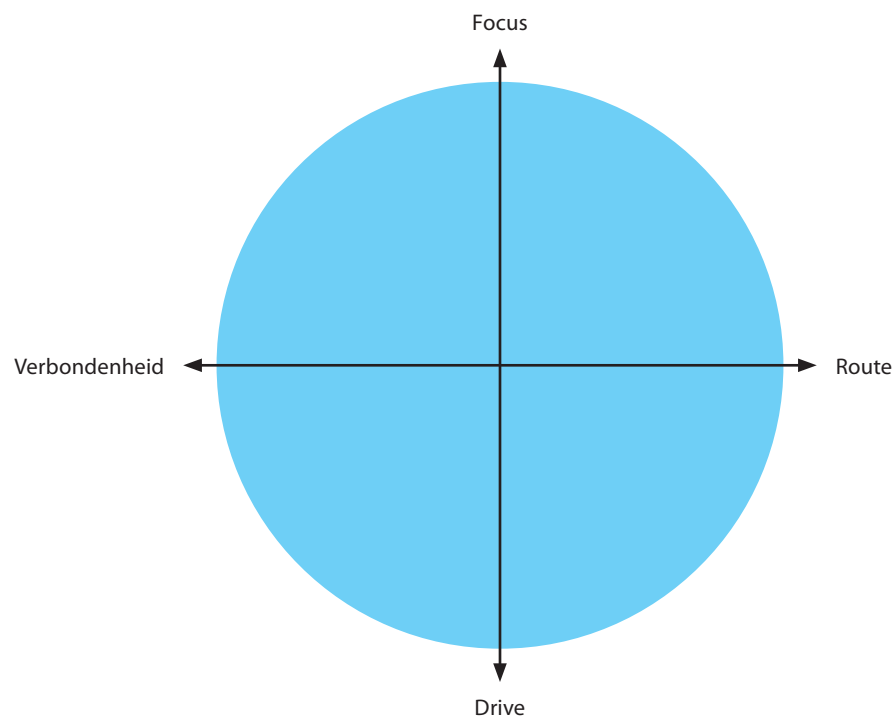


# Teamkompas

*Een praktisch instrument om samenwerking binnen teams te coachen*



## ACHTERGROND

Iedereen werkt in teams en als professional besteden we weinig aandacht aan het samenwerken zelf. Toch gaat veel energie verloren aan groepsprocessen die we niet goed begrijpen. Dit was het uitgangspunt voor het ontwikkelen van het Teamkompas. Het kompas is een 'snelscan' voor het beoordelen van de kwaliteit van samenwerken. Als trainingsinstrument biedt het een anker om teamcommunicatie op gang te brengen. Daarnaast werkt het als evaluatie-instrument voor leidinggevend en teamleden zelf. Teamleden krijgen direct inzicht in waar de samenwerking beter kan. Het model is ontstaan in de trainerspraktijk en spooft goed met basistheorie over groepsdynamica.

## THEORETISCHE BESCHRIJVING

In 2010 hebben de auteurs een methode ontwikkeld voor het analyseren van samenwerking in teams. Deze methode is geïnspireerd op de Roos van Leary en het didactisch model van Ruth Cohen.

Bij de beoordeling van teamsamenwerking is het nodig om te kijken hoe de groep omgaat met de taak en met elkaar. Dit leidt tot vier meetpunten voor het beoordelen van de kwaliteit van de samenwerking in het team. Bij ieder team kun je op elk moment in de ontwikkeling van het team je afvragen of deze groep:

1. heldere doelen voor ogen heeft waar ze samen achter staan. In de termen van het Teamkompas stellen we de vraag naar de *focus* van dit team;
2. de beste route kiest om zijn doelen ook echt te bereiken. Zijn de procedures en werkprocessen van dit team adequaat? In termen van het Teamkompas stellen we de vraag naar de *route* van deze groep;
3. ieder groepslid voldoende tot zijn recht laat komen, met zijn wensen, behoeftes en talenten. In het woord *drive* zit de persoonlijke motivatie van de teamleden besloten. In termen van het Teamkompas stellen we de vraag naar de ruimte voor *drive* van ieder teamlid in dit team;
4. ontspannen samenwerkt. Ontwikkelt men een goed teamklimaat? Voelt iedereen zich thuis, helpt men elkaar en vult men elkaar aan? In termen van het Teamkompas stellen we de vraag naar de ruimte voor ontspannen *verbondenheid* in dit team.

Samen vormen deze vier meetpunten het Teamkompas: Focus, Route, Drive en Verbondenheid. De vier factoren staan niet los van elkaar; ze werken onafgebroken op elkaar in. Als een van de vier factoren achterblijft, tast dat de teamsamenwerking ook op de andere punten aan.

Op basis hiervan hebben de auteurs verschillende vormen van teamevaluatie ontwikkeld. Uitgangspunt is daarbij dat teamleden allemaal de eigen 'teambeleving' over hun samenwerking in kaart brengen en in de groep bespreekbaar maken.

## DE METHODE IN DE PRAKTIJK

Het Teamkompas heeft voornamelijk twee doelgroepen:

1. *Teamleden*. Met het Teamkompas kijken teamleden terug op teamsessies waarover men niet tevreden is. Hiervoor gebruiken zij een vragenlijst die de teamleden digitaal kunnen invullen. De test levert als uitkomst een score op die de kwaliteit van samenwerken in het team aangeeft op de vier meetpunten: Focus, Route, Drive en Verbondenheid. Meestal gebruikt het hele team het Teamkompas om in het kader van teambuilding eigen teamprocessen te evalueren. Ieder vult de vragenlijst in en samen evalueert men de eindscores. Vervolgens vertaalt de teamcoach of trainer de scores naar positieve actie om de samenwerking te versterken. Dit proces wordt meestal geleid door een ervaren trainer die is ingevoerd in de methode.
2. *Trainers en teamleiders*. Bij de training van trainers en teamleiders gebruikt men het Teamkompas als een model waarmee de cursisten gericht leren kijken naar het gedrag van het team of de taakgroep. Zij leren dit gedrag te duiden vanuit het Teamkompas en te vertalen naar interventies die het team kunnen helpen om beter samen te werken.

## BENODIGDE INSTRUMENTEN EN TECHNIEKEN

Het belangrijkste instrument is de vragenlijst Teamkompas. Hiervan bestaat een digitale versie, die informatie oplevert over de kwaliteit van de samenwerking. De vragenlijst bestaat uit veertig vragen, tien vragen per meetpunt: Focus, Route, Drive en Verbondenheid. De eindscore levert een kwaliteitsindicatiescore op. Van deze vragenlijst bestaat ook een verkorte versie die men ter plekke kan scoren. Voor diverse teamsituaties zoals vergaderen, teambuilding en besluitvorming hebben de auteurs werkvormen ontwikkeld op basis van het model van het Teamkompas. Ook bestaat er een gespreksformulier voor de nabespreking van de scores.

## COACH

Bregje Spijkerman is directeur van Spijkerman Trainingen. Het bureau biedt training/opleiding op het terrein van teamontwikkeling, communicatie, HRM en loopbaanvraagstukken. Doelgroepen zijn overheden, banken en onderwijsorganisaties. Zie verder [www.spijkermantrainingen.nl](http://www.spijkermantrainingen.nl).

Rupert Spijkerman is publicist, trainer, coach en directeur van Loopbaanplan Spijkerman. Specialisatie loopbaancoaching en scholing HRM/consulenten en loopbaanadviseurs. Zie [www.rupertspijkerman.nl](http://www.rupertspijkerman.nl). Hij is ook senior adviseur van Spijkerman Trainingen. Rupert en Bregje zijn vader en dochter.

**VERDER LEZEN**

Spijkerman, R., & Spijkerman, B. (2010). *Navigeer je team naar succes: Groepen aansturen met het teamkompas*. Amsterdam: Pearson Education.

En verder:

Belbin, R. (1998). *Managementteams: Over succes- en faalfactoren voor teams*. Schoonhoven: Academic Service.

Cohn, R. (1983). *Van psychoanalyse naar themagecentreerde interactie*. Baarn: Nelissen.

Johnson, D., & Johnson, F. (2008). *Groepsdynamica* (9e druk). Amsterdam: Pearson Education.

Reekers, M., & Spijkerman, R. (2010). *Professionele gespreksvoering*. Amsterdam: Pearson Education.