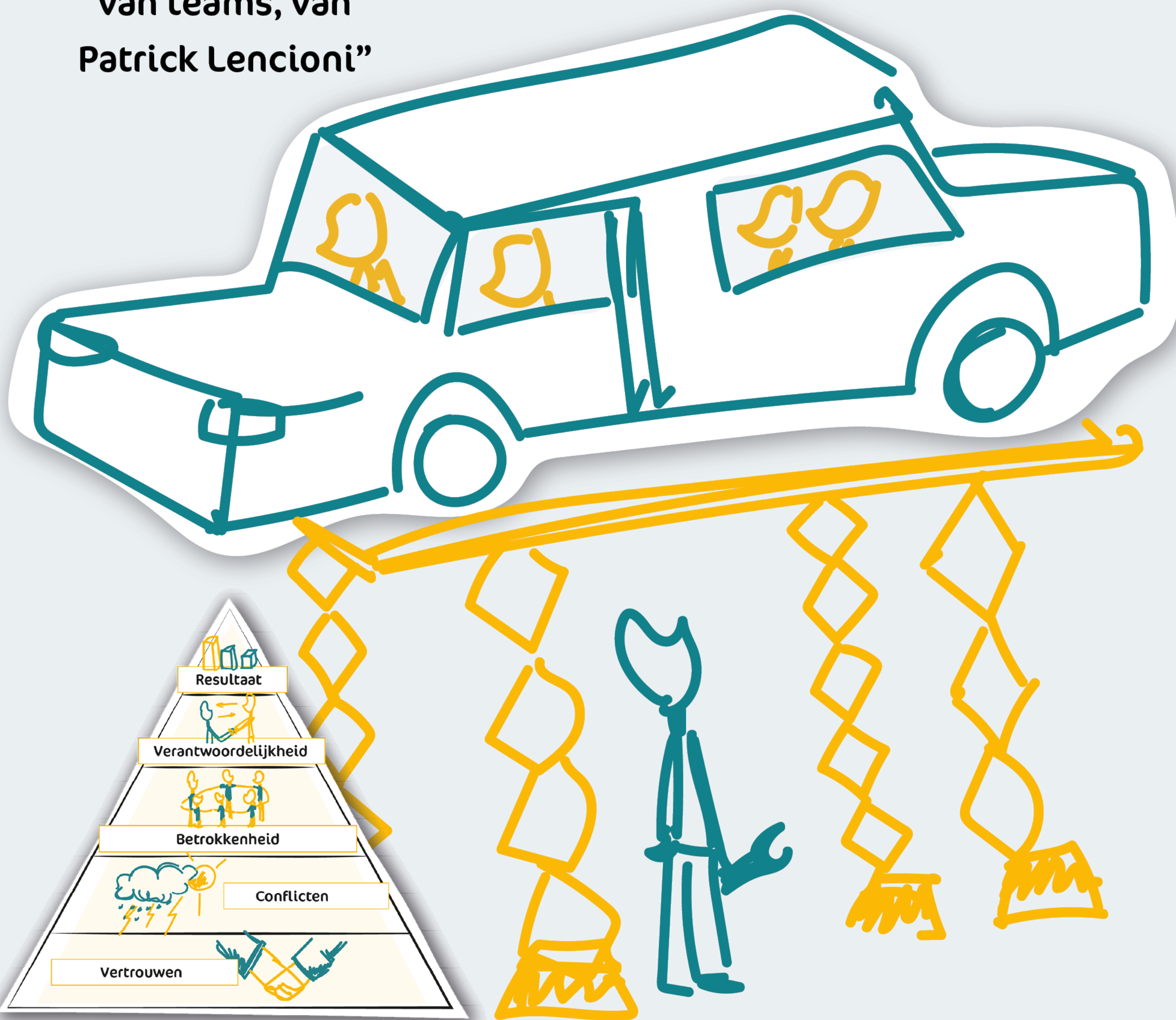




TEAM APK

Wat speelt er
onder de
motorkap
van jouw team?

“Een check op basis van
de vijf (dys)functies
van teams, van
Patrick Lencioni”



Bedrijfsnaam: Voorbeeld BV

Contactpersoon: Jan Voorbeeld

Datum: 13-11-2023

brout
leadership

Introductie

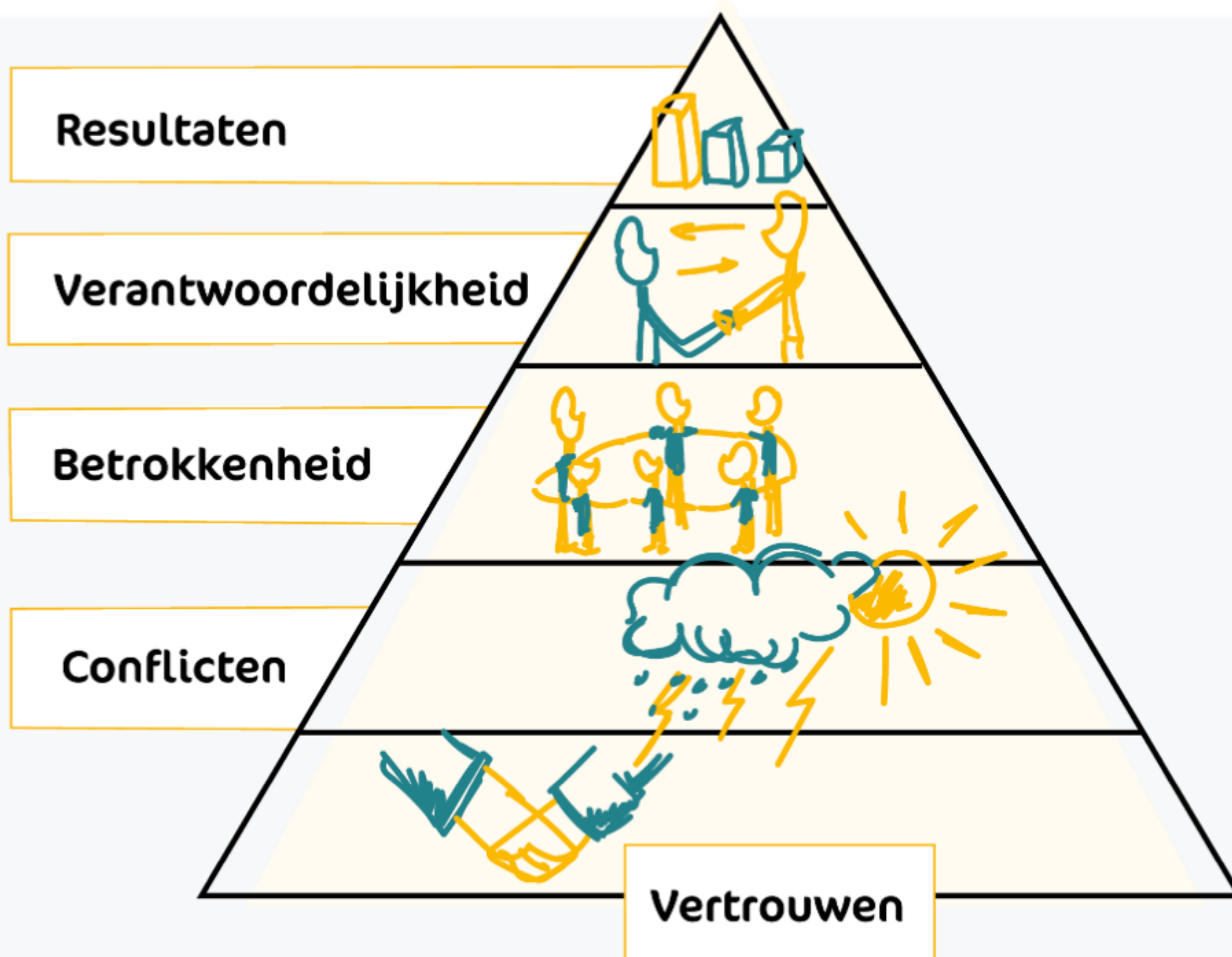
Wat is de team APK en wat ga je lezen?

Welkom bij de rapportage van de Team-APK. Om tot deze rapportage te komen, heeft elk teamlid onafhankelijk van elkaar een vragenlijst ingevuld. De vragen hebben te maken met de vijf (dys)functies van teams: vertrouwen, constructief conflict, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en resultaat.

Dit rapport is opgebouwd rond de feedback die jullie als individuele teamleden hebben gegeven over deze vijf cruciale pijlers. De rapportage geeft antwoord op een aantal belangrijke vragen: Waar zijn jullie als team het meest tevreden over? Hoe wordt de kwaliteit van onze samenwerking in het algemeen beoordeeld? Zijn er gemeenschappelijke inzichten, of zijn er opvallende verschillen? En misschien nog belangrijker, waar liggen de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling?

Op de volgende pagina's hebben we de beoordelingen van de stellingen uit de vragenlijst gevisualiseerd in tabellen en grafieken. Naast een kwantitatieve beoordeling, hebben jullie ook open vragen beantwoord waarin gevraagd is om voorbeelden te geven die bijdragen aan de kwaliteit van de samenwerking of daar juist afbreuk aan doen.

Veel plezier met het lezen van het rapport en succes met het verder ontwikkelen van de teamsamenwerking!



Inhoudsopgave

Introductie

2

Inhoudsopgave

3

Management Summary

4

Vertrouwen

6

Constructief conflict

8

Betrokkenheid

10

Verantwoordelijkheid

12

Resultaat

14

Reflectievragen

16

br-out

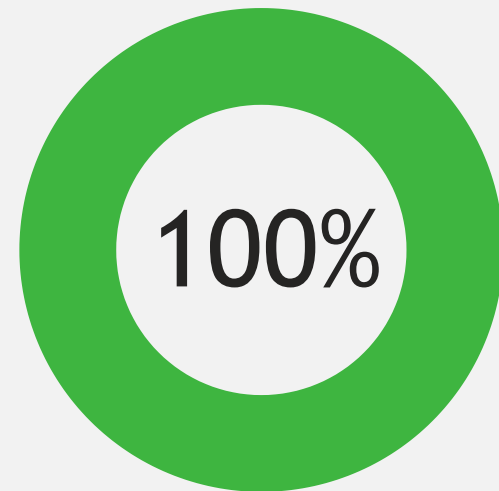


Samenvatting

Van de belangrijkste resultaten

Teamleden

John
Marie
Gerard
Pieter



4 / 4

Aantal teamleden

Geef de teamsamenwerking een cijfer tussen 1-10. In deze grafiek zie je het aantal teamleden die ontevreden (0-6), redelijk tevreden (7-8) of tevreden zijn (9-10).

4



Redelijk
tevreden
(7-8)

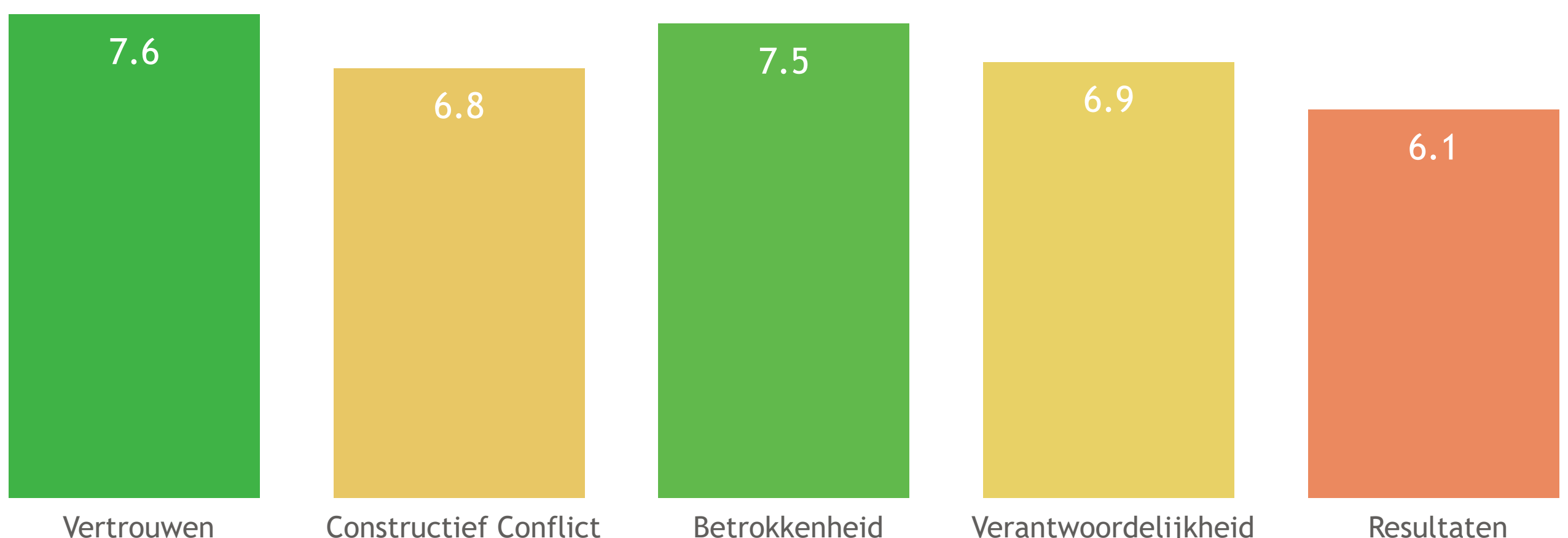
De vijf (dys)functies van teams

In onderstaande figuur staat het gemiddelde rapportcijfer (1-10) per factor van alle teamleden die de vragenlijst hebben ingevuld. Elke factor wordt gemeten door middel van een schaal met vijf vragen. Op de volgende pagina staat het overzicht van de factoren en de bijhorende items.

Met deze grafiek wordt duidelijk over welke factor jullie gemiddeld het meest tevreden en op welke factor de meeste ruimte voor verbetering zit.

De gemiddelde scores op de vijf (dys)functies van teams

Gemiddelde 6.1 6.9 7.6



Samenvatting

De vijf (dys)functies uitgesplitst per item

Dimensie	Gemiddelde
☐ Vertrouwen	7.6
Wij beschermen elkaar en nemen het voor elkaar op als dat nodig is.	7.5
Wij communiceren open en eerlijk met elkaar.	7.5
Wij gaan uit van de goede intentie van de ander.	8.0
Wij kunnen met elkaar praten over hoe we ons voelen zonder oordeel.	7.8
Wij nemen verantwoordelijkheid voor onze fouten, verontschuldigen ons en maken het goed.	7.3
☐ Constructief Conflict	6.8
Alle perspectieven komen op tafel en worden meegenomen bij het nemen van beslissingen.	7.0
Conflicten worden op een respectvolle en constructieve manier opgelost.	7.0
Discussies binnen het team leiden tot betere besluitvorming.	7.0
Wij durven het oneens te zijn met elkaar en spreken dat uit.	6.5
Wij geven duidelijke feedback aan elkaar en kunnen zeggen waar het op staat.	6.3
☐ Betrokkenheid	7.5
Elk teamlid is trots dat hij/zij onderdeel is van het team.	7.8
Iedereen is even betrokken bij de missie, visie en doelen van ons team.	8.0
Wij stellen onze teamdoelen boven individuele prioriteiten.	6.5
Wij steunen de teambeslissingen, ook als je het daar als teamlid (wel eens) niet mee eens bent.	7.3
Wij zijn bereid om extra inspanning te leveren als dat nodig is om ons doel te bereiken.	7.8
☐ Verantwoordelijkheid	6.9
Elk teamlid neemt verantwoordelijkheid voor zijn/haar eigen acties en beslissingen.	6.8
Iedereen weet wie waarvoor verantwoordelijk is.	5.5
Wij geven het bij elkaar aan als we hulp nodig hebben.	7.8
Wij helpen elkaar als de ander dat vraagt of daar behoefte aan heeft.	8.3
Wij spreken elkaar aan op gedrag dat niet bijdraagt aan het resultaat.	6.0
☐ Resultaten	6.1
Onze teamdoelstellingen zijn concreet en meetbaar.	5.8
Wij evalueren onze resultaten tussentijds en vieren onze successen.	5.8
Wij leveren consistente en meetbare resultaten.	5.5
Wij passen ons snel aan als dat nodig is om onze doelen te bereiken.	6.3
Wij voelen ons allemaal verantwoordelijk voor het leveren van kwaliteit.	7.3
Total	7.0

Vertrouwen

Een overzicht van de resultaten

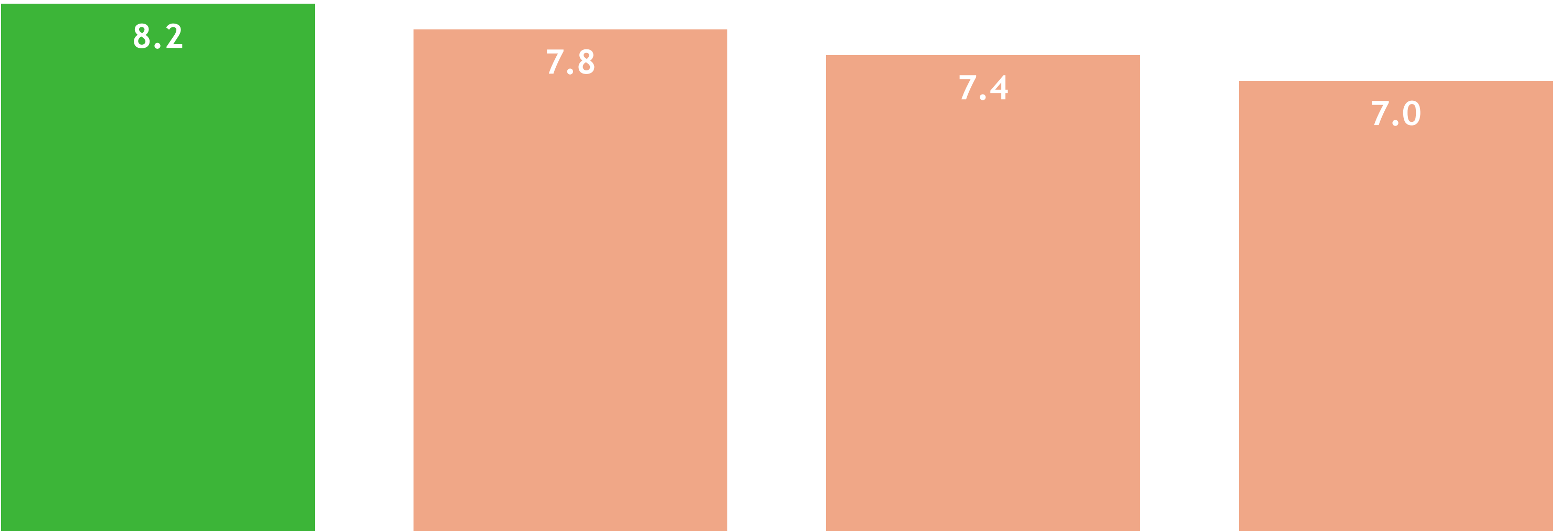
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Vertrouwen'

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 'Vertrouwen' als team het meest en minst tevreden zijn.

Items	Gemiddelde
Wij gaan uit van de goede intentie van de ander.	8.0
Wij kunnen met elkaar praten over hoe we ons voelen zonder oordeel.	7.8
Wij beschermen elkaar en nemen het voor elkaar op als dat nodig is.	7.5
Wij communiceren open en eerlijk met elkaar.	7.5
Wij nemen verantwoordelijkheid voor onze fouten, verontschuldigen ons en maken het goed.	7.3
Team gemiddelde	7.6

Gemiddelde individuele score op de factor 'Vertrouwen'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke 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 Vertrouwen. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



Vertrouwen

Kun je een recent voorbeeld geven van een situatie die ervoor zorgde dat jouw vertrouwen in het team(lid) is **gegroeid**?

Vertrouwen

Belofte gemaakt, was lastig om te organiseren maar is nagekomen.

De openheid over bijvoorbeeld prive leven

Er ontstond een gesprek over onzekerheid en of iemand daar last van had. Doordat er ruimte is om hier met elkaar over te praten en de kwetsbaarheid getoond mag worden, groeide mijn vertrouwen.

Vertrouwen was er eigenlijk vanaf het begin. Iedereen is open naar elkaar en alles mag gedeeld worden. Toevallig van de week nog spraken we open over waar we tegenaan liepen. Daarin konden we open vragen stellen aan elkaar en feedback geven waarin je ook complimenten krijgt als het goed gaat.

Vertrouwen

Kun je een recent voorbeeld geven van een situatie die ervoor zorgde dat jouw vertrouwen in het team(lid) is **afgenomen**?

Vertrouwen

-

Enkele weken geleden waarin ik een situatie rondom taakverantwoordelijkheid niet prettig heb ervaren en hierin het gesprek aanging. Hierin kreeg ik een vraag terug die er niet toe deed en mij aan het twijfelen zette. Ik had een sorry gehoopt. Later is het wel goed opgepakt.

Geen voorbeeld

Twee teamleden hebben een afspraak over een onderwerp waar de rest van het team niet in mee wordt genomen en dus ook niet van op de hoogte is. Gezien de omvang van het team en de ruimte voor groei bij teamleden zou het mijn voorkeur hebben om dit binnen het team te bespreken. Zo krijgt ook iedereen een kans om een onderwerp op te pakken.

Constructief Conflict

Een overzicht van de resultaten

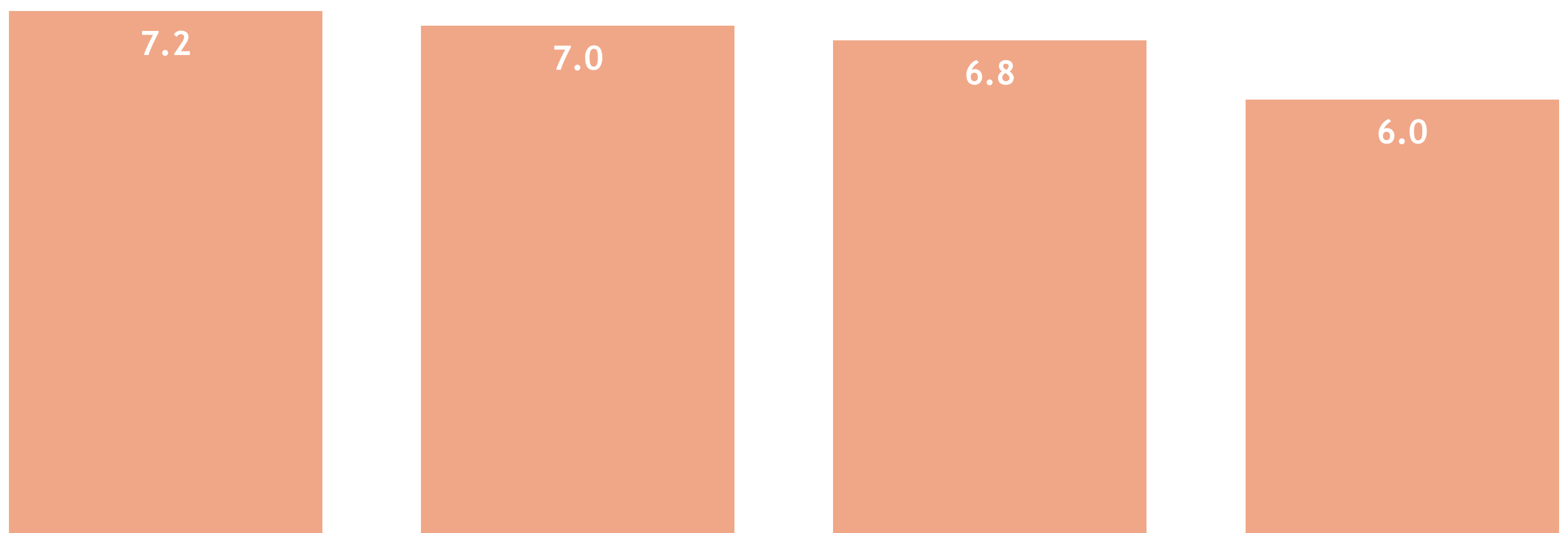
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Constructief Conflict'

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 Constructief Conflict als team het meest en minst tevreden zijn.

Items	Gemiddelde
Alle perspectieven komen op tafel en worden meegenomen bij het nemen van beslissingen.	7.0
Conflicten worden op een respectvolle en constructieve manier opgelost.	7.0
Discussies binnen het team leiden tot betere besluitvorming.	7.0
Wij durven het oneens te zijn met elkaar en spreken dat uit.	6.5
Wij geven duidelijke feedback aan elkaar en kunnen zeggen waar het op staat.	6.3
Team gemiddelde	6.8

Gemiddelde individuele score op de factor 'Constructief Conflict'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke 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 Constructief Conflict. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



Constructief Conflict

Kun je een recent voorbeeld geven van een teamconflict?
Waar ging dat conflict over en (hoe) is dat opgelost?

Constructief Conflict

-

Geen concreet voorbeeld

Ik denk dat conflicten nog veel uit de weg worden gegaan, hierdoor hebben we hier m.i. nog niet echt mee te maken gehad.

verschil in verantwoordelijkheidsgevoel en verschil in werkwijze. Hier wordt dan open over gepraat waarin je met name ook je gevoel duidelijk aangeeft. Deels opgelost door taken op naam te zetten en verdelen. Echt conflict, conflict was het niet.

Betrokkenheid

Een overzicht van de resultaten

Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Betrokkenheid'

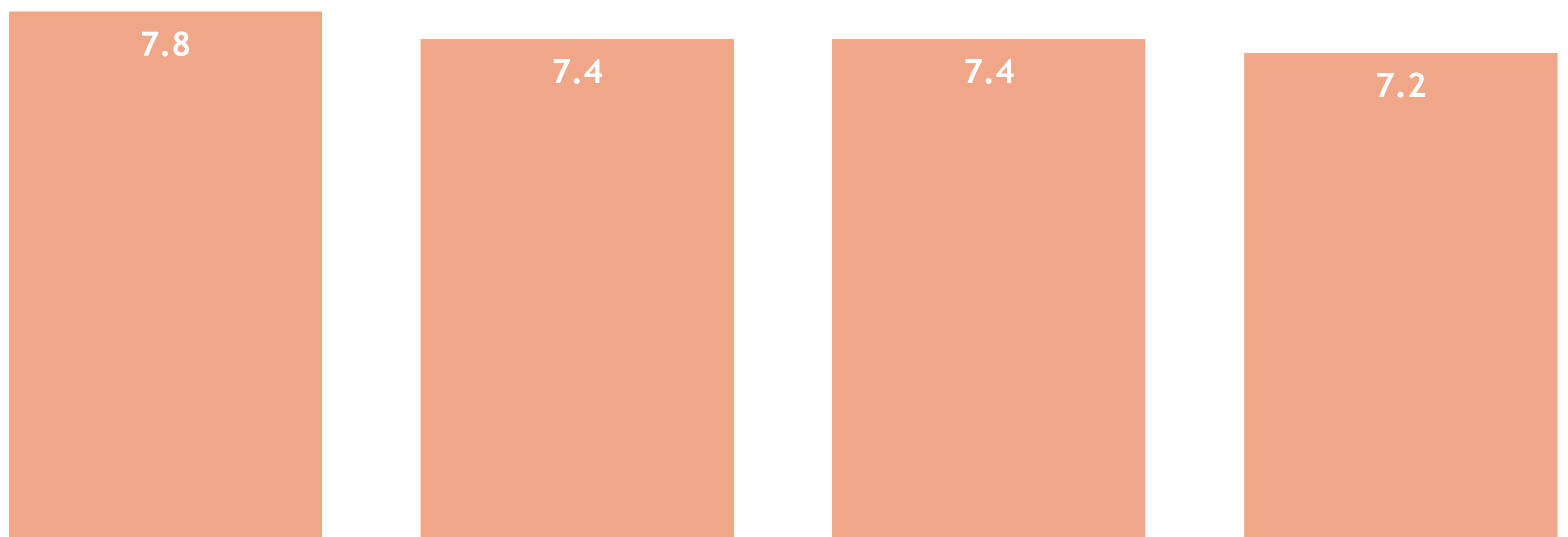
Onderstaande figuur laat de gemiddelde score zien per factor van alle teamleden op een schaal van 1-10.

Het geeft inzicht in welke gedragingen jullie binnen de factor Betrokkenheid als team het meest en minst tevreden zijn.

Items	Gemiddelde
Iedereen is even betrokken bij de missie, visie en doelen van ons team.	8.0
Elk teamlid is trots dat hij/zij onderdeel is van het team.	7.8
Wij zijn bereid om extra inspanning te leveren als dat nodig is om ons doel te bereiken.	7.8
Wij steunen de teambeslissingen, ook als je het daar als teamlid (wel eens) niet mee eens bent.	7.3
Wij stellen onze teamdoelen boven individuele prioriteiten.	6.5
Team gemiddelde	7.5

Gemiddelde individuele score op de factor 'Betrokkenheid'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke 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 Betrokkenheid. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



Betrokkenheid

Kun je een voorbeeld geven van een situatie waaruit blijkt dat jullie als team betrokken zijn?

Betrokkenheid

-

Bijvoorbeeld Doelen opstellen. Twee collega's hebben de doelen op de schop genomen en hergeformuleerd en gestructureerd. Daarbij gaven de andere twee hun mening. word er nog wat toegevoegd en aangepast en pakt ieder zijn verantwoordelijkheid om hieraan te werken

Na mijn vakantie werd ik getrakteerd op een taartje om te vieren dat we 1 jaar een team zijn. Dit getuigt voor mij dat we investeren om ook echt een team te worden. Er wordt tijd gemaakt om elkaar te helpen en ieder de ruimte te geven om te groeien.

Regelmatig hebben we goede discussies

Betrokkenheid

Kun je een voorbeeld geven van een situatie waaruit blijkt dat jullie als team niet of minder betrokken zijn?

Betrokkenheid

-

Bij een nieuw platform wat ook voor ons belangrijk kan zijn was niemand van ons team daarbij. Iedereen voelde niet die verantwoordelijkheid terwijl het toch wel echt belangrijk kon zijn om daar vanuit ons aan te haken.

Bij interne tegenslag, negativiteit als bepaalde dingen niet kunnen of opschieten

Kan ik op dit moment geen voorbeeld voor bedenken.

Verantwoordelijkheid

Een overzicht van de resultaten

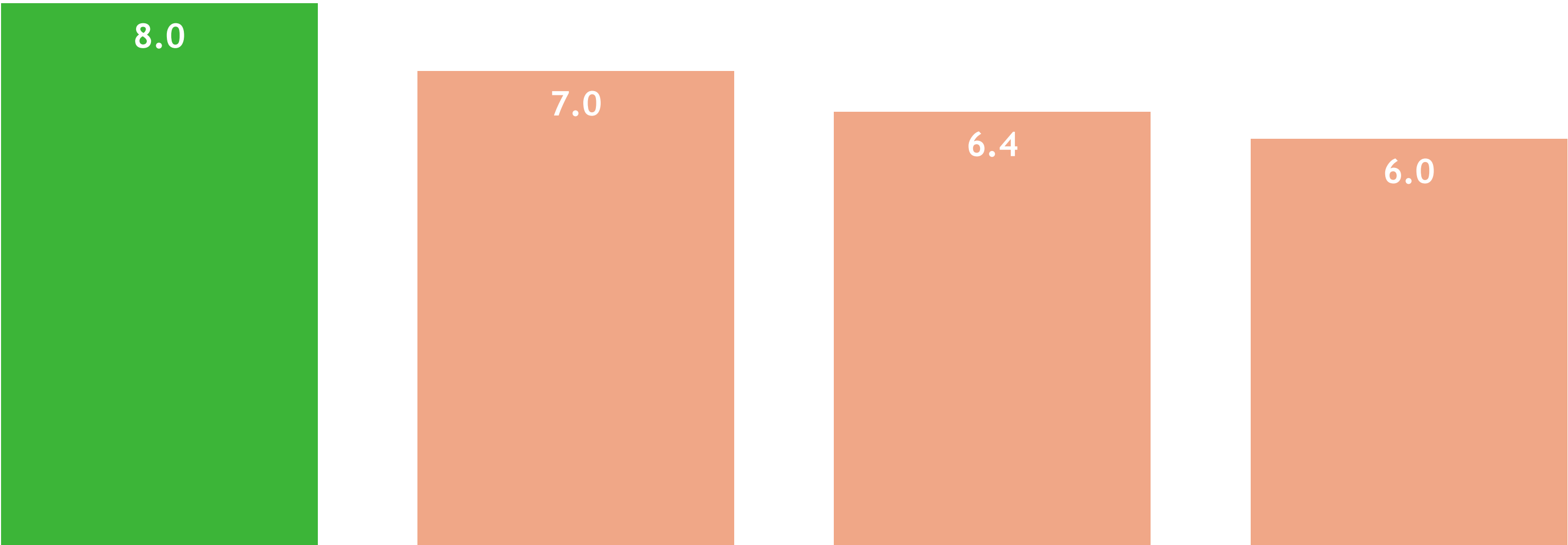
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Verantwoordelijkheid'

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 Verantwoordelijkheid als team het meest en minst tevreden zijn.

Items	Gemiddelde
Wij helpen elkaar als de ander dat vraagt of daar behoefte aan heeft.	8.3
Wij geven het bij elkaar aan als we hulp nodig hebben.	7.8
Elk teamlid neemt verantwoordelijkheid voor zijn/haar eigen acties en beslissingen.	6.8
Wij spreken elkaar aan op gedrag dat niet bijdraagt aan het resultaat.	6.0
Iedereen weet wie waarvoor verantwoordelijk is.	5.5
Team gemiddelde	6.9

Gemiddelde individuele score op de factor 'Verantwoordelijkheid'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke 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 Verantwoordelijkheid. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



Verantwoordelijkheid

Wanneer heb jij voor het laatst binnen het team om hulp gevraagd?
Wie heeft je daarbij geholpen en wat was het resultaat?

Verantwoordelijkheid

-

Bijna wekelijks wel. Kwam bij [REDACTED] er niet uit met de krantenreis in kaart brengen. Hier heeft [REDACTED] eerste opzet gemaakt zodat ik daarin verder kon. Tips gevraagd aan [REDACTED] rondom communicatie en deelnemen in een groepsinterview.

Ik heb hulp gevraagd bij het uitwerken van de concrete doelacties om ons plan naar een volgend niveau te tillen. Het resultaat was dat de rest van het team hierdoor meer betrokken was en we er samen een sterker plan van hebben gemaakt.

Vaak kleine hulpvragen om bijvoorbeeld bij te springen bij salestaken

Resultaat

Een overzicht van de resultaten

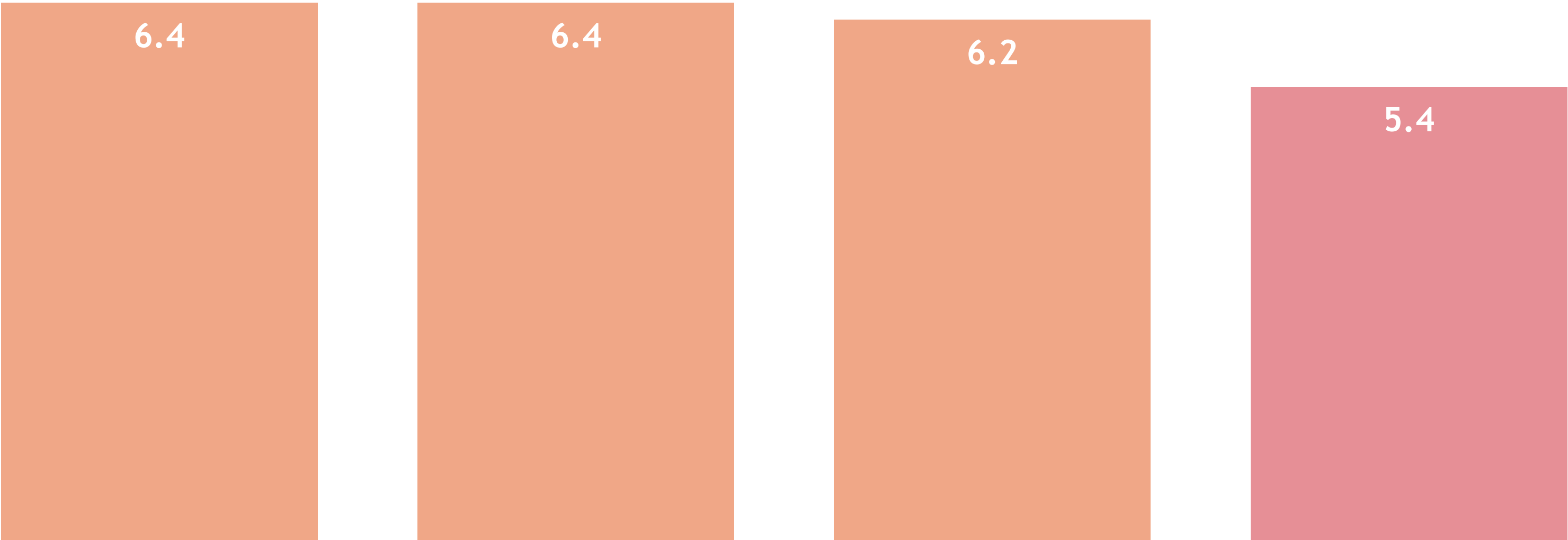
Gemiddelde team score per stelling binnen de factor 'Resultaat'

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 Resultaat als team het meest en minst tevreden zijn.

Items	Gemiddelde
Wij voelen ons allemaal verantwoordelijk voor het leveren van kwaliteit.	7.3
Wij passen ons snel aan als dat nodig is om onze doelen te bereiken.	6.3
Onze teamdoelstellingen zijn concreet en meetbaar.	5.8
Wij evalueren onze resultaten tussentijds en vieren onze successen.	5.8
Wij leveren constistente en meetbare resultaten.	5.5
Team gemiddelde	6.1

Gemiddelde individuele score op de factor 'Resultaat'

In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores van bovenstaande stellingen per teamlid met elkaar vergeleken. Elke 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 Resultaat. Een groot verschil tussen de gemiddelde scores duidt op een verschil van mening tussen teamleden over hoe 'goed' het team scoort op deze factor.



Resultaat

Op welk teamresultaat van de afgelopen 3 maanden ben jij het meest trots en waarom?

Resultaten

de starten met ons website en de dynamicsoverleggen met alleen cx en [REDACTED]. De site omdat het wat doet voor de klanten het meer rust en overzicht geeft. Dynamics omdat dit voor ons veel ingang kan brengen. En er komen veel mooie dingen aan; freshdesk, bulkvernieuwing, klantonderzoek...

Ik kan niet één resultaat noemen maar meer een proces van verschillende successen. Ik ben het meest trots op in welke harmonie we samenwerken. We zijn net een jaar een nieuw team met drie totaal verschillende individuen en zijn binnen een jaar echt een team geworden. Daar ben ik trots op.

Samenwerking met [REDACTED] bespreekbaar maken. Cruciaal voor doorontwikkeling.

Vooraf dat we als team elkaar steeds beter weten aan te vullen en te helpen indien nodig.

Genoeg over jou, nu even over ons

Brout laat jou, je team en je organisatie groeien

Alles begint met bewustwording. Van wat er al is. En wat er (nog) niet is. Dáár gaan we mee aan de slag. Via Brout School bieden we een aantal vaste programma's voor elk niveau. Je leert van elkaar. Soms is maatwerk toch een betere oplossing. Bij Brout Tailormade gaan we samen om de tafel en maken we een uniek ontwikkelprogramma voor jouw organisatie. Coaching is onderdeel van alles wat we doen. Natuurlijk kun je deze support ook krijgen zonder een programma te volgen.

We beginnen altijd bij het eind. Aan een training die alleen leuk is, heb je niets. Het gaat om impact. Welk gedrag wil je meenemen van de training naar de werkvloer? Jouw doel vertalen we naar concrete, meetbare resultaten.

Inzicht, impact en invloed

De vraag is altijd: 'Wat doe ik dat dit gebeurt?' Daarom werken we met de 3i's: **Inzicht**, **impact** en **invloed**.

Duurzame verandering ontstaat wanneer iemand inzicht heeft in het eigen gedrag, de impact van de consequenties ervaart en invloed ontwikkelt om te veranderen. Zo komt verandering van binnen (inzicht) naar buiten (gedrag). Geen trucjes of ingewikkelde methodes. We voegen niets toe maar trekken het eruit. We bring out your best. We houden het luchtig waar het kan en confronteren waar nodig.

Contact

0346 237140

goingbrout@brout.nl

Adres

Zandpad 42

3601 NA Maarssen

brout
www.brout.nl

✓ **Inzicht**

✓ **Impact**

✓ **Invloed**