



The diagram is a pyramid divided into five horizontal layers, each with a Dutch label and an illustration of people:

- RESULTAAT**: Top layer, illustration of two people holding a flag.
- VERANTWOORDELIJKHEID**: Second layer, illustration of one person holding a gift box for another.
- BETROKKENHEID**: Third layer, illustration of one person pointing at a document held by another.
- CONFLICT**: Fourth layer, illustration of two people talking.
- VERTROUWEN**: Bottom layer, illustration of two people shaking hands.

Webinar Piramide van Lencioni

do 23/6 van 12u-13u

lean leadership Webinar Piramide van Lencioni

1

Welkom!

lean leadership Webinar Piramide van Lencioni

2

Wie zijn wij?



Caroline



Maarten

Wie zijn jullie?

32 inschrijvingen
14 mails

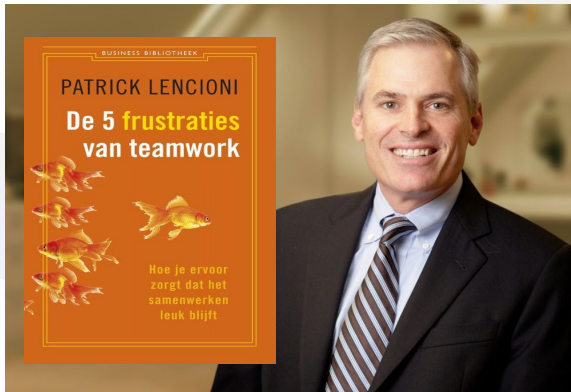
Wat gaan we doen?

1. Theoretisch model
2. Link met de praktijk

Het model De praktijk



Patrick Lencioni



- Amerikaans auteur °1965
- CEO The Table Groupe – Business Mgt Consultancy
- Team- en organisatieontwikkeling
- Boek “De 5 frustraties van teamwork.”

“The key ingredient to building trust is not time. It is courage.”

- De piramide van Lencioni legt de kern van samenwerking in teams bloot.

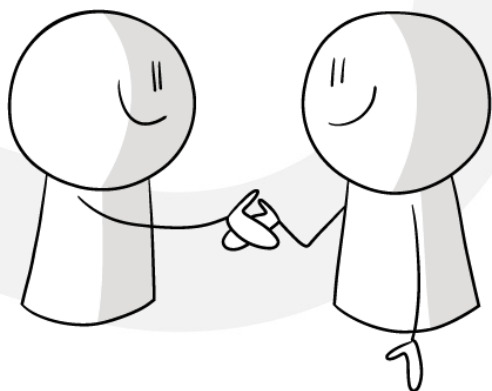


De piramide in 5 lagen





Vertrouwen



Wat betekent dat?

- team heeft zekerheid over goede intenties van de collega's
- team vertrouwt op inherente veerkracht
- team voert een kwetsbare, eerlijke en open communicatie

Grootste uitdagingen

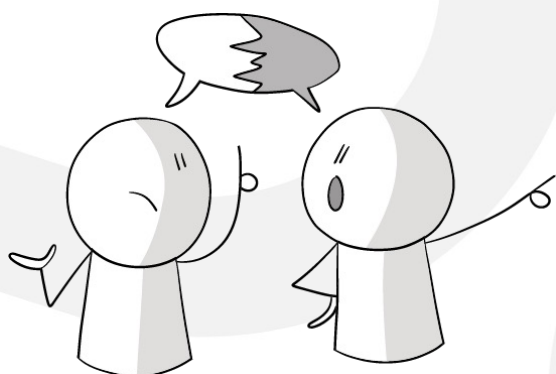
- collega's niet als concurrenten zien
- kwetsbaarheden durven toegeven
- hulp kunnen vragen

Rol van de leider

- stel jezelf als eerste op authentieke wijze kwetsbaar op



Constructieve conflicten



Wat betekent dat?

- team voert verhitte emotionele debatten over ideeën en concepten
- team ervaart geen emotionele schade
- team heeft veel goesting om het volgende probleem aan te pakken

Grootste uitdagingen

- conflict omarmen ⇔ conflict vermijden
- problemen aanpakken ⇔ problemen laten rusten

Rol van de leider

- laat het conflict gebeuren, vertrouw op het oplossend vermogen van het team
- durf zelf een conflict aangaan



Betrokkenheid

Wat betekent dat?

- team neemt tijdig beslissingen
- team neemt duidelijke beslissingen
- team voert beslissingen uit, zelfs indien initieel niet akkoord

Grootste uitdagingen

- niet op zoek gaan naar consensus
- onzekerheid aanvaarden

Rol van de leider

- durf beslissingen nemen die uiteindelijk misschien wel fout blijken te zijn

lean leadership

Webinar Piramide van Lencioni

11



Verantwoordelijkheid

Wat betekent dat?

- team spreekt elkaar aan op prestaties of gedrag die teambelang kunnen schaden

Grootste uitdagingen

- teambelang laten primeren boven persoonlijke relatie
- eigen tekortkomingen onder ogen zien

Rol van de leider

- laat het team zelf verantwoordelijkheid nemen
- treed op als ultieme scheidsrechter indien team er echt niet uitkomt

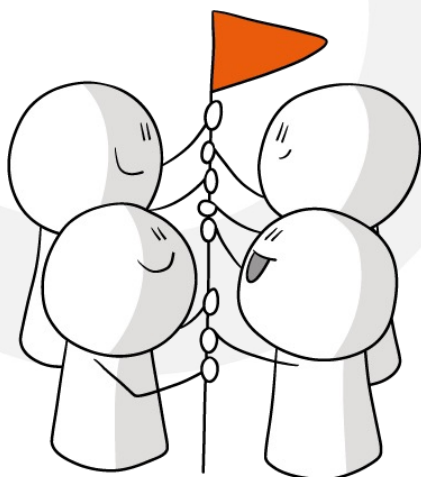
lean leadership

Webinar Piramide van Lencioni

12



Resultaten



Wat betekent dat?

- team legt focus op doelstellingen en resultaten die de teamprestatie voorop stellen

Grootste uitdagingen

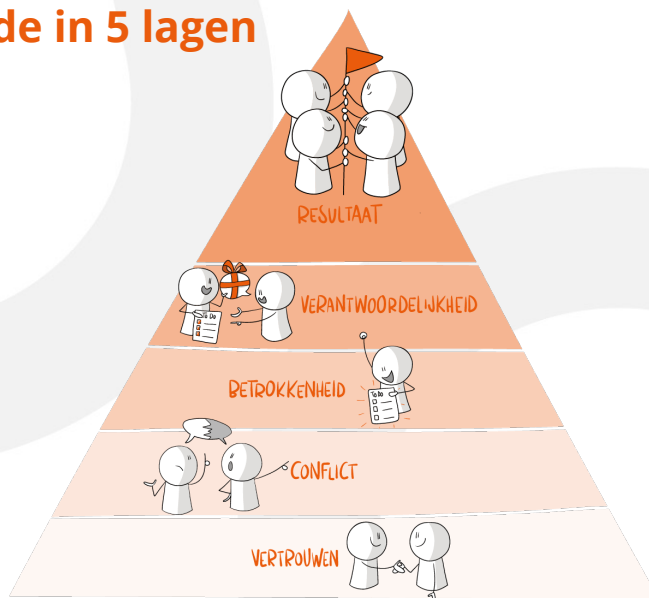
- streven naar best mogelijke resultaat
- groepsresultaat boven eigen agenda

Rol van de leider

- geef het goede voorbeeld
- wees onzelfzuchtig en objectief
- waardeer enkel dat wat werkelijk bijdraagt aan het teamobjectief



De piramide in 5 lagen



Praktisch voorbeeld

15



Praktische toepassing: het wekelijks overleg

- agenda
- juiste deelnemers, juiste tijdstip, juiste topics
- voorbereiding
- rol facilitator
- check-in
- status acties
- hartstochtelijke discussies
- link met gezamenlijke doelstellingen
- beslissingslijst (bij consent)
- actielijst
- check-uit
- evaluatiemoment

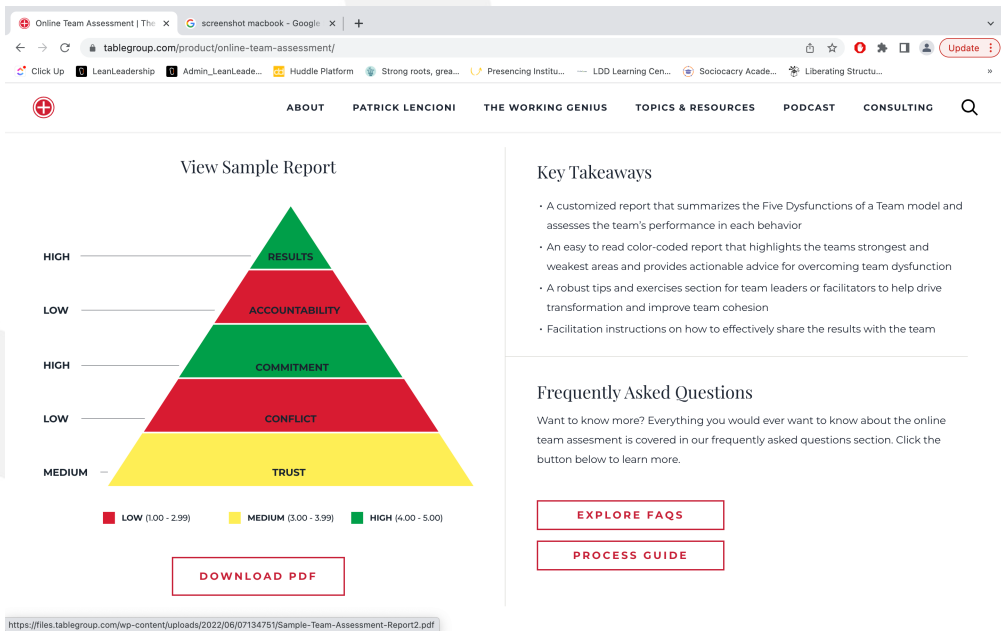
16

Wij kunnen helpen!



Webinar Piramide van Lencioni

17



View Sample Report

Key Takeaways

- A customized report that summarizes the Five Dysfunctions of a Team model and assesses the team's performance in each behavior
- An easy to read color-coded report that highlights the teams strongest and weakest areas and provides actionable advice for overcoming team dysfunction
- A robust tips and exercises section for team leaders or facilitators to help drive transformation and improve team cohesion
- Facilitation instructions on how to effectively share the results with the team

Frequently Asked Questions


Want to know more? Everything you would ever want to know about the online team assesment is covered in our frequently asked questions section. Click the button below to learn more.

EXPLORE FAQS

PROCESS GUIDE

DOWNLOAD PDF

https://files.tablegroup.com/wp-content/uploads/2022/06/07134751/Sample-Team-Assessment-Report2.pdf



Webinar Piramide van Lencioni

18

Team Assessment Questionnaire

(Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team*. San Francisco: Jossey-Bass.)

Instructies: Gebruik de onderstaande schaal om aan te geven in hoeverre elke stelling van toepassing is op dit team. Het is belangrijk om eerlijk te antwoorden zonder al te veel na te denken.

3= Meestal
2= Soms
1= Zelden

<input type="checkbox"/> 1. Teamleden zijn gepassioneerd en ongeremd tijdens discussies.	<input type="checkbox"/> 8. Teamleden verlaten de vergadering in het vertrouwen dat hun collega's zich volledig engageren om de genomen beslissingen uit te voeren, zelfs indien zij het hier niet onmiddellijk mee eens waren.
<input type="checkbox"/> 2. Teamleden durven elkaars gebreken of onproductief gedrag duidelijk benoemen.	<input type="checkbox"/> 9. Iedereen voelt zich slecht indien teamdoelstellingen niet worden behaald.
<input type="checkbox"/> 3. Teamleden weten waar hun collega's mee bezig zijn en hoe dit bijdraagt aan de collectieve belangen van het team.	<input type="checkbox"/> 10. Tijdens team meetings worden de meest belangrijke – en moeilijke – problemen op tafel gelegd om opgelost te worden.
<input type="checkbox"/> 4. Teamleden verontschuldigen zich snel en oprecht indien zij iets ongepast zeggen of doen dat het team mogelijk kan beschadigen.	<input type="checkbox"/> 11. Teamleden zijn zeer bezorgd indien ze hun collega's in de steek laten.
<input type="checkbox"/> 5. Teamleden doen gemakkelijk toegevingen (zoals budget, headcount, "domein") binnen hun afdeling indien het team hiervan beter wordt.	<input type="checkbox"/> 12. Teamleden kennen elkaars persoonlijke levens en kunnen hierover gemakkelijk praten.
<input type="checkbox"/> 6. Teamleden geven publiekelijk hun fouten en tekortkomingen toe.	<input type="checkbox"/> 13. Teamleden beëindigen discussies met duidelijke en heldere besluiten en actieplannen.
<input type="checkbox"/> 7. Team meetings zijn meeslepend, niet vervelend.	<input type="checkbox"/> 14. Teamleden dagen elkaar uit op het vlak van projecten, plannen en manieren van aanpak.
	<input type="checkbox"/> 15. Teamleden zijn traag in het vooruitschuiven van hun eigen successen, maar snel in het aantonen van die van anderen.

Bedankt!

1 mail

deze presentatie
opname webinar
link naar uitgebreid artikel

