Teamtool

Met de team-tool breng je je team in kaart op de voor je organisatie of afdeling meest relevante aspecten. Denk hierbij aan allerlei aspecten die samenhangen met je gewenste bezetting gezien de eisen die de toekomst stelt. Bijvoorbeeld: omvang en soort dienstverband (vast/ flexibel), dienstjaren, specifieke eisen (kennis, vaardigheden en competenties), mobiliteit, werkplezier, balans werk/privé etc..

De teamtool is gebaseerd op het boek “Aan de slag met Levensfasenbeleid” van Anieta Scholten. Het is een vrije interpretatie van de ‘afdelingsfoto’[[1]](#footnote-1) waarover Anieta schrijft. Het is geschikt voor niet al te grote teams (tot ongeveer 20 medewerkers, daarna wordt het totaalresultaat minder overzichtelijk). De methodiek lijkt op de Prestatiematrix, maar heeft een andere inhoud.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Werkwijze Teamtool***  De teamtool bestaat uit vier stappen:   1. Bepaal welke aspecten het meest relevant zijn voor je teamanalyse 2. Scoor individuele medewerkers op deze aspecten 3. Kom voor iedere individuele medewerker tot een conclusie 4. Maak voor ieder aspect een teamanalyse en een overall analyse   Om de belangrijkste aspecten goed in kaart te brengen voor het gehele team, is het relevant een teammatrix te maken. Hierin geef je de teamleden en belangrijkste aspecten weer (de aspecten zijn dus maatwerk!), zie onderstaand voorbeeld.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | |  | Teamlid | Teamlid | Teamlid | Etc.. | | 1. Omvang contracturen |  |  |  |  | | 1. Dienstjaren |  |  |  |  | | 1. Functioneren |  |  |  |  | | 1. Ontwikkelpotentieel (kunnen) |  |  |  |  | | 1. Ontwikkelbereidheid (willen) |  |  |  |  | | 1. Ontwikkelkansen (in de organisatie) |  |  |  |  | | 1. Gezondheid |  |  |  |  | | 1. Balans werk/privé |  |  |  |  | | 1. Mobiliteit |  |  |  |  | | 1. Werkplezier |  |  |  |  | | 1. Potentieel ten volle benut? |  |  |  |  | | 1. Zelfmanagement |  |  |  |  | | 1. Rol in team |  |  |  |  | | 1. Levensfase |  |  |  |  | | 1. Individuele punten |  |  |  |  | | 1. Etc. |  |  |  |  | | Conclusie |  |  |  |  | | Toekomstplan |  |  |  |  |   **Stap 1: Keuze onderwerpen**  De keuze voor de meest relevante aspecten, baseer je op de toekomst-analyse. Bijvoorbeeld: wordt het nog belangrijker om alle mensen optimaal en duurzaam in te zetten gezien een krappe arbeidsmarkt dan kun je aspecten opnemen als functieverblijftijd, ontwikkelpotentieel ( kunnen ontwikkelen), ontwikkelbereidheid (willen ontwikkelen) ontwikkelmogelijkheden (kansen die de organisatie biedt om te ontwikkelen), mate waarin mensen breed inzetbaar zijn, levensfase/ leeftijd, gezondheid, balans werk/privé etc..  NB: Als je de tool wilt gebruiken voor een overall analyse van afdelingen in een latere fase, dan is het zaak om vooraf de belangrijkste criteria af te stemmen zodat je straks geen appels met peren vergelijkt!  **Stap 2 Scoor individuele medewerkers op deze aspecten**  Geef per medewerker aan in hoeverre het aspect:   * een zorgpunt is (-) * neutraal is (0) * een positief punt is (+)   Bijvoorbeeld in het geval van de balans werk/privé: als blijkt dat een medewerker thuis en het werk goed kan combineren en regelmogelijkheden heeft als er op één van de twee fronten de zeilen bijgezet moeten worden, dan is het een +. Als blijkt dat het vaak lastig te combineren is, en het heeft consequenties thuis of op het werk, dan is het een -. Als het soms wel puzzelen is, maar er meestal een oplossing gevonden kan worden en het werk en de medewerker er niet onder lijdt, is het een 0. Als het helemaal geen issue is, kies dan voor een ‘niet van toepassing’ (n.v.t.).  Voor iedere medewerker sluit je af met het kopje ‘individuele punten’ waarin je aanvullend specifiek punten voor die medewerker kunt toevoegen.  **Stap 3 Conclusie per medewerkerniveau (kolom)**  Door de teamtool verticaal te lezen (wat staat er allemaal over de medewerker in één kolom?), kom je tot een analyse en eindconclusie over die medewerker. Gezien de toekomstige ontwikkelingen: welke kansen of knelpunten spelen er voor de medewerker? En wat zijn eventuele vervolgacties die genomen moeten worden? Wat wil je nog bespreken met de medewerker, welke afspraken wil je maken?  NB: Dit is ook handige input voor beoordelings- en functioneringsgesprekken. Door alle medewerkers te vergelijken op dezelfde criteria bevordert het de consistentie in deze gesprekken.  **Stap 4 Conclusie per aspect (regel) en overall**  Om voor ieder aspect op teamniveau een analyse te maken wordt de teamtool horizontaal gelezen (hoeveel plussen, nullen en minnen zijn er per onderwerp?). Per aspect /regel wordt gekeken hoe het team ‘scoort’ en of dit in overeenstemming is met wat wenselijk is gezien de toekomst. Bijvoorbeeld:   * Omvang contracturen: zijn we hier tevreden mee? Wat is wenselijk en haalbaar gezien roosters? * Dienstjaren: Hoe lang zijn mensen in dienst? Is dit wenselijk? * Functioneren: hoe staat het met het functioneren in relatie tot de toekomst? Zitten aandachtspunten met name in kennis, ervaring of gedrag? Waar zijn we goed in? (NB: de prestatiematrix is handig als basis hiervoor!) * Hoe staat het met het ontwikkelpotentieel van medewerkers: * Hebben zij de potentie om zich te ontwikkelen? * Hebben zij de ambitie daartoe? * Zijn er doorgroeimogelijkheden in de organisatie? * Wat is de samenhang tussen het ontwikkelpotentieel (kunnen), de ontwikkelambitie (willen) en de ontwikkelmogelijkheden (kansen in de organisatie)? Levert dit kansen of knelpunten op en welke? * Mobiliteit: wisselt iemand regelmatig van functie (de gemiddelde functieverblijftijd in Nederland is 6 jaar)? Zijn er ambities om door te stromen? Is deze mate van mobiliteit wenselijk of een aandachtspunt? * Gezondheid: bij hoeveel mensen zien we risico’s voor de gezondheid de komende jaren? (wat blijkt uit bijvoorbeeld ziekteverzuim, PAGO’s, RI&E’s, psychische of fysieke klachten)? * Balans werk/privé: bij hoeveel mensen is de balans werk/privé niet ok? Waar zit het hem in? In hoeverre is het beïnvloedbaar? * Werkplezier: hoeveel mensen hebben plezier in hun werk, hoeveel mensen hebben het niet naar hun zin in hun functie? Zal dit veranderen gezien de toekomstige ontwikkelingen (in positieve of negatieve zin)? * Etc..   Vat aan het eind van de regel je bevindingen samen over dat aspect: is het een aandachtspunt of niet?  Door vervolgens de uitkomsten per onderwerp af te wegen voor het hele team, krijg je duidelijk in beeld hoe het team er overall voor staat. Voor de kwantitatieve punten kun je tellen hoeveel keer er een -, 0, + is gescoord. Voor de kwalitatieve aspecten kunnen de aandachtspunten samengevat worden. Vragen die je kunt stellen, zijn:   * Op welke punten scoort het team goed? * Waar zitten de belangrijkste verbeterpunten voor het hele team? * Welke top 3 van onderwerpen vind ik het meest van belang? Hoe staat het team ervoor op die punten? * Wat zijn de 3 sterkste competenties en de 3 zwakste van het team? Sluiten deze aan bij de gewenste competenties in de toekomst? * Hoeveel medewerkers vormen een kans (gezien het gewenste personeelsbestand in de toekomst), hoeveel medewerkers vormen een knelpunt? * Wat zijn acties of maatregelen die genomen moeten worden binnen het team? Wat zijn acties of maatregelen die teamoverstijgend opgepakt zouden moeten worden? |

1. De afdelingsfoto is een beschrijving van feiten en waarnemingen over het team bijvoorbeeld ten aanzien van functioneren, de samenwerking, de mate van vitaliteit, aanwezige kennis en vaardigheden, cultuur, etc.. [↑](#footnote-ref-1)