## Opdracht – in welke fase zit jouw team?

1. Lees nog eens de omschrijving van de vier fasen en beantwoord de volgende vragen:
* Wat is jouw eerste indruk, in welke fase zit jouw team?

|  |
| --- |
|  |

* Wat zie en hoor jij in concreet gedrag van je teamleden om deze indruk uit te kunnen leggen aan iemand anders?

|  |
| --- |
|  |

* Wat betekent dit voor jouw manier van leidinggeven?

|  |
| --- |
|  |

* Wat verwachten de teamleden van jou?

|  |
| --- |
|  |

1. Maak eens een samenvatting van bovenstaand verhaal en bespreek dit met je eigen leidinggevende, collega-leidinggevenden en/of de HR adviseur. Word jouw indruk bevestigd, of hebben zij een andere mening? Op welk specifiek gedrag baseren jouw collega’s hun indruk? Wees nieuwsgierig en vraag vooral door, zodat je antwoorden krijgt om je eigen indruk te versterken.

|  |
| --- |
|  |

1. Wat is de volgende fase in de ontwikkeling van jouw team? Wat kun en wil je het komende jaar concreet en specifiek doen om deze volgende fase te bereiken? Waar ga je vooral op letten om de ontwikkeling en groei van jouw team te volgen?

|  |
| --- |
|  |

Als je deze opdracht doet, ben je beter in staat te zien wat er gebeurt in het team. Hoe wordt er onderling gecommuniceerd? Wat is het effect op de samenwerking onderling, en het effect op de te behalen resultaten? Wat is het effect op jou?

Krijg je het drukker omdat je steeds meer nodig bent, of wordt het juist rustiger omdat de teamleden elkaar goed weten te vinden en minder op jou terugvallen? Je zorgt voor een team dat stappen maakt en groeit naar zelfstandiger en resultaatgerichter werken. Een team dat in staat is meer verantwoordelijkheid te dragen. Je zorgt ervoor dat je tijd creëert om actief met projecten en innovatie bezig te zijn. Je creëert tijd voor spontane een-op-een gesprekken, tijd om rond te lopen om te zien en horen wat er gebeurt, en tijd om je teamleden complimenten te geven.