



Teamscan

De onderstaande vragenlijst is gebaseerd op de vijf frustraties van teamwork, zoals beschreven in het gelijknamige boek van Patrick Lencioni (zie de figuur op pagina 2). Laat indien mogelijk alle leden van je team de onderstaande vragenlijst invullen.

Geef met behulp van de onderstaande schaal aan in welke mate de uitspraken van toepassing zijn op je team. Het is belangrijk om de uitspraken eerlijk te beantwoorden en er niet al te diep over na te denken.

	zelden	soms	meestal
1. De teamleden zijn gepassioneerd en nemen bij (zakelijke) beslissingen geen blad voor de mond.	1	2	3
2. Teamleden spreken elkaar aan op tekortkomingen en onproductieve gedragingen.	1	2	3
3. Teamleden weten waar hun collega's aan werken en welke positieve bijdrage ze leveren aan het team.	1	2	3
4. Teamleden verontschuldigen zich snel en oprecht wanneer ze iets zeggen of doen dat ongepast is of het team kan schaden.	1	2	3
5. Omwille van het teambelang zijn teamleden bereid op hun afdelingen of de terreinen waarop zij deskundig zijn offers te brengen in termen van budgetten, zeggenschap of het aantal personeelsleden.	1	2	3
6. Teamleden geven openlijk hun zwakheden en fouten toe.	1	2	3
7. Teamvergaderingen zijn fascinerend en niet saai of vervelend.	1	2	3
8. Als teamleden vergaderingen verlaten, vertrouwen zij erop dat collega's zich zonder voorbehoud zullen scharen achter de besluiten waarover overeenstemming wordt bereikt, ook als er aanvankelijk onenigheid heerste.	1	2	3
9. Het niet realiseren van teamdoelstellingen heeft grote invloed op de motivatie en teamspirit.	1	2	3
10. Tijdens teambijeenkomsten worden de belangrijkste en lastigste kwesties op constructieve wijze aan de orde gesteld.	1	2	3
11. Teamleden maken zich grote zorgen over het vooruitzicht hun collega's af te vallen.	1	2	3
12. Teamleden weten iets van elkaars persoonlijke leven en spreken daar onderling gemakkelijk over.	1	2	3
13. De teamleden beëindigen discussies met heldere en specifieke oplossingen en concrete plannen van aanpak.	1	2	3
14. Teamleden dagen elkaar uit aangaande plannen en benaderingen.	1	2	3
15. Teamleden stellen zich bescheiden op ten aanzien van erkenning voor hun eigen bijdragen, maar geven dat wel snel aan anderen.	1	2	3

© Patrick Lencioni (2013)



Score

Verwerk de scores als volgt:

Frustratie 1: <i>Afwezigheid van vertrouwen</i>	Frustratie 2: <i>Angst voor conflicten</i>	Frustratie 3: <i>Gebrek aan betrokkenheid</i>	Frustratie 4: <i>Vermijden van verantwoordelijkheid</i>	Frustratie 5: <i>Verwaarlozing van resultaten</i>
Uitspraak 4 ____	Uitspraak 1 ____	Uitspraak 3 ____	Uitspraak 2 ____	Uitspraak 5 ____
Uitspraak 6 ____	Uitspraak 7 ____	Uitspraak 8 ____	Uitspraak 11 ____	Uitspraak 9 ____
Uitspraak 12 ____	Uitspraak 10 ____	Uitspraak 13 ____	Uitspraak 14 ____	Uitspraak 15 ____
Totaal: ____	Totaal: ____	Totaal: ____	Totaal: ____	Totaal: ____

- Een score van 8 of 9 geeft aan dat deze frustratie waarschijnlijk geen probleem is voor je team.
- Een score van 6 of 7 geeft aan dat deze frustratie een probleem zou kunnen vormen.
- Een score van 3 tot 5 geeft aan dat deze frustratie aangepakt dient te worden.



Wil je liever dat een onbevooroordeelde partij de feedback ophaalt en het proces begeleidt? Wil je meerdere exemplaren van het boek bestellen? Vul de reactiecoupon in op www.transformatio.nl

