

TEAM DIALOOG

FREQUENTIE	CATEGORIE	DUUR
Na een bevraging	Script	60' - 90'
MATERIAAL	Een scherm om samen naar de resultaten te kijken	

INTRO

Jullie hebben als team de JiGSO Listen bevragingen ingevuld. Dat is op zich al een belangrijke stap in het versterken van jullie teamdynamiek. Want meten is weten. Het is vervolgens bijzonder belangrijk om met het team tijd te nemen om de resultaten te bespreken, en samen na te denken over welke concrete acties jullie nu gaan ondernemen.

In deze korte tutorial vinden jullie een houvast voor die teamdialoog. Zeker indien het de eerste keer is dat jullie de resultaten bespreken is het raadzaam om dit script te volgen.

STAP 1 : check-in (10 minuten)

Praten over teamdynamiek is niet altijd veilig. Het vereist een open en eerlijke sfeer, waarbij mensen het gevoel hebben dat ze mogen zeggen wat ze denken en voelen. Zelfs als jullie team hoog scoort op Psychologische Veiligheid, dan is het nog belangrijk om iedereen op dezelfde golflengte en in de juiste stemming te krijgen.

Een korte check-in is daarvoor een uitstekende methode.

Je kan gebruik maken van één van onderstaande vragen. Doe een 'tour de table' en nodig iedereen uit om te antwoorden op de check-in vraag. Ga niet in discussie over de antwoorden.

- Waarop hoop je in deze team sessie? Waarvoor vrees je?
- Wat heb jij vandaag nodig om deze team sessie goed te laten verlopen?
- Wat wil jij vandaag bijdragen aan deze team sessie?

STAP 2 : naar een gedeeld begrip van de resultaten (30 minuten)

De valkuil is dat jullie meteen in groep de resultaten bespreken. Dat is niet voor iedereen veilig. Bovendien vergroot daarmee het risico op group think. Het is belangrijk dat elk teamlid in eerste instantie zelf kan reflecteren, en in een veilige context haar/zijn gedachten kan delen.

Er zijn twee mogelijkheden om dat aan te pakken.

Optie 1: 1-2-4-all

- Nodig de teamleden uit om eerst 2 minuten individueel te reflecteren en hun gedachten te noteren. Geef de volgende vragen mee:
 - Welke sterktes observeer je?
 - Wat zijn de uitdagingen voor het team?
 - Zitten we allemaal op dezelfde golflengte of zien we grote verschillen in de antwoorden?
- Deel vervolgens de gedachten en reflecties gedurende 4 minuten in duo. Ga op zoek naar gelijkenissen maar probeer ook de verschillen te begrijpen.
- Vorm nu groepjes van 4 en geef hen 6 minuten om te delen. Ga opnieuw op zoek naar gelijkenissen en bespreek de verschillen.
- Nodig de groepjes van 4 nu uit om de voornaamste inzichten uit hun gesprek te delen met het hele team.
- Ga dan samen op zoek naar de gelijkenissen en noteer deze zichtbaar voor iedereen (bv. flipchart of (digitaal) whiteboard). Indien er grote verschillen zijn, neem dan tijd om die te analyseren. Gaat het over hetzelfde maar hebben we er een andere kijk op? Hoe kunnen we die verschillen verklaren? Kunnen we die verschillen aanvaarden of moeten we op zoek naar een gedeelde visie?
- Als jullie een klein team vormen (+/- 6 personen) dan kunnen jullie meteen van het duo-gesprek overstappen naar het team-gesprek.

Optie 2: thinking round

- Geef de teamleden 2 minuten individuele reflectietijd en nodig hen uit om hun gedachten bij de volgende vragen voor zichzelf te noteren.
 - Welke sterktes observeer je?
 - Wat zijn de uitdagingen voor het team?
 - Zitten we allemaal op dezelfde golflengte of zien we grote verschillen in de antwoorden?
- Doe een 'tour de table' en nodig iedereen om de beurt uit om haar/zijn gedachten te delen. Beperk de individuele spreektijd tot maximaal 3 minuten. Zorg ervoor dat niemand onderbroken wordt. Start nog geen discussie.
- Wanneer iedereen aan de beurt geweest is nodig je het team uit om op zoek te gaan naar de gemeenschappelijke inzichten en noteer deze op een manier die zichtbaar is voor iedereen (bv. flipchart of (digitaal) whiteboard).
- Indien er grote verschillen zijn, neem dan tijd om die te analyseren. Gaat het over hetzelfde maar hebben we er een andere kijk op? Hoe kunnen we die verschillen

verklaren? Kunnen we die verschillen aanvaarden of moeten we op zoek naar een gedeelde visie?

STAP 3 : acties bepalen (15 minuten)

Nu jullie een gedeeld beeld hebben van de sterktes en de uitdagingen van jullie team kunnen jullie overgaan naar concrete actie. Deze stap is cruciaal om de kloof tussen weten en doen te overbruggen, en ervoor te zorgen dat jullie bij een volgende meting niet vaststellen dat er niets veranderd is. Analyse zonder actie kan heel frustrerend werken voor mensen.

In het dashboard van elke bevraging vinden jullie concrete aanbevelingen. Deze zijn gebaseerd op wetenschappelijke evidentie en best practices, en zijn op maat van de specifieke resultaten van jullie team

Daarnaast vinden jullie bij elk item uit de vragenlijst ook verschillende inspiraties.

Mogelijks zijn niet alle aanbevelingen of inspiraties geschikt voor jullie team. Bovendien zijn tijd en energie schaarse zaken waar jullie slim mee moeten omspringen.

Reflecteer met het team over welke zaken jullie prioritair willen behandelen. Rangschik eventueel de aanbevelingen en weerhouden inspiraties op twee dimensies: impact en haalbaarheid. Verwachten we dat actie X ons effectief zal helpen als team en geloven we ook dat we daarvoor de tijd en energie zullen kunnen opbrengen of vrijmaken?

Klik bij de weerhouden aanbevelingen of inspiraties op de 'accepteer' knop om deze in jullie actiemodule te zetten. Vergeet daarbij niet om daarbij aan te duiden wie deze actie op zich zal nemen en wanneer jullie deze actie plannen.

STAP 4 : check-out (5 minuten)

Proficiat! Jullie hebben de tijd genomen om de resultaten te bespreken én om deze om te zetten in concrete acties.

Misschien verliep de sessie bijzonder vlot. Misschien was het op bepaalde momenten wat onwennig of zelfs lastig. Hoe dan ook hebben jullie een belangrijke stap gezet in jullie leerproces als team.

Neem even de tijd om zorgvuldig af te sluiten en bij elk teamlid te checken hoe deze sessie voor haar/hem is geweest.

Je kan daarbij één van onderstaande vragen gebruiken. Hanteer hetzelfde principe als bij de check-in: luister naar elkaar, onderbreek niet en ga niet in discussie.

- Wat vond je lastig in deze sessie? Wat heb je gewaardeerd?
- Met welk gevoel ga je uit deze sessie?
- Wat wil je nog meegeven aan je collega's?