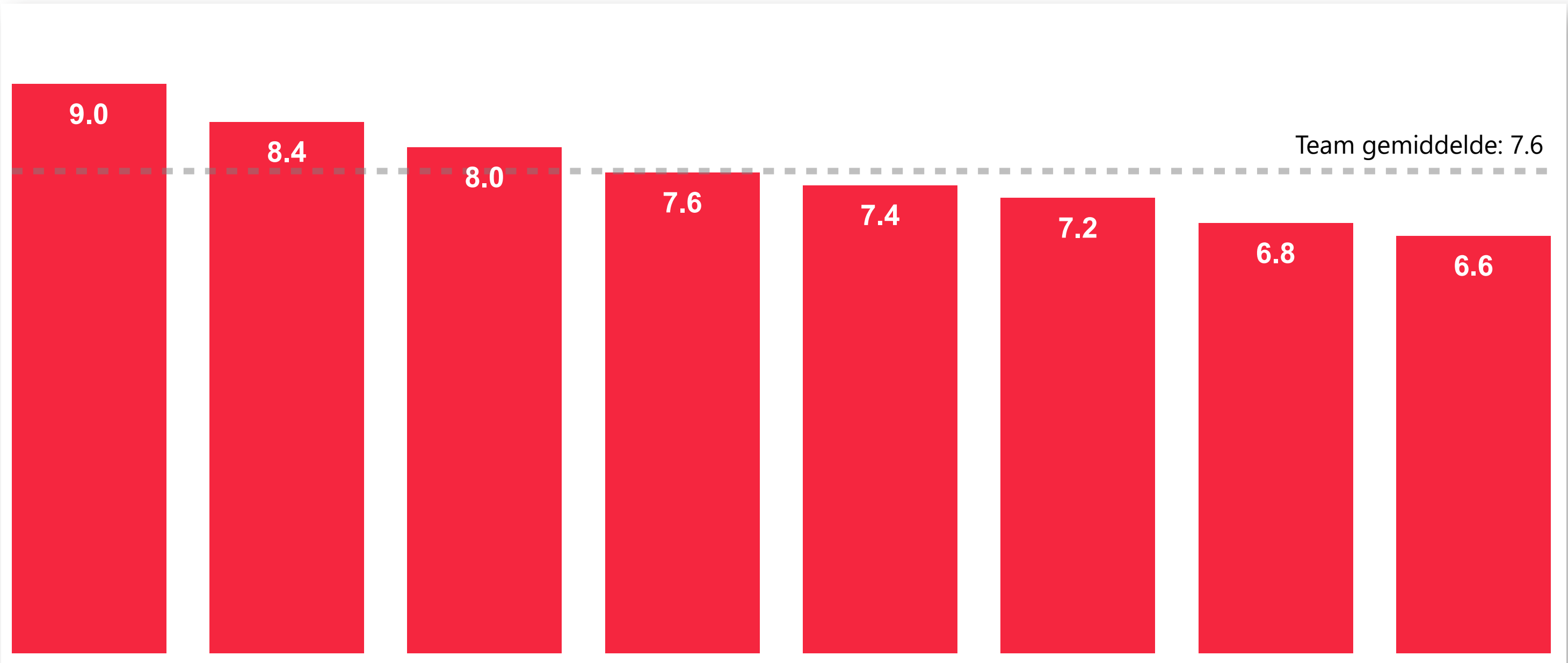
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Eerlijk'

Onderstaande figuur laat de gemiddelde score zien per factor van alle teamleden op een schaal van 1-10. Het geeft inzicht in welke gedragingen jullie binnen de factor Eerlijk als team het meest en minst tevreden zijn.



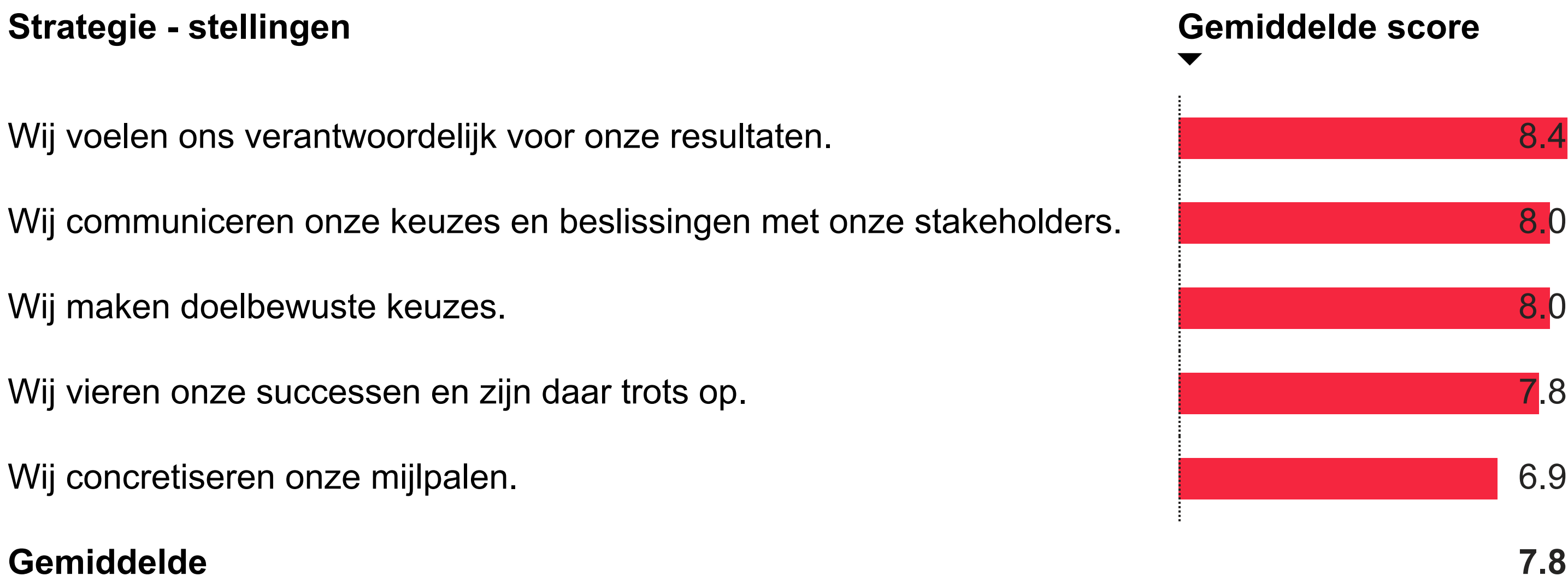
Gemiddelde individuele score op de factor 'Eerlijk'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke rode balk representeert de gemiddelde score van een specifiek teamlid. De figuur geeft inzicht in hoeverre jullie het binnen het team eens zijn over hoe het team scoort op de factor Eerlijk. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



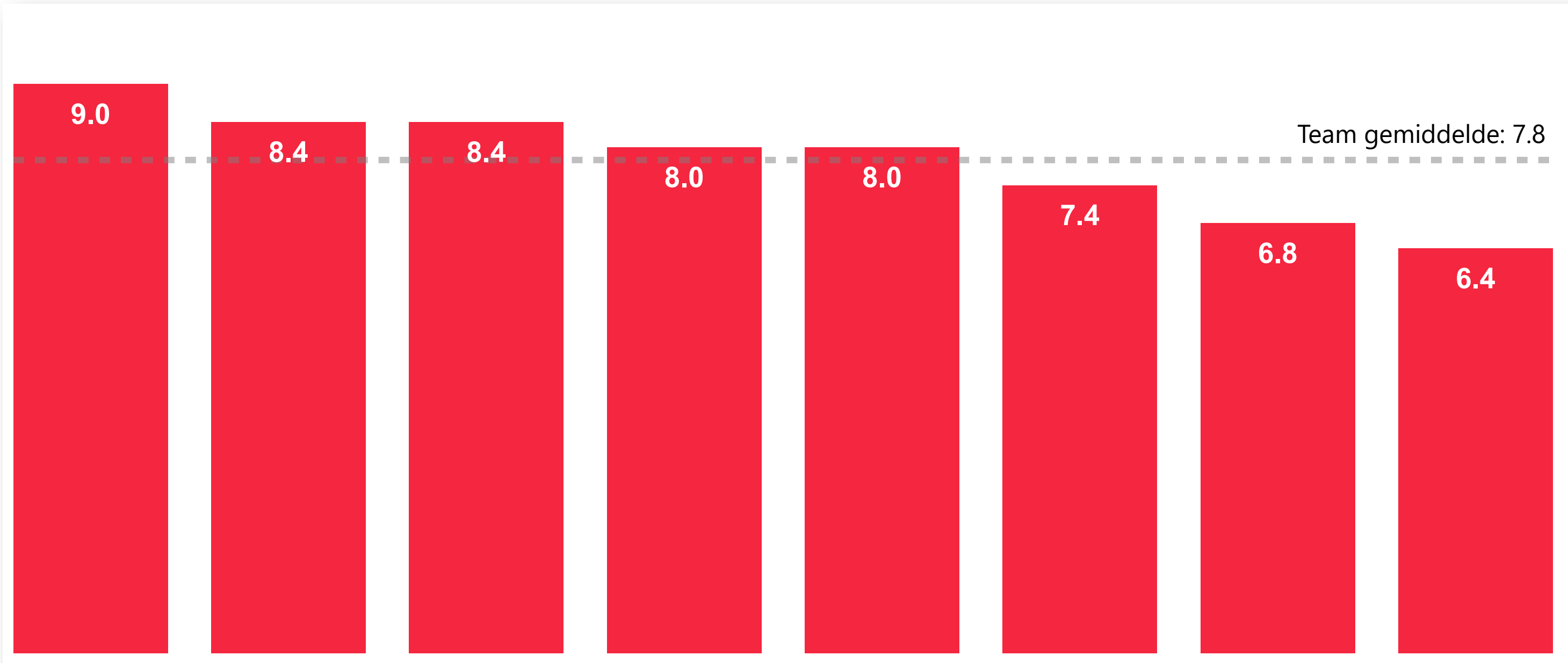
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Resultaatgericht'

Onderstaande figuur laat de gemiddelde score zien per factor van alle teamleden op een schaal van 1-10. Het geeft inzicht in welke gedragingen jullie binnen de factor Resultaatgericht als team het meest en minst tevreden zijn.



Gemiddelde individuele score op de factor 'Resultaatgericht'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke rode balk representeert de gemiddelde score van een specifiek teamlid. De figuur geeft inzicht in hoeverre jullie het binnen het team eens zijn over hoe het team scoort op de factor Resultaatgericht. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



Allereerst willen wij jullie hartelijk bedanken voor jullie deelname aan de SAFER-teamscan en het geven van feedback over de mate waarop jullie teamsamenwerking in lijn is met het gedragskompas.

Door deze teamscan te doen hebben jullie meer inzicht gekregen in de teamsamenwerking maar het levert Securitas Nederland ook inzichten op over waar we op de goede weg zijn als organisatie en waar nog ruimte is voor verbetering. Nogmaals dank daarvoor!

En nu aan de slag!

Het is nu tijd om de resultaten van de SAFER-teamscan gezamenlijk te bespreken en te evalueren. Wij adviseren jullie om een overleg te plannen met het voltallige team, waarbij iedereen de gelegenheid krijgt om zijn of haar perspectieven en inzichten te delen. Dit proces zal niet alleen jullie teamdynamiek versterken, maar ook de basis leggen voor gerichte verbeteringen.

Drie stappen naar een (nog) betere teamsamenwerking

Stap 1: Bepaal als team de 3 belangrijkste conclusies.

De volgende vragen kunnen daarbij helpen:

- Over welke factor(en) zijn we als team het meest (on)tevreden? En wat is de verklaring hiervoor?
- Over welke factor(en) zijn we het binnen het team het meest (on)eens met elkaar? En waarom?
- Over welke stelling(en) binnen de factoren zijn we als team het meest (on)tevreden. En wat is de verklaring hiervoor?
- Welke factor en/of stelling heeft de meeste aandacht nodig? En waarom?

Stap 2: Formuleer ten minste één concreet en meetbaar doel

Formuleer ten minste één meetbaar doel dat voortkomt uit de top 3 belangrijkste conclusies. Wat willen jullie als team ontwikkelen? Definieer dit doel specifiek en duidelijk, en bepaal wanneer jullie vinden dat het doel bereikt is. Denk na over hoe jullie dit kunnen meten en evalueren.

Stap 3: Maak een lijst met concrete acties

Werk samen aan het samenstellen van een lijst met concrete acties die bijdragen aan het bereiken van het teamdoel. Hoe kunnen jullie op dagelijkse basis werken aan de ontwikkeling van jullie team? Zorg ervoor dat deze acties specifiek, haalbaar en relevant zijn.

Heb je extra hulp of ondersteuning nodig?

Indien gewenst, staan wij klaar om jullie te ondersteunen bij dit proces. Heb je behoefte aan begeleiding van een onafhankelijke teamcoach of wil je meer inzicht krijgen in hoe je met deze resultaten aan de slag kunt gaan? Aarzel dan niet om contact op te nemen met HR via claudia.dams@securitas.nl.

brout
leadership


Securitas