

de psychologie van teams

de (on)zichtbare factoren die bijdragen tot goed presterende teams.



The value
of our knowledge
multiplies when we
share what we know
with others.

inhoud

- 1 | waarom teams er meer dan ooit toe doen
- 2 | waarom is samenwerken in een team zo uitdagend?
- 3 | de
(on)zichtbare factoren van teamsamenwerking
- 4 | 7 psychologische factoren van succesvolle teams
- 5 | teamdynamiek ontwikkelen met MBTI - cases



live poll



Wat is volgens onderzoek het belangrijkste voor een high-performing team?

1. Professionele en technische vaardigheden van teamleden
2. Teambeloningen en incentives
3. Houding, persoonlijkheid en onderlinge relaties van teamleden
4. Duidelijke teamdoelen en processen

live poll



Wat is volgens onderzoek het belangrijkste voor een high-performing team?

1. Professionele en technische vaardigheden van teamleden
2. Teambeloningen en incentives
3. **Houding, persoonlijkheid en onderlinge relaties van teamleden**
4. Duidelijke teamdoelen en processen

Hoe goed mensen samenwerken
is veel belangrijker dan hoe goed
ze aan een taak werken.

Vertrouwen is de sleutelcomponent.
Gezamenlijke doelen helpen om
vertrouwen te ontwikkelen.



waarom teams er meer dan ooit toe doen



Organisatie

Teams zijn de belangrijkste manier waarop groepen mensen worden georganiseerd om resultaten te behalen op de werkplek.



Effectiviteit

Effectieve teams presteren beter dan individuen of andere groepen, wanneer efficiëntie, productiviteit en diversiteit van perspectieven nodig is.

Context: complexiteit, innovatie, optimale oplossingen.



Werkgeluk

Teams zijn een cruciale factor voor de tevredenheid en het welzijn van mensen op het werk | deel uitmaken van een disfunctioneel team kan de tevredenheid en het welzijn verminderen.



waarom is werken in een team zo uitdagend?



de verborgen factoren

De meeste teamleden zijn zich bewust van de kennis en vaardigheden van hun teamgenoten, maar het team is zich niet altijd bewust van onbewuste motivaties, agenda's of vooroordelen die van invloed zijn op hoe ze samenwerken. Teams zien verborgen factoren vaak over het hoofd of vermijden ze, wat kan leiden tot verstoorde relaties, slechte besluitvorming en soms disfunctioneel teamgedrag. (voorbeeld)



hoe pakken we dit aan?

Het gaat erom dat het team genoeg vertrouwen en comfort opbouwt om de dynamiek samen ter sprake te brengen en te verkennen. De meeste teams voelen zich meer dan op hun gemak bij het verkennen en bespreken van hoe ze aan taken werken, maar minder bij het bespreken van de dynamiek.

Echte high-performing
teams zijn teams die zich
bewust zijn van en zich
focussen op zowel de **taak** als
het **proces**.

de (on)zichtbare psychologische factoren van teamsucces



de 7 factoren voor succesvolle teams



psychologische veiligheid

De startplaats voor teamontwikkeling is het creëren van vertrouwen en psychologische veiligheid. Hoewel er meerdere teamoefeningen zijn die dat proces starten, speelt de teamleider hierin een grote rol. De ervaring van het samenwerken aan echte uitdagingen bouwt het vertrouwen verder op. Tijd besteden aan het definiëren van het doel van het team en evalueren hoe de samenwerking loopt i.f.v. het doel.



Aanpassingsvermogen

Zichtbare component. Stemmen taken, processen en beslissingen overeen met het teamdoel?



Afstemming

Zichtbare component. Stemmen we onze taken op elkaar af zonder dat dit verplicht wordt door de leidinggevende?



Constructieve communicatie

Kwesties op een open manier bespreken als er vertrouwen is en het teamdoel duidelijk is.



Proces

Zichtbare component. Het creëren en werken aan een teamdoel en checken of het gevolgde proces bijdraagt tot het doel.



Conflicthantering

D.m.v. een teamontwikkelingsassessment belichten hoe persoonlijkheid, besluitvorming en interpersoonlijke voorkeuren de teamcommunicatie en conflictbeheersing kunnen helpen of belemmeren.



Teamgerichtheid en purpose



teamdynamiek ontwikkelen

als leidinggevende



Zet de toon

wees een voorbeeld m.b.t. vertrouwen en psychologische veiligheid.



Creëer mogelijkheden

voor het team om problemen m.b.t. taken en processen te bespreken en aan te pakken | geef hen die ruimte.



Investeer

Investeer tijd in het opbouwen van de "teamspirit" door middel van zinvolle teamontwikkeling zoals MBTI teamdynamiek en teamsamenwerking op basis van een gemeenschappelijke taal die MBTI biedt.



Reflectie

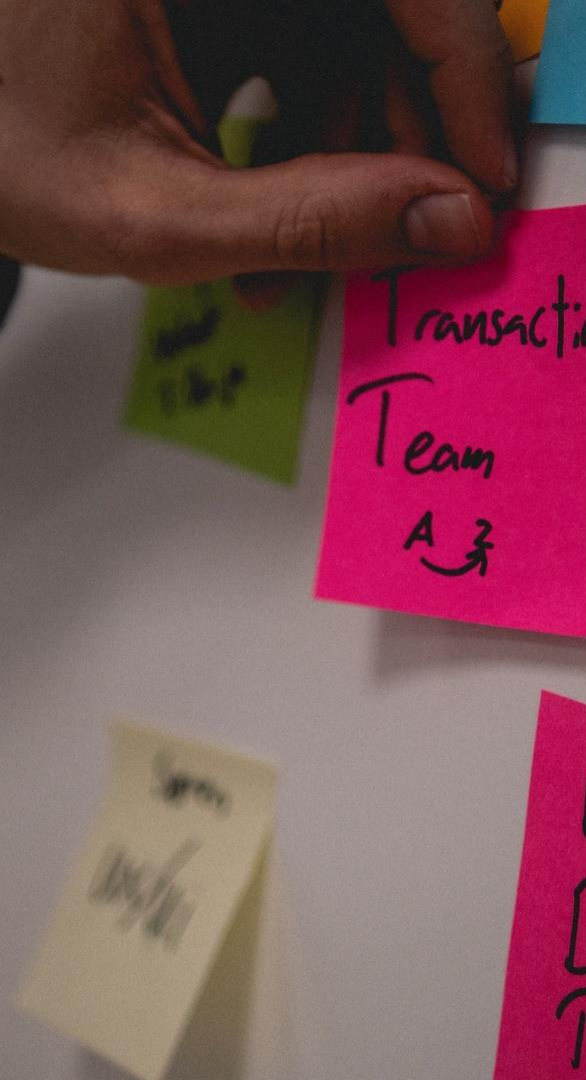
Biedt het team de gelegenheid om de samenwerking te evalueren en te leren van successen of mislukkingen.



teamdynamiek ontwikkelen

als lid van een team

- ✓ Vind jouw manier om bij te dragen aan het teamdoel door zelfinzicht
- ✓ Onderzoek aan de hand van je sterke punten hoe je het team het beste kan ondersteunen
- ✓ Erken je eigen blinde vlekken en vraag en accepteer hulp van teamleden
- ✓ Sta open om te leren hoe teamleden het beste kunnen samenwerken
- ✓ Houd elkaar verantwoordelijk zonder dat het ongemakkelijk voelt
- ✓ Wees nieuwsgierig en respectvol m.b.t. andere werk- en communicatievoorkeuren binnen het team



teamdynamiek ontwikkelen

als facilitator

- ✓ Kennis en ervaring verwerven om teams te helpen om de zichtbare en onzichtbare effecten van de teamdynamiek vast te stellen
- ✓ Gebruik bewezen persoonlijkheidsvragenlijsten en teammodellen voor teaminzichten (niet-bedreigende en gemeenschappelijke taal)
- ✓ Creëer een veilige leeromgeving voor alle teamleden
- ✓ Benadruk dat het team zelf verantwoordelijk is om hun ontwikkelactiepunten te bepalen en te implementeren
- ✓ Help het team om het geleerde te integreren binnen teamprojecten en teambeslissingen | praktische toepassingen vb. Zigzaglens



Teamcase
studies

Case Study

- **Management team**

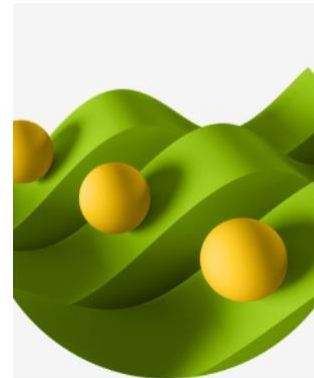
Nieuwe CEO, nieuwe CFO, nieuwe HR Director en drie bestaande directieleden

- **Doelstellingen**

Inzicht in eigen sterktes en valkuilen, teamprofiel met sterktes en valkuilen, creëren van vertrouwen en verantwoordelijkheid, bepalen van een gedeelde visie voor ons team, besluitvormingsproces optimalisatie, hoe leiden we deze organisatie op een consistente manier. Leiderschapsprogramma.

- **Resultaat**

Omgaan met de moeilijke uitdaging van een nieuw team. Investeren in tijd om te leren samenwerken als team heeft ook bijgedragen tot zakelijke verbeteringen en successen. Er zijn meer elementen in hoe dit team succesvol werd, maar veel van de principes worden behandeld in het e-book Psychology of Teams.



 The Myers-Briggs
Company

Case Study

- **Team magistraten**

Ervaren en nieuw aangestelde magistraten

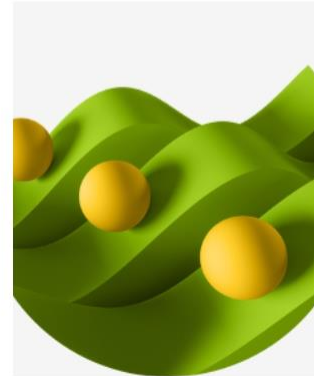
- **Doelstellingen**

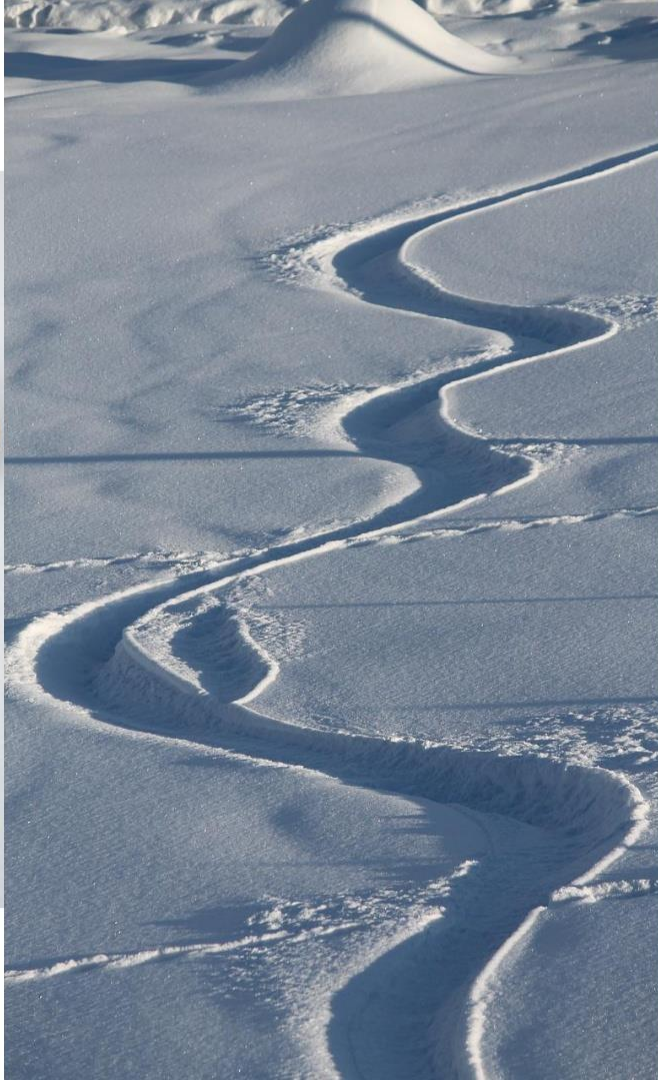
Inzicht in eigen sterktes en valkuilen, teamprofiel met sterktes en valkuilen, creëren van vertrouwen en verantwoordelijkheid, bepalen van een gedeelde visie voor ons team, **besluitvormingsproces optimalisatie**.

- **Resultaat**

Op basis van de sterktes van elke deelnemer beslissingen nemen die duurzaam zijn en een win-win voor iedereen.

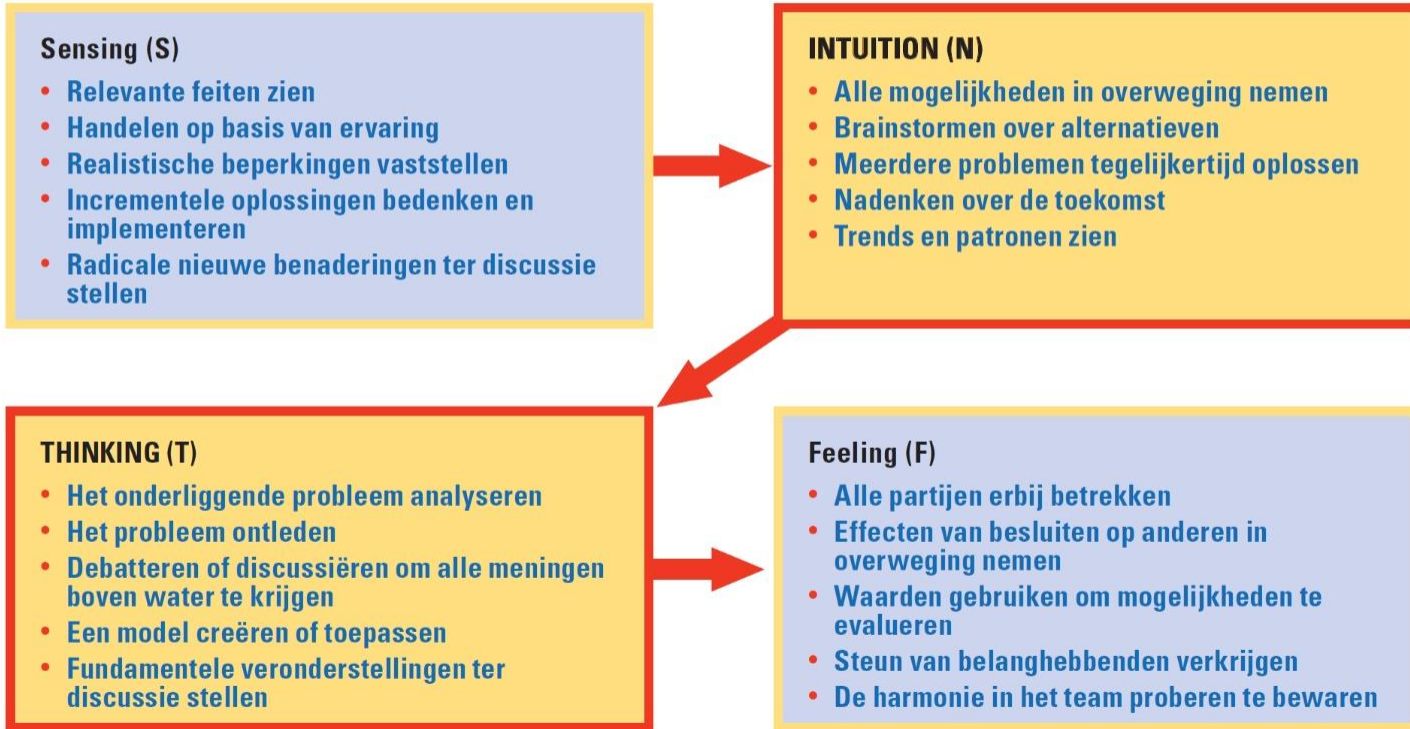
Er zijn meer elementen in hoe dit team succesvol werd, maar veel van de principes worden behandeld in het e-book Psychology of Teams.





Zig Zag lens
project- en
teamwerking

Zig Zag Lens werkwijze



De psychologie van teams

De onzichtbare factoren die bijdragen
aan high-performing teams

The Myers-Briggs Company

Geïnteresseerd in de Myers-Briggs Type Indicator
en/of Thomas Killman Conflict Mode Instrument?

Neem contact op via Marit Oldenburger: moldenburger@themyersbriggscompany.com

Of [meld je aan](#) voor het 'Ask the Expert' webinar op 20 februari 10:00 – 11:00



introdunctie | Caroline Labie



1 Partner [nieuwe wending](#)
[associatie](#)

2 Strategisch adviseur.
Individuele, team- en
organisatieontwikkeling.
Cultuurtransities. Headhunter.
Change maker. Match maker.

3 Positieve psychologie dankzij
Myers Briggs Type Indicator

4 Mijn MBTI type is ENTP

5 [nieuwewending.be](#)
caroline@nieuwewending.be
+32 474 63 30 03