



Het geheim van succesvolle organisaties:

teameffectiviteit



People Analytics

HET GEHEIM VAN SUCCESVOLLE ORGANISATIES: TEAMEFFECTIVITEIT

Zie jij de teams in jouw organisatie graag als geoliede machines draaien? Denk je dat de samenwerking optimaler kan, talenten en competenties beter kunnen worden benut en de motivatie kan groeien? In dit whitepaper laten we zien dat teameffectiviteit groeit wanneer je inzicht creëert. Inzicht in de mensen die het team rijk is. Dat is People Analytics van Yoogo.

Ineffectieve teams

Samen werken is nog geen 'samenwerken'

In onze kenniseconomie hebben we de meeste organisaties ingericht met teams. Teams waarbinnen mensen samen werk verzetten en waarde creëren. Wanneer je een team samenstelt, kun je er nog niet van uitgaan dat de teamleden vanaf dag één optimaal samenwerken. De vorming van een sterk team, dat het vermogen heeft om te leren en waarvan de teamleden zich aan elkaar en de omgeving kunnen aanpassen, is geen vanzelfsprekendheid. Samen werken betekent niet automatisch dat je effectief 'samenwerkt'.

Teameffectiviteit

Optimale dynamiek en prestaties

Effectieve teams zijn teams die zichzelf en de organisatie goed kennen. Die competenties en talenten optimaal inzetten en daardoor meer werk verzetten en hogere kwaliteit leveren. Effectieve teams zijn gemotiveerd, weten wat ze van elkaar en het team kunnen verwachten en zijn continu bezig de samenwerking te verbeteren. Maar om als team effectief te werken, is één ding van cruciaal belang. En dat is inzicht.

Vergroot teameffectiviteit

Creëer inzicht in mensen

Het vergroten van de effectiviteit binnen een team begint bij het gezamenlijk vergaren van inzicht. Welke talenten hebben de teamleden en welke competenties bezitten ze of kunnen ze ontwikkelen? En ook: wat motiveert hen? Een sterk team is meer dan de som der individuen. Met het inzicht in de eigen diversiteit kan het team de taken en rollen effectief inzetten en verdelen, zowel in de werkzaamheden als voor het teamproces. Zo zet je in op het benutten van het potentieel van ieder individu én op het potentieel van de teamdynamiek.

We gaan in op drie vormen van inzicht: inzicht in talenten, inzicht in competenties en inzicht in motivaties.

1. Inzicht in talenten

Vaak denken we bij talent aan topsporters, unieke muzikanten en wereldberoemde kunstenaars. Aan uitzonderlijke **individuen** dus. Dat willen we even rechtzetten. Iedereen wordt geboren met talenten, maar lang niet iedereen weet ze ten volste te benutten. Vaak simpelweg omdat iemand zijn of haar eigen talenten niet kent. Ben je je bewust van je eigen talenten, dan voel je je krachtiger en sterker. Je hebt meer zelfvertrouwen en energie, je kunt je richten op dat waar je goed in bent en je bereikt resultaat. Werken vanuit je talenten brengt je flow, maakt je veerkrachtig en geeft plezier.

De effecten van inzicht in talenten zijn niet alleen op individueel niveau merkbaar. Gedeeld inzicht in talenten binnen een team versterkt de groepsdynamiek en bevologenheid. Het zorgt ervoor dat de taakverdeling binnen het team is afgestemd op optimale inzet van kwaliteiten en energie. En dat het onderlinge begrip en de waardering voor elkaar vergroot.

2. Inzicht in competenties

Competenties zijn vaardigheden die je als **individu** hebt of kunt ontwikkelen. Je wordt hier niet mee geboren, maar je hebt ze aangeleerd. Vaak delen we ze in, in hard skills en soft skills. Hard skills zijn de technische skills die vaak gerelateerd zijn aan functies of rollen. Denk aan schrijven, coderen, websites bouwen en lassen. Bij soft skills hebben we het over sociale, persoonlijke en emotionele vaardigheden. Denk aan luisteren, coachen, motiveren en enthousiasmeren.

Binnen een **team** is het belangrijk de juiste balans in competenties te hebben. Welke competenties hebben jullie nodig om jullie doelen te bereiken? En in welke mate? Om de juiste balans te vinden is het belangrijk dat je elkaars krachten kent.

3. Inzicht in motivaties

Het klinkt logisch: prestaties verbeteren als de **individuen** binnen een team gemotiveerd zijn. En de wetenschap bewijst het ook. Motivatie is een belangrijke voorspeller voor prestatie. Daarbij is het wel

Competenties en talenten zijn niet hetzelfde.

Talent is aangeboren, competenties kun je ontwikkelen. Soms lijkt een competentie een talent dat, tot dan toe, nog verborgen was gebleven. Dat kan, maar dat hoeft zeker niet altijd zo te zijn.

belangrijk dat het gaat om autonome motivatie. Wanneer je autonome motivatie voelt, dan pas je je gedrag niet aan omdat je vindt dat het zo hoort of omdat anderen je dan meer waarderen. Je doet dat omdat je er het nut van inziet. Het past bij je normen, waarden en identiteit of gewoonweg omdat je het leuk vindt.

“Onze medewerkers kennen hun eigen kwaliteiten en die van collega’s beter en weten elkaar in te zetten. Ze vragen elkaar veel vaker om hulp en zijn daardoor efficiënter en sneller geworden.”

Zo verkrijg je inzicht

Testen en teamrollen

Een manier om inzicht te krijgen in talenten, competenties en motivaties is door testen af te nemen. Er zijn talloze assessments die je hiervoor kunt gebruiken. Het is belangrijk om te weten dat deze in kwaliteit verschillen. Bij Yoogo is het assessment dat we gebruiken gebaseerd op de wetenschappelijk bewezen Big Five-theorie. Daarnaast maken we gebruik van de Belbin-teamrollen, vanwege de wetenschappelijke waarde ervan. En ten slotte passen we de zelfdeterminatietheorie toe, om motivatie te meten.

The Big Five – persoonlijkheid

De Big Five-theorie is de wetenschappelijke persoonlijkheidstheorie die werksucces het beste kan voorspellen. Deze theorie beschrijft vijf persoonlijkheidsdimensies, waaronder een veelvoud aan eigenschappen worden erkend. Het Big Five-model geeft een betrouwbaar beeld van iemands persoonlijke eigenschappen en doet recht aan belangrijke nuances.

Belbin - teamrollen

Onderzoeker Meredith Belbin omschrijft een teamrol als ‘de kenmerkende manier waarop iemand zich gedraagt, zijn bijdrage levert en met anderen omgaat’. Voorbeelden van teamrollen zijn groepswerker, specialist en zorgdrager. Bij elke teamrol horen een aantal kwaliteiten en sterkten die van belang zijn voor een team. Een teamrol kent ook een aantal kenmerkende zwakheden. Meestal hebben mensen twee of drie teamrollen die goed bij hun persoonlijkheid passen.

Zelfdeterminatietheorie - motivatie

Om binnen een **team** te werken aan autonome motivatie richten we ons op de drie basisbehoeften van individuen bekend uit de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (1985; 2000): autonomie, verbondenheid en competentie. Het ervaren van voldoende autonomie, betrokkenheid en competentie, samen het ABC-principe, zorgt voor een gevoel van voldoening en daarmee voor adaptief functioneren: het vermogen van iemand om zich aan te kunnen passen aan de groep of omgeving.

Gevoel van Autonomie

Het gevoel van autonomie onder teamleden versterkt als je teamleden de kans geeft om zelf (mee) te beslissen of hen keuzemogelijkheden biedt. Belangrijker dan alles zelf aan te sturen, is dat medewerkers het gevoel hebben zonder druk te kunnen werken.

Gevoel van Betrokkenheid

Werknemers voelen zich verbonden wanneer ze deel uitmaken van een hecht team en hun gevoelens en gedachten kunnen delen met elkaar. Het is belangrijk dat het contact onderling betekenisvol is.

Gevoel van Competentie

Een gevoel van competentie helpt werknemers zich te ontwikkelen en verhoogt hun capaciteit om zich aan te passen aan veranderende omgevingen. Wie zich competent voelt, zal met meer zelfvertrouwen zijn werk aanpakken en beter in zijn vel zitten.

Yoogo's proces

Je weet nu met welke instrumenten we werken, maar hoe ziet ons proces eruit? En waar leggen we de nadruk op? Bij Yoogo vinden we de vertaling van individueel inzicht naar het optimaliseren van de teamdynamiek ontzettend belangrijk. Daarom leggen wij in ons proces de focus op kwalitatieve, activerende en resultaatgerichte teamcoaching. Hoewel we elk proces inrichten naar de specifieke behoeften van een team of organisatie, bevatten onze processen altijd de volgende elementen:

Wat doen we?	Welk resultaat heeft dit?
Meten competenties, talenten en motivaties	Inzicht op individueel niveau
Opstellen teamontwikkelplan	Inzicht in teamdynamiek en -optimalisatie
Inregelen regelmatige reflectie	Continu verbeterproces
(Door)ontwikkelen van nieuwe gewoonten	Gedragsverandering

“Yoogo’s trainers zijn sterk in het denken in competenties, wat die competenties betekenen binnen een organisatie en wat je met die competenties kunt in verschillende rollen.”

Van inzicht naar actie. Yoogo ondersteunt

Door het inzicht in de menselijke krachten binnen het team te versterken, kun je het resultaat van het team, en daarmee ook de resultaten op organisatieniveau, verbeteren. Het mooie is dat je dit inzicht alleen maar naar boven hoeft te halen. En dat daar concrete en betrouwbare testen en methoden voor zijn. Willen we daarmee zeggen dat de stap naar het versterken van teameffectiviteit klein en eenvoudig is? Nee, dat niet. Want na het brengen van inzicht ligt er de uitdaging dit inzicht toe te passen. Met de implementatie die nodig is, ondersteunen wij namens Yoogo graag.

Dat doen wij middels een ontwikkelplan en kwalitatieve, activerende en resultaatgerichte teamcoaching. Altijd interactief en altijd in samenwerking met de organisatie. Zo aggregeren we de individuele resultaten op teamniveau en helpen wij werknemers begrip te krijgen voor de diversiteit aan talenten, rollen, (karakter)eigenschappen en motivaties binnen hun team. Waar staan we nu en waar willen we naartoe als team? Samen met de teamlead werken we naar een gewenste situatie door speelse, krachtige en effectief bewezen **business games**. Activiteiten waardoor teams zélf realiseren wat er nodig is om het team effectiever te maken.



Yoogo – Unlock growth through people

Dit whitepaper is ontwikkeld door Yoogo. Yoogo gelooft dat teameffectiviteit cruciaal is voor het succes van een organisatie. En dat je teameffectiviteit duurzaam kunt laten groeien door inzicht te geven in de competenties, talenten en motivaties van de mensen binnen het team. Met **People Analytics** willen we zoveel mogelijk teams ondersteunen bij het vergroten van hun inzicht. Dit doen we door middel van gerenommeerde assessments, een kwalitatief teamontwikkelplan en resultaatgerichte trainingen.

Wil je meer weten over People Analytics, neem dan contact op voor een demo.

Yoogo's assessment – Betrouwbaar en gericht op teams

Het assessment dat Yoogo gebruikt is gebaseerd op een algoritme dat ontwikkeld is op basis van meer dan twintig jaar testervaring. In het assessment zijn dertig competenties geïdentificeerd die relevant kunnen zijn binnen een team. Door in het assessment ook een focus aan te brengen op vijf teamcompetenties, kan Yoogo de diversiteit binnen een team in kaart brengen en omzetten naar een teamontwikkelplan.

Yoogo's expertise – Testen én trainen

Yoogo biedt niet alleen testen aan die inzicht brengen, maar activeert ook de teams om ermee aan de slag te gaan. Dit doen we door gerichte training te geven, waarin we teams laten ervaren hoe de inzichten hen kunnen helpen. En door hen vervolgens te begeleiden bij een teamontwikkelplan. Dit plan beschrijft de behoefte van het team en is een plan van aanpak. Met behulp van het teamontwikkelplan én een teamcoach ondersteunt Yoogo teams in het vergroten van teameffectiviteit.



MEER INFORMATIE?

www.yoogo.nl

info@yoogo.nl

DIRECT CONTACT?

[Bel Khalid: +31 6 41 27 88 85](tel:+31641278885)

[Bel Joost: +31 6 51 26 10 27](tel:+31651261027)