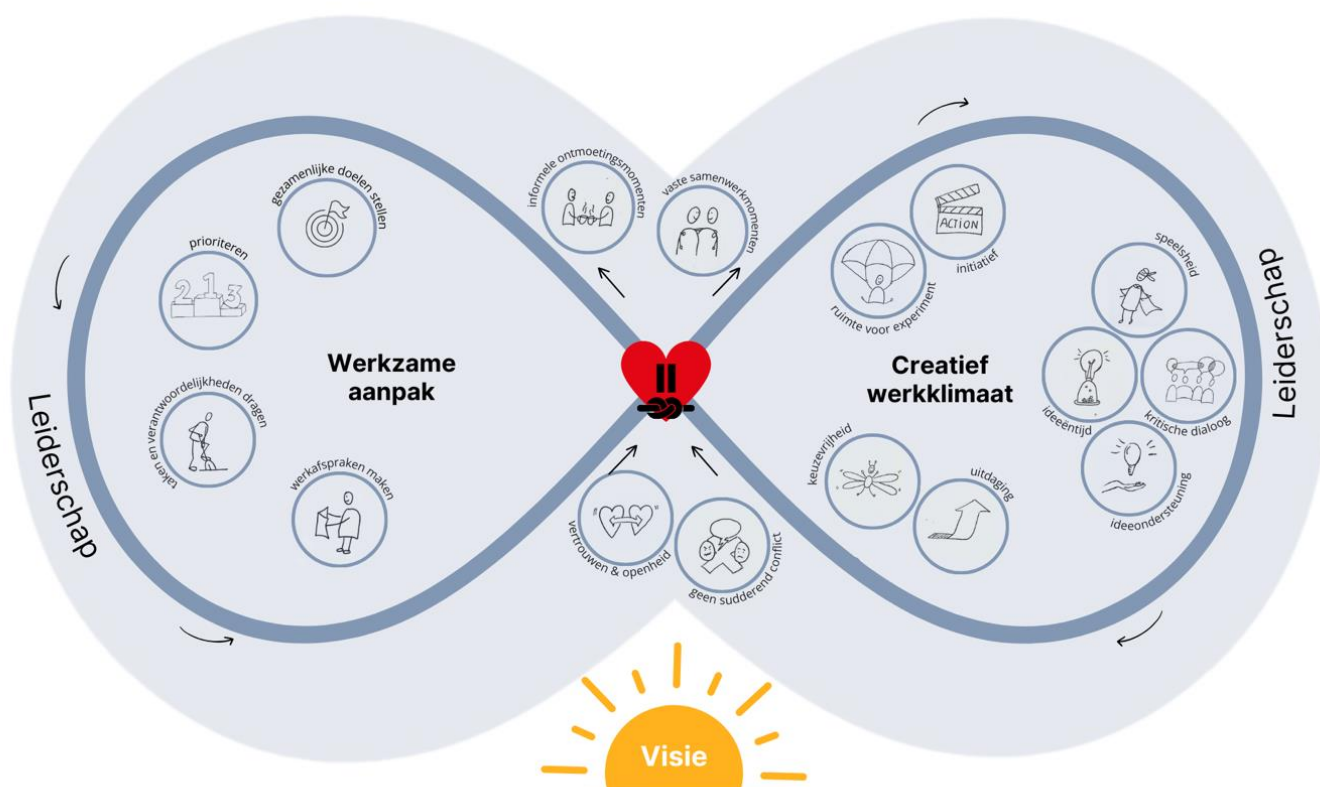


Inspiratievragen voor analyse van teamklimaat en welbevinden

In dit document vind je inspiratievragen voor het analyseren van en reflecteren op een samenwerkingscasus. Je kan deze inspiratievragen gebruiken tijdens het invullen van je logboek met bijhorende analyse of tijdens het invullen van document 'analyse instrument teamklimaat en welbevinden in beeld'.

De vragen zijn gekoppeld aan de specifieke dimensies uit de lemniscaat en onderverdeeld in de clusters. Via de inhoudsopgave kom je snel bij de dimensie die jij wilt analyseren.



De inspiratievragen zijn opgesteld door studenten uit de Teamklimaat Research & Designgroep en mede mogelijk gemaakt met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsresearch en Lectoraat Leren en Innoveren, Radiant.

Inhoudsopgave

Het hart	3
<i>Knoop.....</i>	<i>3</i>
<i>Pauzeknop</i>	<i>4</i>
Creatief werkklimaat	5
<i>Ideeëntijd.....</i>	<i>5</i>
<i>Speelsheid.....</i>	<i>6</i>
<i>Idee-ondersteuning.....</i>	<i>7</i>
<i>Kritische dialoog</i>	<i>8</i>
<i>Initiatief.....</i>	<i>9</i>
<i>Ruimte voor experiment.....</i>	<i>10</i>
<i>Uitdaging</i>	<i>11</i>
<i>Keuzevrijheid</i>	<i>12</i>
De onderstroom	13
<i>Vertrouwen en openheid</i>	<i>13</i>
<i>Geen sudderend conflict</i>	<i>14</i>
Werkzame aanpak	15
<i>Gezamenlijke doelen stellen</i>	<i>15</i>
<i>Prioriteiten</i>	<i>16</i>
<i>Taken en verantwoordelijkheden dragen</i>	<i>17</i>
<i>Werkafspraken maken</i>	<i>18</i>
Ontmoeting	19
<i>Informele ontmoetingsmomenten</i>	<i>19</i>
<i>Vaste samenwerkmomenten</i>	<i>20</i>

Het hart

Knoop

Welke vorm van besluitvorming wordt in deze casus toegepast?

Wie neemt welke rol aan?

Worden de meningen van teamleden meegenomen in het besluit of ligt het besluit eigenlijk al vast?

Worden er snel besluiten genomen of is er een afwachtende houding tegenover het nemen van besluiten?

Wordt er daadwerkelijk een besluit genomen of wordt dit uitgesteld? En wat doet dit met de teamleden?

Wat is jouw gevoel bij deze vorm van besluitvorming en wat is hierin jouw rol? Zou je deze besluitvorming terug willen zien in je toekomstige loopbaan?

Hoe zou het proces van knopen doorhakken volgens jou in deze casus worden verbeterd?

Pauzeknop

Wordt er tijd genomen om samen uit te zoomen om de samenwerking te bespreken en te bepalen wat nodig is om samen onderwijs vorm te geven? Waarom wel of niet?

Is het nodig om de pauzeknop in te drukken voor de vraag: 'Doet het team binnen de huidige context nog steeds het goede en doet het team dat goed?' Waarom?

Hoe helpt de pauzeknop het team om zich bewust te worden van de dynamiek?

Hoe worden deze reflectiemomenten door teamleden ervaren?

Heb jij behoefte aan een pauze om samen uit te zoomen en te bepalen wat nodig is voor de samenwerking en het onderwijs? Waarom wel of niet?

Creatief werkklimaat

Ideeëntijd

Is er ruimte en tijd om na te denken over nieuwe ideeën of voorstellen voor nieuwe acties?

Hoe wordt deze tijd gecreëerd en benut?

Nemen de teamleden ook de ruimte en tijd om tot nieuwe ideeën en acties te komen?

Voelen teamleden zich vrij om ideeën te delen, of is er druk om direct met actie te komen?

Worden ideeën eerst verzameld en besproken voordat er keuzes worden gemaakt?

Heb jij het gevoel dat je voldoende tijd krijgt om aan nieuwe acties of ideeën te werken of heb je hierin een andere behoefte?

Speelsheid

Is er binnen jullie team ruimte voor humor en plezier?

Heerst er een ontspannen sfeer tussen de teamleden?

Waardoor ontstaat de sfeer die er heerst?

Hoe draagt een speelse houding bij aan creativiteit en samenwerking?

Op welke momenten ervaar jij speelsheid binnen het team?

Voel jij je ontspannen in de sfeer die er heerst?

Hoe draag jij bij aan speelsheid?

Wat zou het team volgens jou nog kunnen doen om een ontspannen sfeer te stimuleren?

Idee-ondersteuning

Krijgt iedereen de ruimte om diens ideeën of voorstellen voor acties in te brengen?

Wordt er ruimte gecreëerd om alle ideeën die mogelijk zijn op te halen, dus ook niet gekke, niet direct mogelijke ideeën en voorstellen?

Ondersteunen collega's de ideeën die worden ingebracht of worden deze meteen neergehaald met tegenargumenten?

Denken teamleden samen verder in mogelijkheden na inbreng van de ideeën?

Worden alle ideeën serieus genomen voorafgaand aan het maken van een keuze?

Worden ideeën van anderen snel bekritiseerd of juist verder ontwikkeld?

Voel jij je gesteund als je ideeën inbrengt of acties voorstelt?

Steun jij de ideeën van anderen of is het lastig om een idee van een ander eerst goed te verkennen en obstakels eerst te negeren?

Kritische dialoog

Is er een scheiding tussen het moment van ophalen van alle ideeën die mogelijk zijn en het verkennen van ideeën op het tegenargument?

Durven teamleden met tegenargumenten te komen bij de ideeën of voorstellen die zijn ingebracht?

Komt het kritische standpunt uit één persoon of wordt dit door meerdere teamleden gedragen?

Besteden teamleden tijd aan het herkaderen door te bedenken waar de ideeën en mogelijke acties ook alweer toe dienen?

Worden ideeën eerst volledig verkend voordat tegenargumenten worden gegeven?

Wordt kritiek als constructief ervaren, of leidt het tot spanningen binnen het team?

Wat is het effect van de kritische dialoog rondom nieuwe ideeën en voorstellen?

Wat is jouw gevoel tijdens het voeren van de kritische dialoog?

Initiatief

Worden er door teamleden nieuwe initiatieven en acties ondernomen?

Welke teamleden nemen er initiatief? Zijn dit altijd dezelfde teamleden? Zo ja, weet je of andere teamleden zich geremd voelen?

Wordt het nemen van initiatief gewaardeerd of moeten teamleden uitvoeren wat opgedragen wordt?

Wat kan het team doen om een actievere houding bij alle teamleden te stimuleren?

Welke factoren beïnvloeden of teamleden wel of geen initiatief nemen?

Hoe reageert het team op initiatieven die buiten de gebaande paden vallen?

Neem jij initiatief? Waarom wel of niet?

Hoe kan het team volgens jou een cultuur creëren waarin iedereen zich geroepen voelt om initiatief te nemen?

Ruimte voor experiment

Krijgen teamleden ruimte om te experimenteren en nieuwe dingen uit te proberen?

Wordt er door teamleden geëxperimenteerd binnen de schoolvisie?

Hoe reageren teamleden op elkaar wanneer experimenten niet lukken?

Mogen teamleden fouten maken wanneer zij dingen uitproberen?

Wordt het nemen van risico's binnen het team aangemoedigd?

Zijn er vaste structuren of protocollen die innovatie in de weg staan?

Heb jij het gevoel dat je de ruimte krijgt om te experimenteren?

Heb je het gevoel dat je daarbij fouten mag maken?

Hoe wordt er op jou gereageerd als je een fout maakt?

Uitdaging

Worden teamleden uitgedaagd? Hoe gebeurt dit?

Onderzoeken teamleden wat hen raakt en welk verlangen zij hebben om het onderwijs verder te ontwikkelen?

Krijgen de teamleden de ruimte om dit te onderzoeken? Zo ja, hoe?

Voelen teamleden zich uitgedaagd en willen zij graag een bijdrage leveren of voelen zij weinig motivatie?

Als jij vraagt om een uitdaging wordt hier dan naar geluisterd of wordt het van de baan geschoven?

Voel jij je gemotiveerd om binnen het team samen onderwijs te ontwikkelen?

Keuzevrijheid

Mogen teamleden zelf kiezen aan welk idee, initiatief of verlangen zij willen werken of wordt dit voor hen besloten?

Hoeveel autonomie hebben teamleden in het nemen van beslissingen over hun werk?

Hoe wordt keuzevrijheid gebalanceerd met de noodzaak om als team samen te werken?

Zijn er onuitgesproken regels die keuzevrijheid beperken?

Wordt er voldoende rekening gehouden met individuele voorkeuren en talenten?

Hoe kan het team volgens jou ruimte bieden voor individuele voorkeuren zonder de gezamenlijke visie uit het oog te verliezen?

Voel jij de ruimte om zelf keuzes te maken met betrekking tot nieuwe ideeën, verlangens of initiatieven?

Vind jij het fijn om zelf keuzes te kunnen maken?

De onderstroom

Vertrouwen en openheid

Bespreken teamleden hun meningen open en eerlijk met elkaar?

Is er voldoende gelegenheid voor teamleden om het gesprek aan te gaan?

Heerst er een sfeer van luisteren naar elkaar? Of heerst er een sfeer van wantrouwen en voorzichtigheid?

Communiceren teamleden open over wat zij belangrijk vinden en handelen zij hier ook naar?

Komen teamleden hun woorden na? Hoe wordt hier vervolgens met het gehele team op gereflecteerd?

Worden kwetsbaarheden gedeeld of vermeden?

Hoe draagt transparante communicatie bij aan het versterken van vertrouwen?

Hoe kan het team volgens jou werken aan meer onderling vertrouwen?

Durf jij je mening te geven over wat jij belangrijk vindt?

Voel je je gewaardeerd binnen de groep en wordt er ook naar jou geluisterd?

Geen sudderend conflict

Worden conflicten direct open en eerlijk besproken met betrokkenen?

Zijn er terugkerende spanningen of onderhuidse irritaties die niet openlijk besproken worden?

Hoe wordt conflict vermeden en wat is het effect hiervan op de samenwerking?

Wordt het geaccepteerd wanneer teamleden een fout erkennen?

Wordt er geroddeld binnen het team? Zo ja, waardoor spreken teamleden zich niet open en eerlijk uit met betrokkenen?

Zijn er subgroepen in het team ontstaan die niet functioneel zijn, ofwel: die zijn ontstaan omdat er een negatief verschil is met anderen?

Waar zijn de niet-functionele subgroepen door ontstaan of waar zijn ze op gebaseerd?

Wat is het effect van het sudderend conflict op de samenwerking?

Heb jij je zelf ook al binnen een conflict bevonden? Zo ja, hoe heb je dit opgelost en wat was je gevoel hierbij?

Werkzame aanpak

Gezamenlijke doelen stellen

Is er voorafgaand aan het werken in deze casus een doel opgesteld? Zo ja, is het een doel wat gezamenlijk is opgesteld of waar alle betrokkenen mee hebben ingestemd?

Is het doel behaald aan het eind van de casus? Zo nee, hoe gaat het team verder met het doel?

Hoeveel invloed hebben teamleden op het bepalen van de doelen?

Wordt er voldoende tijd besteed aan het scherpstellen en afstemmen van doelen?

Worden de doelen regelmatig geëvalueerd en bijgesteld?

Hoe worden doelen bijgesteld als de omstandigheden veranderen?

Voelen alle teamleden zich betrokken bij het bereiken van de doelen?

Is het doel ook iets waar jij aan wilt en kunt bijdragen? Zo nee, voel je de ruimte om dit te communiceren? Waarom wel/ niet?

Prioriteiten

Stellen teamleden prioriteiten op die zijn verbonden aan het doel?

Welke prioriteiten worden er gesteld?

Wie stelt de prioriteiten op of wie bepaalt wat er prioriteit heeft?

Waar worden de prioriteiten op gebaseerd?

Wat gebeurt er als teamleden verschillende ideeën hebben over wat belangrijk is?

Is er een duidelijke lijn in het stellen en bewaken van prioriteiten?

Hoe kan het team voorkomen dat urgente zaken structureel boven belangrijke zaken worden gesteld?

Kun jij je vinden in de prioriteiten die jullie willen behalen? Waarom wel/ niet?

Wat doet het als er geen prioriteiten worden opgesteld?

Volgen de teamleden de prioriteiten?

Wat doet het als teamleden zich niet aan de gezamenlijke prioriteiten houden, maar hun eigen koers varen?

Taken en verantwoordelijkheden dragen

Hoe is de taakverdeling?

Wordt er samengewerkt om een taak te volbrengen?

Hoe is de taakverdeling tot stand gekomen?

Wat is het effect van deze taakverdeling?

Zijn de taken duidelijk en haalbaar?

Zijn er teamleden die taken van anderen ongevraagd overnemen?

Ben jij meegenomen in het verdelen van de taken?

Ben jij blij met jouw taak?

Neemt iedereen verantwoordelijkheid voor zijn/haar eigen taak?

Draag jij ook verantwoordelijkheid voor jouw taak?

Voel je je verantwoordelijk voor andere taken?

Werkafspraken maken

Welke afspraken zijn er gemaakt met betrekking tot het werk wat gedaan moet worden?

Zijn de afspraken afgestemd met alle teamleden?

Worden de afspraken nageleefd?

Hoe worden werkafspraken vastgesteld en hoe wordt bepaald of ze effectief zijn?

Hoe wordt er omgegaan met onduidelijkheid over afspraken?

Wat gebeurt er als iemand zich niet aan de afspraken houdt?

Zijn de werkafspraken flexibel genoeg om in te spelen op veranderende omstandigheden?

Wordt er voldoende ruimte geboden om afspraken in de praktijk te toetsen en aan te passen?

Wat is jouw gevoel bij de gestelde werkafspraken? Is het mogelijk om je aan de afspraken te houden?

Wat zou het team volgens jou kunnen doen om werkafspraken effectiever te maken?

Ontmoeting

Informele ontmoetingsmomenten

Worden er momenten gecreëerd waarop het team kan samenkomen om ontspannen verhalen te delen, aandacht voor elkaar te hebben en informatie vrij te laten stromen?

Hoe zien deze momenten eruit?

Worden informele momenten ingezet om de samenwerking te versterken?

Voelt iedereen zich welkom en betrokken bij informele momenten?

Worden informele momenten bewust gecreëerd of ontstaan ze spontaan?

Hoe kunnen informele gesprekken bijdragen aan het oplossen van onderliggende spanningen?

Zijn er ook plekken, zoals een teamruimte, waar teamleden elkaar op dagelijkse basis informeel kunnen ontmoeten? Zo ja, maken teamleden ook gebruik van deze plekken?

Word jij ook gevraagd voor de informele ontmoetingsmomenten?

Hoe voel jij je op deze momenten?

Vaste samenwerkmomenten

Op welke momenten wordt er samengekomen om samen te werken, beslissingen te nemen, informatie te delen of te reflecteren op product of proces?

Zijn er dagelijkse samenwerkmomenten? Of zijn er wekelijkse of andere vaste samenwerkmomenten die gepland staan?

Voelen teamleden voldoende betrokken en urgentie om daadwerkelijk te komen?

Wordt er op de samenwerkmomenten ook daadwerkelijk gewerkt aan product of proces of vervliegt de werktijd doordat andere zaken aandacht krijgen?

Wat is het effect van de vaste samenwerkmomenten?

Hoe effectief zijn de huidige samenwerkmomenten? Worden ze optimaal benut?

Zijn de samenwerkmomenten vooral praktisch en taakgericht, of is er ook ruimte voor reflectie?

Heb jij het gevoel dat je een bijdrage aan product of proces kunt leveren tijdens de samenwerkmomenten?