

TeamsDNA®

Toelichting & Tips



Inleiding

Het team assessment TeamsDNA® geeft direct inzicht in de kwaliteiten van een team als geheel. Alle assessmentdata worden automatisch gecombineerd tot een overzichtelijke PowerPoint. Met een druk op de knop creëer je zo een duidelijke teamfoto.

TeamsDNA® biedt bruikbare informatie voor een (team)manager met een helder antwoord op vragen als: Hoe ziet dit team eruit? Hoe werkt dit team het best samen? Past dit bij de doelstellingen die wij als team willen bereiken? Zijn wij een toekomstgericht team?

Daarnaast is TeamsDNA® uitstekend te gebruiken als input voor een teamsessie. Hoe staan we ervoor als team? Wat kunnen we uitnutten en wat kan beter? Hoe kunnen we als team samen groeien in de toekomst? Door als team na te denken over de voorkeuren en de sterke en zwakte punten van het team, bevordert je de samenwerking en teameffectiviteit en krijg je als team inzicht in waar er ruimte is voor verbetering.

TeamsDNA® is gebaseerd op de volgende assessmentuitslagen:

1. HFMtalentindex persoonlijkheidsmeting
2. HFMtalentindex drijfverentest
3. Learning Agility
4. Volledige Intelligentie Test (VIT) – optioneel¹



Tips:

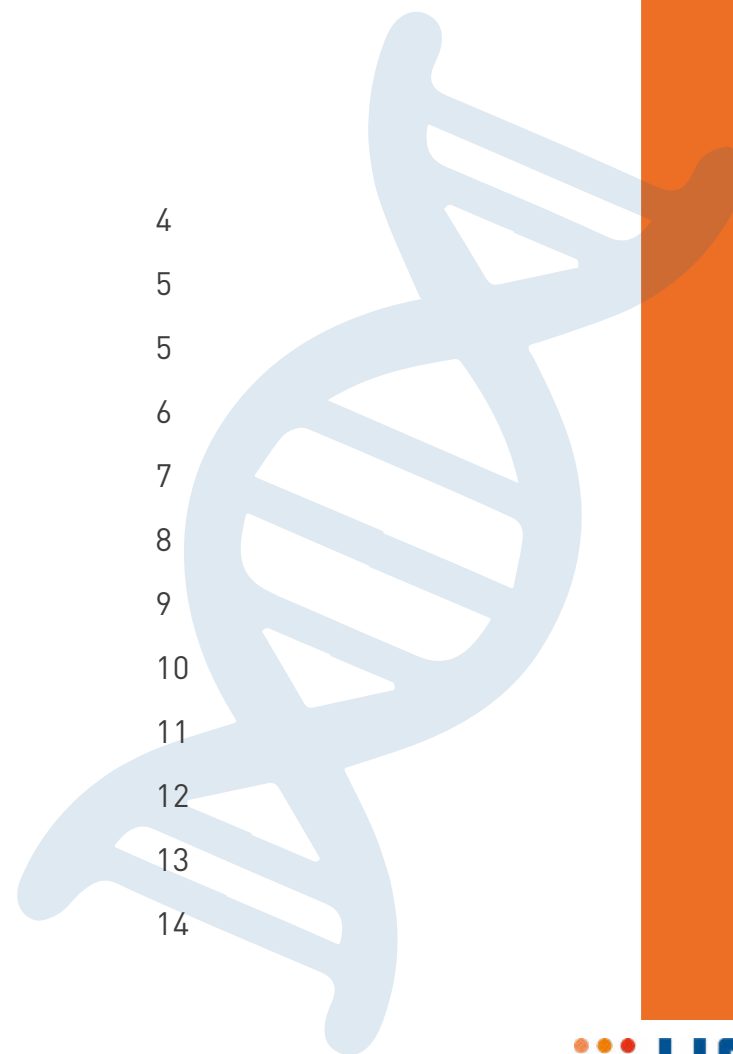
- Als je deze pdf online gebruikt, kun je in de inhoudsopgave direct klikken naar de uitleg van jouw keuze.
- Let op: je kan ervoor kiezen dat ieder teamlid ook een individueel uitslagenoverzicht heeft. Heel handig in een teamsessie.

Op de volgende pagina vind je de **TeamsDNA® - Quick Guide** om direct aan de slag te gaan met TeamsDNA®. Als je verdere verdieping zoekt of handvatten nodig hebt voor een teamsessie, wordt daarna per TeamsDNA® PowerPoint dia een extra toelichting gegeven met verdere uitleg en tips.

¹Als je de VIT niet hebt toegevoegd aan TeamsDNA®, is dit icoon grijsgekleurd in de Powerpoint

Inhoudsopgave

TeamsDNA® – Aan de slag met TeamsDNA®	4
Normaalverdeling Uitleg teamscores - Dia 3	5
Drijfveren & Voorkeursrollen Uitleg - Dia 4	5
Voorkeursrollen Uitleg - Dia 5	6
Drijfverenprofiel Prestatie focus & Mens focus - Dia 6	7
Drijfveren profiel Beheersing & Flexibiteit - Dia 7	8
Drijfveren Team Motivatie - Dia 8	9
Competenties Team Aanleg - Dia 9	10
Learning Agility Uitleg - Dia 10	11
Learning Agility Totaalscore & Benchmarks - Dia 11	12
Learning Agility Dimensies - Dia 12	13
Intelligentie - Dia 13	14



TeamsDNA® Quick guide

Aan de slag met TeamsDNA®

TeamsDNA® Quick guide

Het team assessment TeamsDNA® is de tool voor de (team of HR)manager en voor het team als geheel en kan voor verschillende doelen worden ingezet.

MANAGER - TeamsDNA® geeft een concreet inzicht in de opbouw van de kwaliteiten van een team. Let als manager op de volgende zaken:

- Passen de kwaliteiten van het team bij de resultaten die het team moet opleveren? Oftewel: past het team bij de opdracht en andersom?
- Hoe kan ik de samenstelling van het team verder aanscherpen? Welke kwaliteiten missen er?
- De samenwerking van het team optimaliseren. Hoe complementeren we elkaar en wat zijn de verschillen?
- Kan het team goed omgaan met verandering?
- Gebruik TeamsDNA® als input voor een teamsessie om de resultaten te optimaliseren. Hoe kunnen we als team groeien? (Bereid je als teammanager goed voor op de doelstellingen en uitkomsten van een teamsessie. Schakel, als je dit nodig vindt, HR of een (externe) coach in.)

TEAM - TeamsDNA® is ideaal als input voor een teamsessie, waarbij het team gezamenlijk aan de slag gaat, met bijvoorbeeld de volgende specifieke doelen:

- **Het optimaliseren van de samenwerking om een specifiek doel te bereiken** (bijvoorbeeld bij de start van een nieuw projectteam).
 - Gebruik dia 5 om te zien of de drijfveren van de teamleden overeenkomen of juist sterk verschillen. Welke doelen moet het team behalen en welke drijfveren zijn dan handig om te hebben in het team? Voorbeeld: als een team verantwoordelijk is voor het bedenken en maken van nieuwe producten, zijn dan drijfveren als pionieren en creativiteit aanwezig? Daarnaast heb je ook mensen in het team nodig die realiseren en kwaliteit belangrijk vinden. Je wilt immers wat er bedacht is ook realiseren en de kwaliteit waarborgen.
 - Gebruik dia 12 om te zien wat de teamscore is op People Agility en Self-awareness, omdat deze bijdragen aan een positieve wisselwerking binnen het team. People Agility geeft aan in hoeverre de teamleden van elkaar willen leren en Self-awareness in hoeverre zij open staan voor feedback naar elkaar.
- **Vergemakkelijken van het behalen van teamdoelen** (bijvoorbeeld als essentiële taken blijven liggen of als noodzakelijke vaardigheden te weinig zichtbaar zijn).
 - Gebruik dia 9 om te zien of het team over de juiste competenties beschikt om het teamdoel te behalen. Voorbeeld: beschikt een team dat administratief werk doet over voldoende accuratesse en kwaliteitsgerichtheid?
 - Dia 12 geeft aan of een team voldoende learning agile is om met verandering om te gaan. Voorbeeld: het administratieve team krijgt als nieuwe taak meer klantcontact. Als bij deze verandering competenties nodig zijn die bij de minst sterk scorende competentielijst staan, zal het veel energie kosten om deze nieuwe taak uit te voeren.



Tips

- Soms zijn er meerdere teamsessies nodig om de verschillende doelen te benoemen en te bereiken. Focus op de positieve uitkomsten en denk alvast na over de verbeterpunten voor de toekomst.
- Gebruik de individuele uitslagen van de teamleden om met elkaar in gesprek te gaan over wat zij toevoegen aan de teameffectiviteit.
- Als je bij een TeamsDNA® PowerPoint dia meer uitleg wilt, vind je op de volgende pagina's extra informatie.

Normaalverdeling | Uitleg Teamscores

TeamsDNA® dia 3

Deze dia geeft aan hoe je de scores moet 'lezen'. Je ziet hoe het team scoort in vergelijking met een normpopulatie. De meeste teamscores in TeamsDNA® worden weergegeven op een negenpuntsschaal. Dit zijn staninescores, geen rapportcijfers van 1 tot 10. Elk punt op de schaal correspondeert met een stuk van een normaalverdeling (een stanine) dat weergeeft hoe vaak deze uitkomsten voorkomen in de normpopulatie. Hoe extremer de score (naar boven en naar beneden), hoe minder vaak deze voorkomt.



Tip

Gebruik in een teamsessie deze dia om helder uit te leggen hoe de scores gelezen moeten worden. Besteed aandacht aan de betekenis van de lage, gemiddelde en hoge scores.

Drijfveren & Voorkeursrollen | Uitleg

TeamsDNA® dia 4

Drijfveren zijn doelen of motieven die mensen belangrijk vinden en nastreven in hun werk. Voorbeelden van drijfveren: *Verantwoordelijkheid*, *Veiligheid*, *Samenwerken* en *Creativiteit*. Drijfveren geven inzicht in de zaken waar iemand energie van krijgt en aandacht aan geeft in het werk of juist niet. We meten in totaal twintig drijfveren, verdeeld over vier assen. Dia's 6 en 7 geven verdere uitleg over de vier assen.



Prestatie focus <-> Mens focus

Beheersing <-> Flexibiliteit

Voorkeursrollen

Op basis van de drijfveren onderscheiden we acht verschillende rollen van werkgedrag. Deze *voorkeursrollen* beschrijven de manier waarop iemand graag zijn werk doet. Ze bepalen de stijl van werk, de rol in het team en de kracht en de valkuil van de persoon. Iemand kan in principe elke rol aannemen, maar zal een voorkeur hebben voor die rollen die passen bij de sterkst aanwezige drijfveren.

Voorbeeld

Gecombineerd geven de sterkste drijfveren aan welke voorkeursrol iemand in een team op zich wil nemen. De rol 'Ondernemer' wordt bijvoorbeeld gevormd door een aantal drijfveren op de as *Prestatie focus* en een aantal drijfveren op de as *Flexibiliteit*. Als een persoon hoog scoort op deze rol, houdt hij zich graag bezig met nieuwe taken en wil hij graag vrij zijn om nog onbekende mogelijkheden te verkennen om deze tot een succes te maken.



Tip

Bij de individuele uitslagen van TeamsDNA® ziet ieder teamlid zijn of haar belangrijkste voorkeursrol.

Voorkeursrollen

TeamsDNA® dia 5

De grafiek geeft aan welke voorkeursrollen het sterkst en het zwakst vertegenwoordigd zijn binnen het team. Hoe dicht de kleur de buitenrand van de cirkel nadert, hoe hoger het teamgemiddelde voor die rol. In de buitenste rand van de figuur staan de scores van het team.

Aan de rechterzijde zie je de interpretatie van de grafiek. Het laat de thema's zien die voor de verschillende voorkeursrollen belangrijk zijn.

Hoe hoger de score voor een voorkeursrol, hoe meer deze rol vertegenwoordigd is binnen het team.

- De hoogste scores geven aan dat binnen het team deze rol het snelst en gemakkelijk ingenomen wordt.
- Gemiddelde scores geven aan dat deze rollen niet door iedereen als belangrijk worden ervaren. Het kan zijn dat slechts enkele teamleden zich op deze zaken richten of dat de meesten er wel aandacht aan geven, maar niet veel.
- De laagste scores geven aan dat het team deze voorkeursrollen weinig belangrijk vindt in verhouding tot de andere rollen. Als er al iemand in het team deze rollen belangrijk vindt, dan zal diegene daar veelal alleen in staan.



Om over na te denken

- Zijn de twee sterkst vertegenwoordigde voorkeursrollen herkenbaar voor alle teamleden?
- Passen de twee sterkst vertegenwoordigde voorkeursrollen bij de teamopdracht en de doelen die het team moet behalen?
- Welke rollen zijn duidelijk minder vertegenwoordigd? Is dat voor iedereen in het team herkenbaar?
- Wat betekenen de antwoorden op de bovenstaande vragen voor de effectiviteit van het team?



Tips

- Als de sterkst scorende voorkeursrollen goed passen bij de teamopdracht, krijgt het team energie van het behalen van de doelstellingen. Benut dit om de teamleden te stimuleren hun natuurlijke voorkeursrollen optimaal in te zetten.
- Ga in gesprek met het team als de voorkeursrollen niet of nauwelijks overeenkomen met de teamopdracht. Welke invloed heeft dit? Is het team ontevreden? Is er veel verloop of uitval?
- Bespreek de individuele voorkeursrollen van de verschillende teamleden. Zijn er teamleden die er wél gemiddeld of bovengemiddeld scoren op de rollen die passen bij de teamopdracht? Vraag deze teamleden de taken op te pakken die passen bij deze rol(len). Zorg er wel voor dat de rest van het team het belang van deze rol inziet.
- Zoek andere/extra teamleden met de benodigde voorkeursrollen voor een betere balans in het team.



Voorkeursrollen | Presentatie focus & Mens focus

TeamsDNA® dia 6

Je ziet hier het drijfverenprofiel van het team op de assen *Prestatie focus* en *Mens focus*. Hoe verder naar buiten de kleur uitstraalt, hoe hoger het team scoort op de drijfveren die hierbij passen. Een korte omschrijving van de kenmerken:



PRESTATIE FOCUS

Dynamiek - Spannende dingen meemaken, het avontuur opzoeken.

Status - Als belangrijk worden gezien binnen de organisatie en maatschappelijk aanzien hebben.

Succes - De beste zijn, uitblinken en opvallen door goede prestaties.

Verantwoordelijkheid - Zelf het voortouw nemen en beoordeeld worden op resultaten.

MENS FOCUS

Commitment - Betrokkenheid voelen bij de organisatie en bij collega's.

Helpen - Iets voor anderen betekenen, voor anderen zorgen.

Respecteren - Anderen in hun waarde laten en hen behandelen zoals je zelf ook behandeld wilt worden.

Samenwerken - Samen met anderen naar gemeenschappelijke doelen toewerken en naar oplossingen zoeken.

Steun van de omgeving - Er niet alleen voor staan, anderen om hulp kunnen vragen.

Thuis voelen - Je op je gemak voelen op je werk, gezelligheid ervaren en (vriendschappelijke) relaties opbouwen met je collega's.

Als het team een uitgesproken voorkeur heeft voor een bepaalde as (te zien aan een groter gekleurd oppervlak) dan zullen de volgende teamopdrachten goed passen bij het team:

- *Prestatie focus*: teamopdrachten waarbij een tastbaar teamresultaat moet worden opgeleverd. Bijvoorbeeld een team dat verkooptargets moet halen.
- *Mens focus*: teamopdrachten waarbij het belangrijk is dat er aandacht is voor anderen, zowel binnen als buiten het team. Bijvoorbeeld een team waarbij aandacht voor onderlinge behoeften en gezamenlijkheid belangrijk is voor het teamresultaat.



Om over na te denken

- Is het team gericht op het realiseren van resultaat (*Prestatie focus*) of juist op het realiseren van een hecht teamverband (*Mens focus*)?
- Past de verhouding tussen *Prestatie focus* en *Mens focus* bij de teamopdracht? Voorbeeld: een team met een sterke *Mens focus* dat moet omschakelen naar een zelfsturend team met meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid (*Prestatie focus*).



Tips

- Als de verhouding tussen *Prestatie focus* en *Mens focus* niet goed past bij de doelstellingen van het team, maak dan duidelijk hoe de focus bijdraagt aan het teamresultaat. Geef de voordelen aan van de focus die het team mist.
- Zoek extra of nieuwe teamleden die meer affiniteit hebben met de focus die nodig is om de doelstelling te realiseren.

Drijfverenprofiel | Beheersing & Flexibiliteit

TeamsDNA® dia 7

Je ziet hier het drijfverenprofiel van het team op de assen *Beheersing* en *Flexibiliteit*. Hoe verder naar buiten de kleur uitslaat, hoe hoger het team scoort op de drijfveren die hierbij passen. Een korte omschrijving van de kenmerken:



BEHEERSING

Efficiëntie - Planmatig werken, taken in één keer goed uitvoeren en geen tijd verdoen aan onbelangrijke zaken.

Kwaliteit - Nauwkeurig en foutloos werk afleveren.

Realisatie - Doelgericht werken aan concrete resultaten.

Structuur - Orde en regelmaat ervaren in je werk en in je werkomgeving.

Veiligheid - Werken in een stabiele, vaste, niet-bedreigende omgeving.

FLEXIBILITEIT

Analyseren - Onderwerpen grondig onderzoeken.

Creativiteit - Originele dingen maken of bedenken.

Persoonlijke groei - Jezelf ontplooiën en je eigen grenzen verleggen.

Pionieren - Nieuwe en onbekende zaken tegemoet treden, over de grenzen van het eigen vakgebied kijken.

Vrijheid - Zelfstandig beslissingen nemen en dingen op je eigen manier doen, onafhankelijk van anderen.

Als het team een uitgesproken voorkeur heeft voor een bepaalde as (te zien aan een groter gekleurd oppervlak) dan zullen de volgende teamopdrachten goed passen bij het team:

- *Beheersing*: teamopdrachten waarbij planmatig werken, ordening aanbrengen en het handhaven van afgesproken procesregels belangrijk is. Bijvoorbeeld een team van accountants die volgens een bepaald protocol de boeken controleren van een multinational.
- *Flexibiliteit*: teamopdrachten met een breed geformuleerd resultaat, dat voor verschillende interpretaties vatbaar is. Bijvoorbeeld een directieteam dat een visie en strategie moet bedenken om een noodlijdend bedrijf er bovenop te helpen.



Om over na te denken

- Is het team gericht op het controleerbaar houden van zaken (*Beheersing*) of op het onderzoeken van mogelijkheden (*Flexibiliteit*)?
- Past de verhouding tussen *Beheersing* en *Flexibiliteit* bij de teamopdracht?



Tips

- Als de verhouding tussen *Beheersing* en *Flexibiliteit* past bij de doelstellingen van het team, dan kunnen de teamleden elkaar gemakkelijk motiveren in het bereiken van de doelstellingen. Benut dit.
- Als de verhouding tussen *Beheersing* en *Flexibiliteit* niet past bij de teamdoelstellingen, maak dan als teammanager duidelijk welke voordelen een bepaalde focus kan opleveren voor het team. Voorbeeld: een beheersgerichte accountant die ook commercieel moet gaan werken. Er wordt dan een beroep wordt gedaan op zijn flexibiliteit.
- Zoek extra of nieuwe teamleden die meer affiniteit hebben met de focus die nodig is om de doelstelling te realiseren.

Drijfveren | Team Motivatie

TeamsDNA® dia 8

Je ziet hier de drijfveren van het team:

De hoogste drijfveren geven aan waar het team de meeste energie van krijgt. De minst sterk scorende drijfveren zijn voor het team het minst belangrijk en krijgen weinig of geen aandacht.



Om over na te denken

- Ga na of er teamleden zijn die significant afwijken van het teamprofiel. Dat wil zeggen: teamleden die op individueel niveau een andere verdeling tussen de sterk en zwak vertegenwoordigde drijfveren hebben. Vervullen zij daadwerkelijk een andere rol?
- Ga na of het team sterk homogeen is en daardoor eigen voorkeur voor gedrag heeft. Als dit het geval is, wat betekent dit voor de samenwerking met de buitenwereld?
- Passen de teamdrijfveren bij de toekomst? Voorbeeld: we gaan op een andere manier werken. We moeten gaan pionieren, maar iedereen vindt thuisvoelen heel belangrijk. Dat is geen ideale combinatie.



Tips

- Als er regelmatig irritatie is tussen teamleden dan kan dat liggen aan een individueel afwijkend drijfverenprofiel. Teamleden met verschillende drijfveren halen hun motivatie uit verschillende zaken. Laat ieder teamlid een mondelinge toelichting geven op het eigen drijfverenprofiel met voorbeelden uit de praktijk. De vragen die bij de individuele toelichting centraal staan: wat motiveert mij, waar krijg ik energie van en waarom vind ik mijn eigen drijfveren zo belangrijk? Welk gedrag ergert mij en voor welk gedrag van andere teamleden ben ik allergisch?
- Als er problemen zijn in de samenwerking en communicatie met andere teams, bedenk dan welke belangrijke drijfveren van het eigen team mogelijk niet gedeeld worden door het andere team. Bedenk vervolgens welke drijfveren mogelijk belangrijk zijn voor het andere team. Zie je de voordelen van deze drijfveren om de teamdoelstellingen te behalen? Zie je mogelijkheden om op een andere manier te communiceren om zo meer aansluiting bij het andere team te vinden? Een klassiek voorbeeld: Salesteams die moeten samenwerken met Back-office teams.



Competenties | Team Aanleg

TeamsDNA® dia 9

Je ziet hier de teamcompetenties:

De hoogste competenties geven aan waar het team de meeste aanleg voor heeft. De minst sterk scorende competenties geven aan waar het team de minste aanleg voor heeft.

Veel aanleg voor een competentie wil zeggen dat het bijbehorende gedrag weinig moeite kost en ze 'van nature' plaatsvinden. Bijvoorbeeld: een hoge score op 'Besluitvaardigheid' betekent dat de teamleden gemakkelijk zelfstandig besluiten nemen, ook mogelijk impopulaire beslissingen of beslissingen waar veel van afhangt.

Weinig aanleg voor een competentie betekent dat het bijbehorende gedrag veel moeite kost en het extra energie kost om dit gedrag te vertonen. Bij een score van 3 of lager is het voor het team zeer lastig het bij de competentie behorende gedrag in de praktijk te laten zien. Bijvoorbeeld: bij een lage score op 'Stressbestendigheid' zal het team moeite hebben met het halen van strakke deadlines. Het team zal zich snel onder druk gezet voelen als hierop gestuurd wordt.



Om over na te denken

- Is dit competentie-aanlegprofiel herkenbaar voor het team?
- Is dit een logisch competentie-aanlegprofiel gezien de opdracht van het team?



Tips

- Stel van tevoren een top 5 op van competenties die voor het team belangrijk zijn. Kijk daarna met het team of dit matcht met de uitkomst.
- Als dit niet matcht denk dan (met het team) na over de volgende zaken:
 - Welk competentie-aanlegprofiel had het team verwacht te zien?
 - Bij welk teamleden had je specifieke competenties verwacht?
 - Bespreek de verschillende verwachtingen en probeer deze gezamenlijk te duiden.
 - Kijk of de individuele top 5 competenties overeen komen met die van het team.
- Bekijk welke wenselijke competenties ontbreken binnen het team en zoek nieuwe/extra teamleden met een hoge aanleg voor deze competenties.



Learning Agility | Uitleg

TeamsDNA® dia 10

Learning Agility is het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel en flexibel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen en dit vervolgens toe te passen. Learning Agility wordt gemeten in vijf dimensies:



Change Agility

- Collectieve nieuwsgierigheid naar het onbekende.
- Gaan snel samen experimenteren.
- Het team leert door in actie te komen, te gaan doen.



Mental Agility

- Analytisch ingesteld, denkt graag samen na over een probleem. Debatteert en ontrafelt samen een vraagstuk.
- Het team krijgt energie van complexe opdrachten die denkkraft vereisen.
- Het team wil de theorie achter zaken weten om die zaken te kunnen verbeteren.



People Agility

- Teamleden staan open voor de mening van anderen.
- Men heeft vertrouwen in elkaars inbreng, iedereen kan een bijdrage leveren.
- Men leert van elkaar door elkaar op te zoeken en elkaar vragen te stellen.



Results Agility

- Het team vindt het behalen van resultaten belangrijk om te leren of zij het goed doen.
- Het team houdt focus op het te behalen doel.
- Competitie met andere teams wordt ervaren als een stimulans.



Self-awareness

- Nieuwsgierig naar overeenkomsten en verschillen binnen het team.
- Teamleden zijn kritisch naar zichzelf en staan open voor feedback.
- Collectief gericht op ontwikkeling waardoor leren door open, kritische, collectieve zelfreflectie mogelijk is: "Wat hebben wij goed gedaan en wat niet? Wat leren we hiervan? Wat blijven we doen en wat gaan we voortaan samen anders doen?"



Learning Agility | Totaalscore & Benchmarks

TeamsDNA® dia 11

Je ziet hier de Learning Agility totaalscore van het team. Deze teamscore kun je vergelijken met vier verschillende benchmarkgroepen, weergegeven op de benchmarkschaal eronder.

De benchmarks:

- A. **Gemiddeld:** de gemiddelde Learning Agility score van professionals
- B. **Management:** de gemiddelde Learning Agility score van de leidinggevende populatie
- C. **High Potentials / Senior Management:** de gemiddelde Learning Agility score van High Potentials en de Senior Management populatie
- D. **Change Agents:** de gemiddelde Learning Agility score van voortrekkers bij (organisatie)verandering

De teamopdracht bepaalt welke benchmark je gebruikt:

Een routinematige opdracht

Team van professionals → benchmark A
Managementteam → benchmark B
Senior Managementteam → benchmark C

Een nieuwe, onbekende opdracht

Team van professionals → boven het gemiddelde van benchmark A
Managementteam → boven het gemiddelde van benchmark B
Senior Managementteam → boven het gemiddelde van benchmark C

Een veranderopdracht

Alle teams → benchmark D



Om over na te denken

- Hoe verhoudt de Learning Agility score van het team zich ten opzichte van de vier benchmarkgroepen?
- Wat is de gewenste benchmark waaraan het team moet voldoen?



Tips

- Als het team **boven de gewenste benchmark** scoort dan kan het team goed omgaan met nieuwe uitdagingen. Maak gebruik van de kracht van de sterkst scorende Learning Agility dimensie van het team.
- Als het team **op de gewenste benchmark** scoort, dan kan het team voldoende omgaan met nieuwe uitdagingen. Het is afhankelijk van de toekomstige uitdaging of de huidige Learning Agility score blijft voldoen:
 - Veranderen de werkzaamheden niet en zijn deze 'meer van hetzelfde' dan kan het team aan de verwachtingen voldoen.
 - Veranderen de werkzaamheden in de toekomst wel (het team zal worden geconfronteerd met nieuwe, onbekende uitdagingen) en wijzigt daarmee de gewenste benchmarkscore waar het team aan moet voldoen, kijk dan naar de individuele scores. Maak bij verandering gebruik van de hoogst scorende teamleden om je te helpen bij het realiseren van de verandering.
 - Activeer bewustwording en ontwikkeling om om te gaan met verandering en nieuwe uitdagingen door het inzetten van de Learning Agility GO.
- Als het team **onder de gewenste benchmark** scoort:
 - Probeer het team uit te dagen bewuster na te denken over hun persoonlijke ontwikkeling en over hun ontwikkeling als collectief. Laat de individuele teamleden gebruik maken van de Learning Agility GO om hun Learning Agility te vergroten.
 - Als het vergroten van Learning Agility met behulp van de Learning Agility GO geen optie is, zoek dan nieuwe teamleden met een hogere score op Learning Agility.

Learning Agility | Dimensies

TeamsDNA® dia 12

Aan de linkerkant zie je de teamscores per Learning Agility dimensie. Rechts worden deze dimensiescores verder uitgesplitst:

Kunnen = aanleg

Willen = motivatie

Hoe hoger de score op de verschillende Learning Agility dimensies, des te meer meer het team in staat is om toekomstige, nog onbekende, uitdagingen aan te gaan. Idealiter scoort het team gemiddeld (5) of hoger op ieder van de vijf Learning Agility dimensies. Dit betekent dat het totale team prima kan schakelen tussen de verschillende Learning Agility dimensies die nodig zijn om te leren in verschillende situaties.

De dimensies People Agility en Self-awareness spelen een belangrijke rol bij de groei in teamperformance. Leren van elkaar (People Agility) en kritische zelfreflectie naar aanleiding van feedback (Self-awareness) zijn bevorderlijk voor de teameffectiviteit.



Om over na te denken

- Welke Learning Agility dimensie scoort het hoogst en is dat merkbaar in de manier waarop het team met verandering omgaat?
- Welke Learning Agility dimensie scoort het laagst en is dat nadelig voor de effectiviteit van het team?
- Op welke Learning Agility scores verschilt *willen* het sterkst van *kunnen*?
- *Willen* is gemakkelijker te beïnvloeden dan *kunnen*. Op welke Learning Agility onderdelen is de mogelijke winst het grootst?



Tips

- Een lage score op Change Agility duidt op een voorzichtig team dat geholpen moet worden in het durven experimenteren met andere werkzaamheden. Een lage Mental Agility score duidt op een team dat weinig waarde hecht aan het precies weten hoe zaken tot stand komen. Probeer het belang van het verkrijgen van kennis te vergroten.
- Een lage score op People Agility kan aanduiden dat de teamleden minder geneigd zijn om van elkaar te leren. Onderzoek waarom de teamleden minder snel vertrouwen op elkaars kennis en oordeel. Kijk of de teamleden de drijfveer 'Samenwerken' in hun profiel hebben en probeer dit te stimuleren. Een lage Results Agility score kan inhouden dat de teamleden minder gefocust zijn op het leren van de resultaten van het team. Geef aan waarom resultaten belangrijk zijn en hoe deze kunnen worden behaald.
- Een lage score op Self-awareness kan inhouden dat de teamleden minder bewust bezig zijn met hun persoonlijke ontwikkeling. Geef aan waarom dit belangrijk is voor het kunnen omgaan met veranderingen in de toekomst en voor het openstaan voor feedback van elkaar binnen het team.



Intelligentie

TeamsDNA® dia 13

Deze informatie is met name bedoeld voor de teammanager. Deze dia is minder relevant als input voor een teamsessie. Je kunt er zelf voor kiezen om deze dia uit de TeamsDNA® PowerPoint te verwijderen of kort te laten zien.

De Volledige Intelligentie Test meet vier verschillende capaciteiten:

- Cijfermatig redeneervermogen
- Rekenvaardigheid
- Verbale aanleg
- Logisch redeneervermogen

In deze dia wordt het volgende weergegeven:

- Het teamgemiddelde op de Totaalscore.
- Het teamgemiddelde op elk van de vier capaciteiten.



Om over na te denken

- Verrassingen in de score? Of zoals verwachting?
- Past de score bij huidige werkzaamheden? Als de context van de teamopdracht verandert, past de score dan ook?
- Als de totaalscore van het team ondergemiddeld is, dan kan dat een indicatie zijn dat het team extra tijd nodig heeft om gezamenlijk vraagstukken op te lossen. Als dit herkenbaar is, vraag je dan af of dat de teameffectiviteit beperkt.



Tip

Als het nodig is om meer denkkracht te verkrijgen binnen het team, overweeg dan om extra teamleden aan te trekken die gemiddeld, dan wel bovengemiddeld scoren.

