

# LEIDERSCHAP: DE WAARHEID OP TAFEL

Als leider wil je begrijpen wat er in je team speelt.

**Je wil weten wat de realiteit is.**

En niet aan de hand van jouw aannames inschattingen maken over hoe het gaat.

Niet over hoe het gaat met je team.

Maar ook niet hoe jouw team tegen het team en jou kijkt.



## DE WAARHEID OP TAFEL

In een ideale situatie voelt iedereen zich in het team open genoeg om jou volledig de waarheid te vertellen en te vertellen wat die denkt.

### Ook over jou.

Echter vinden sommige mensen het over het algemeen al niet makkelijk om het achterste van hun tong te laten zien.

Laat staan tegen hun leidinggevende.

Daarom willen we je met deze vragenlijst een handvat geven om het gesprek aan te gaan over hoe het team erin zit en over jou als leider.

### Jij hebt immers een grote impact op de situatie in het team.

Deze vragen geven jouw teamleden een moment om hun mening te laten horen en dat is een grote kans om samen te groeien.





## DOE HET IN DE GROEP

Bespreek deze vragenlijst niet één op één met je teamleden.

### Maar als volledige groep.

Dit geeft jouw team de mogelijkheid om een gelijkwaardig gedachtegoed te vormen over de situatie in het team.

Soms is de zienswijze van een teamlid inzichtelijker voor een ander teamlid dan wanneer de leider hetzelfde zegt.





## **KWETSBAARHEID IS KRACHT**

*Wil jij de kans vergroten dat jouw teamleden zich vrijuit gaan uitspreken?*

### **Dan heb jij je kwetsbaar op te stellen.**

Dat houdt in dat je de feedback incasseert of doorvraagt om een duidelijk beeld te krijgen hoe het voor je team is.

Hiervoor moet je misschien incasseren en jezelf dus kwetsbaar opstellen, maar dit gaat jou en je team verder helpen.

De feedback die je krijgt is namelijk ergens op gebaseerd.

### **NO GO**

De absolute NO GO is om jezelf te gaan verdedigen.

Wanneer je dit doet, is het zo goed als zeker dat de rest van jouw team zich daarna niet meer oprecht gaat uiten.



## **WAAROM DEZE VRAGENLIJST?**

Zoals al eerder gezegd: om de waarheid op tafel te krijgen.

*Maar wat ga je uiteindelijk met die waarheid doen?*

### **Dat is het allerbelangrijkste.**

En zul je vooraf moeten uitleggen aan je team.

Verwacht echter niet dat alle problemen hierna zijn verdwenen.

Sterker nog: ze worden opeens zichtbaarder.

Dat is in het begin vervelend.

Want dat wat zichtbaar is, moet je uiteindelijk wat mee.

Het goede nieuws:

**Dat wat zichtbaar is, daar kun je wat mee.**





## WAAROM WEL?

- ✓ Inzicht krijgen in de staat van het team.
- ✓ Weten waar jullie aan moeten werken als team.
- ✓ Openheid te creëren in de teamcultuur.
- ✓ Begrip van en naar elkaar krijgen.
- ✓ Praten over de samenwerking in plaats van inhoudelijk.
- ✓ Het uiten van gevoelens, zowel de fijne als minder fijne.
- ✓ Verbinding in het team creëren.
- ✓ Nieuwsgierig naar elkaar zijn en weten wat er bij iedereen speelt.
- ✓ Leren van elkaar.



## WAAROM NIET?

- ✗ **Om alle problemen** die teamleden ervaren direct op te lossen is soms niet mogelijk.
- ✗ **Een emotionele uitlating** om alles wat klote gaat opeens op tafel te gooien en de verantwoordelijkheid bij anderen te leggen. Houd het constructief en laat de verantwoordelijkheid waar die hoort.
- ✗ **Een gepolijste modeshow te spelen.** Het hoeft niet continu glimlachend en leuk te zijn. Wat goed is, is goed. Wat slecht gaat, gaat slecht. Zorg dat de waarheid op tafel komt.
- ✗ **Om als een controlemiddel te gebruiken.** Als leider moet je dit oprecht willen gebruiken om te groeien met elkaar en niet om te horen van het team hoe het zit. Om dit later tegen ze te gebruiken.





## VRAGENLIJST UITSTUREN

Hieronder vind je een vragenlijst die je met jouw team wil delen.

We raden je aan de stappen te volgen die hieronder beschreven staan.

Op deze manier vergroot je de kans op de meest realistische feedback.

### LET OP!

Afhankelijk van de sfeer en psychologische veiligheid in je team kun je dit 'zeer anoniem' doen of je vraagt iedereen de antwoorden gewoon terug te sturen.

Wij raden echter aan dit anoniem te maken, zodat iedereen de kans krijgt zich volledig te uiten.





## STAPPENPLAN

1. Kopieer de vragenlijst met de scores en zet ze in een mail.

2. Vraag je teamleden deze voor een bepaalde datum te beantwoorden door de antwoorden in een bestand te typen met lettertype: arial, grootte: 10

Zo lijkt het allemaal identiek, print het vervolgens uit en leg het neer op een bepaalde plek.

3. Leg in de mail uit:

- Waarom dit belangrijk voor je is en waar je dit wilt doen.
- Dat je oprechte feedback van belang is. Teamleden hoeven het niet milder te maken, maar ook niet groter.
- Dat anonimiteit belangrijk is in dit proces en er daarom wat regels bij zitten.

4. Plan een moment wanneer jullie de uitkomsten willen bespreken.

5. Verstuur de mail.



## WANNEER IEDEREEN HET HEEFT INGELEVERD

1. Tel de scores van de vragen bij elkaar op.

- *Schrijf de gemiddelden op.*
- *Schrijf het laagste en het hoogste cijfer op.*

2. Neem alle antwoorden door.

### 3. Bespreken met elkaar:

- Vraag alle teamleden hun eigen blaadje weer te pakken.
- Vertel nog een keer waarom het belangrijk voor je is deze meeting te doen en dat het een kans is om met elkaar te groeien.
- Ga iedere vraag af:
  - *Vertel de gemiddelde score, de hoogste en de laagste.*
  - *Vertel eventueel welke uitleg je opvallend vond.*
- Vraag of mensen hun antwoorden willen verdiepen.  
*Doe dit op de punten waar verbetering in moet komen, maar ook op de punten die goed gaan.*
- Vraag wat jouw bijdrage is aan het cijfer (*positief of negatief*).

## VRAGENLIJST

De gehele vragenlijst vind je in het andere document op de website, zodat je het kan kopiëren en printen.





## **AFSLUITEN**

Bespreek met je teamleden hoe dit voor ze was en plan een volgend moment in om progressie te blijven boeken.

