

Team succes handboek



Inleiding

Spreek met tien verschillende mensen en je krijgt tien verschillende antwoorden op wat succes inhoudt.

Voor de een is het rijkdom, status en erkenning; terwijl het voor anderen is hoe gelukkig hun leven is of hoe sterk hun relaties met vrienden of familie zijn. Succes kan ook worden gedefinieerd door hoe gezond we zijn, hoe goed we ons werk doen, hoe goed we onszelf uitdrukken...

Als het gaat om succes binnen je team, definiëren wij het als volgt:

In succesvolle teams behalen teamleiders en teamleden samen betere resultaten.

Dit is belangrijk omdat, volgens de nieuwste onderzoeken, hoog presterende en betrokken teams het volgende ervaren:

- 81% minder verzuim
- 18-43% minder verloop
- 18% meer verkoop
- 10% meer klantentrouw
- 23% meer winstgevendheid

Het is dus goed voor de business om een succesvol team te hebben. Daarom laten we je in dit handboek zien:

- Wat echt teamsucces is
- Wat een succesvol team kenmerkt
- Wat de grootste uitdagingen voor teams zijn
- De geheime ingrediënten voor teamsucces



Wat is teamsucces?

Allereerst kan een team een afdeling, projectgroep, cross-functioneel team of het bedrijf als geheel zijn. Voor ons gaat teamsucces verder dan het halen van doelen. Teamsucces wordt gemeten aan de hand van de reis die elk team maakt, de relaties tussen teamleden en de collectieve groei die iedereen ervaart.

En de kern van hoe succesvol je teams zijn, is cultuur.

Wat kenmerkt een succesvo team?

Onze definitie van een succesvol team is "een gezond en succesvol team dat samenwerkt, communiceert en innoveert."

Als je dit wilt bereiken, moet je team verder gaan dan individuele prestaties en zul je een cultuur van samenwerking, innovatie en gedeelde successen moeten creëren.

Een succesvol team heeft doorgaans:

1. Goede communicatie en samenwerking

Een succesvol team blinkt uit in samenwerking en communicatie. Teamleden gaan actief met elkaar in gesprek, delen ideeën en werken samen aan gemeenschappelijke doelen.

2. Het vermogen om te innoveren en zich aan te passen

Succesvolle teams zijn niet bang om te innoveren. Ze omarmen verandering, zoeken continu naar verbetering en passen zich aan in het licht van veranderende uitdagingen.

3. Individuele waarde en erkenning

Elk teamlid in een succesvol team voelt zich gewaardeerd, wetende dat hun unieke vaardigheden en perspectieven bijdragen aan het algehele succes. Werknemers die goede erkenning ontvangen, zijn 20 keer meer betrokken dan werknemers die weinig erkenning krijgen.

4. Moedig leiderschap

Leiderschap speelt een belangrijke rol bij het definiëren van een succesvol team, omdat het een omgeving creëert waarin teamleden zich gesteund, empowered en geïnspireerd voelen om uitdagingen te overwinnen.



5. Positieve team cultuur

Ten slotte is een positieve teamcultuur de basis van een winnend team. Het omvat vertrouwen, transparantie en een gevoel van erbij horen. In een omgeving waar teamleden zich psychologisch veilig voelen, dragen ze eerder ideeën bij, nemen ze risico's en werken ze effectief samen, wat leidt tot duurzaam succes.

Wat zijn de grootste en meest voorkomende uitdagingen voor teams?

Geen enkel team wordt perfect geboren. Het bereiken van harmonie waar iedereen in eenheid werkt, kost tijd, moeite en geduld. Het gebeurt niet van de ene op de andere dag en er zullen veel uitdagingen zijn om te overwinnen.

Dit is niet per se een slechte zaak. Alle grootste teams in de geschiedenis hebben een vorm van tegenspoed moeten overwinnen. Maar hoe zien deze uitdagingen eruit en wat kun je verwachten? Laten we er eens induiken:

1. Conflict binnen teams

Dit is de grootste uitdaging van allemaal. Ondanks onze beste bedoelingen is het soms onmogelijk om conflicten te vermijden (we zijn tenslotte allemaal mensen). Conflicten zijn een natuurlijk onderdeel van teamdynamiek, maar als ze niet worden aangepakt, kunnen ze escaleren en de productiviteit verstoren.

Volgens HBR is "conflictbeheer een van de grootste angsten van nieuwe managers, en dat is niet voor niets. In het VK ervaart ongeveer 38% van de werknemers jaarlijks interpersoonlijke conflicten, en in de VS besteden werknemers bijna drie uur per week aan conflicten. Bovendien, sinds het begin van de corona crisis werken meer mensen in remote en hybride omgevingen, wat het moeilijker maakt om conflicten te signaleren en te vermijden wanneer ze zich voordoen."

Het oplossen van conflicten vereist actief luisteren, effectieve communicatie en de inzet om wederzijds voordelige oplossingen te vinden. Het aanmoedigen van een cultuur waarin conflicten worden gezien als kansen voor groei en leren, kan bijdragen aan een gezondere teamdynamiek.

Wist je dat?

Een conflict kan tot 40% van de tijd van een manager in beslag nemen.



2. Het beheren van hybride werken

Hybride werken kan een uitdaging zijn wanneer niet alle teamleden op dezelfde plek zijn op hetzelfde moment. Het balanceren van werken op afstand en samenwerking op kantoor vereist bewuste inspanningen om goede communicatie te waarborgen, de teamcohesie te behouden en mogelijke ongelijkheden in werklast en zichtbaarheid aan te pakken.

Wist je dat?

Vanaf 2023 werkt 12,7% van de fulltime werknemers vanuit huis, terwijl 28,2% een hybride model hanteert – en dit aantal blijft groeien.

3. Omgaan met ziekteverzuim en afwezigheid

Teamdynamiek kan aanzienlijk worden beïnvloed door ongeplande afwezigheden door ziekte of persoonlijke redenen. Met het aantal werknemers dat ziekteverlof opneemt op een hoogtepunt van tien jaar, is het belang van een goed verzuimbeheer groot. Effectief verzuimbeheer omvat duidelijke communicatie, noodplannen en een ondersteunende cultuur die het belang van welzijn benadrukt.

4. Navigeren in toxische werkomgevingen

Giftige werkomgevingen beïnvloeden de teammoraal, belemmeren de productiviteit en leiden tot een hoger verloop. Volgens McKinsey zijn meer dan 60 procent van de negatieve werkuitskomsten te wijten aan toxisch werkgedrag. Het is daarom essentieel om tekenen van toxiciteit te herkennen en deze direct aan te pakken. Het creëren van een cultuur van open communicatie, het bieden van mogelijkheden voor feedback en het implementeren van mechanismen voor conflictoplossing kunnen helpen de impact van giftige elementen binnen het team en de bredere werkomgeving te verminderen.



5. Omgaan met externe stressfactoren

De wereld is een stressvolle plek en er zijn talloze externe factoren die je team kunnen beïnvloeden. Wereldwijde gebeurtenissen, economische onzekerheden of maatschappelijke uitdagingen kunnen allemaal een rol spelen bij het creëren van extra stress.

Bijvoorbeeld, toen Gallup managers vroeg welke veranderingen hun organisatie in 2023 had doorgevoerd:

- 64% zei dat medewerkers extra verantwoordelijkheden kregen
- 51% noemde de herstructurering van teams
- 42% meldde bezuinigingen

Teammanagers moeten zich hiervan bewust zijn, ondersteuning bieden en een collectieve aanpak (waar mogelijk) aanmoedigen om met externe stress om te gaan.

De ingrediënten voor teamsucces

Uit onze ervaring weten we dat er bepaalde dingen zijn die, wanneer ze goed worden gedaan en gecombineerd, het perfecte recept vormen voor teamsucces. We nemen je graag mee door de ingrediënten hiervoor.

1. Duidelijke functiebeschrijvingen

Volgens Gallup weet slechts de helft van de medewerkers wat er van hen wordt verwacht op het werk. Daarom zijn duidelijke functiebeschrijvingen belagrijk voor teamsucces. Ze zorgen allereerst voor een duidelijke afstemming binnen het team door een kader te bieden voor de rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen van elk lid. Deze afstemming verbetert de eenheid en het collectieve doel, wat de teamcohesie en samenwerking versterkt. De werktevredenheid wordt ook positief beïnvloed, omdat teamleden het belang van hun bijdragen begrijpen en taken uitvoeren die aansluiten bij hun vaardigheden, wat voldoening en succes bevordert.

Doe dit...

- Zorg ervoor dat rollen en verantwoordelijkheden duidelijk en goed gedefinieerd zijn.
- Geef teamleden de mogelijkheid om te groeien door hen een routekaart te geven van waar en hoe je hen ziet ontwikkelen.
- Laat iedereen verantwoordelijkheid nemen voor hun taken om een gevoel van autonomie te bevorderen.

2. Gelijkgestemde doelen

Stel samen zinvolle doelen en werk er gezamenlijk naartoe. Wanneer iedereen weet waar ze naartoe werken – en welke rol ze spelen in het bereiken daarvan – krijgt hun werk meer betekenis. Dit niveau van begrip verhoogt zowel de betrokkenheid als de werktevredenheid. Gelijkgestemde doelen bevorderen ook een gevoel van eenheid en doelgerichtheid, waardoor elk teamlid naar een gemeenschappelijk doel werkt.

Doe dit...

- Betrek het team bij het stellen van zinvolle doelen die aansluiten bij hun doel.
- Zorg ervoor dat de doelen die je stelt uitdagend maar haalbaar zijn.
- Zorg ervoor dat het bereiken van doelen – en het boeken van vooruitgang – wordt gevierd door het hele team.

Wist je dat?

Guided Temperature Meetings zijn een gemakkelijke manier om temperatuurscores te bespreken, oplossingen te bedenken en de voortgang te volgen – zonder voorbereiding en met 100% betrokkenheid!

3. Elkaar steunen

Wees de grootste fan van je team, hun nummer één supporter en hun beschermer in één. Vecht voor hen, kom voor hen op en zorg ervoor dat ze weten dat ze veilig zijn met jou aan het roer.

Doe dit...

- Wees empathisch, want empathie is alles. Luister naar je team, begrijp hun zorgen en handel waar nodig.
- Deel succesverhalen over hoe het werk van het team een positief verschil heeft gemaakt.
- Ontwikkel een positieve en ondersteunende werkcultuur waar teamleden zich gewaardeerd, gerespecteerd en verbonden voelen.
- Moedig open communicatie, samenwerking en vertrouwen aan.

4. Samen innoveren

Het vertrouwen wat ontstaat door elkaar te steunen creëert een omgeving waarin innovatie en creativiteit kunnen bloeien. Wanneer medewerkers erop vertrouwen dat hun ideeën en suggesties worden gewaardeerd en overwogen, zullen ze eerder hun innovatieve en creatieve inzichten delen zonder angst voor oordeel of negatieve reacties.

Doe dit...

- Brainstorm samen.
- Deel ideeën regelmatig.
- Leer van elkaar.
- Doe dit alles op een manier en in een ruimte waar mensen zich zelfverzekerd genoeg voelen om zichzelf te zijn.



5. Plezier hebben!

Het toevoegen van een element van plezier op de werkplek is een cruciaal ingrediënt voor het bevorderen van team prestaties. Wanneer medewerkers hun werk leuk vinden en er plezier in hebben, draagt dit aanzienlijk bij aan de werktevredenheid en de algehele teammoraal.

Een leuke werkomgeving bevordert een positieve sfeer waarin teamleden gemotiveerd zijn, samenwerken en meer bereid zijn om een stapje extra te doen. Het vermindert niet alleen stress, maar verbetert ook creativiteit en innovatie omdat medewerkers worden aangemoedigd om buiten de gebaande paden te denken.

Bovendien bouwt een werkplek die waarde hecht aan plezier en goede kameraadschap sterke interpersoonlijke relaties tussen teamleden op, wat een gevoel van erbij horen en loyaliteit creëert – en het teamgevoel versterkt.

Doe dit...

Als je de tips volgt die we je hebben gegeven, maak je het werk al leuk en zullen je teamleden gedijen in de omgeving die je voor hen hebt gecreëerd.

The Winning Difference

Constance communicatie is de sleutel tot teamsucces. We weten dat als je team eerlijke feedback deelt (via face-to-face vergaderingen en in pulse surveys) en als deze feedback wordt opgevolgd, leiders de macht hebben om succesvolle teams te creëren.

Feedback dient als de kompas die groei begeleidt en vormt de hoeksteen van verbetering. Echter, de echte magie ligt niet alleen in het geven van feedback maar in het opvolgen ervan. Organisaties die een cultuur van continue feedback, opvolging en verbetering omarmen (gebaseerd op data en luisteren naar hun medewerkers) zien een toename in betrokkenheid, hogere retentiepercentages en een positieve, innovatieve werkomgeving.

Zonder actie betekent het verzamelen van data niets. En zonder de juiste data, is actie ook zinloos. Dus hoe kun je je team gemakkelijk ondersteunen?

Data + Actie = The Winning Difference.

Iedereen kan een enquête versturen, meningen verzamelen en wat data verzamelen. En dan? Wij luisteren niet alleen naar wat deelnemers zeggen; we doen er iets aan. We voorzien leiders van inzichten om kleine, betekenisvolle veranderingen te beginnen. Met elke kleine verandering zetten we stappen naar het creëren van een bedrijfscultuur waarin iedereen samen slaagt. En dat is The Winning Difference.



De sleutel tot duurzaam teamsucces

Om het samen te vatten: al deze aspecten dragen bij aan betrokken, toegewijde en gelukkige teams die samenwerken aan een gemeenschappelijk doel, gedijend in een cultuur van veiligheid, respect en gehoord worden.

Hoewel het misschien eenvoudig lijkt om dit te bereiken, weten we dat het in werkelijkheid een uitdaging kan zijn. Daarom staan wij klaar om te helpen. Alleen proberen dit te bereiken is een flinke klus, maar met Winningtemp aan jouw zijde wordt het aanzienlijk eenvoudiger. Je hebt direct toegang tot de benodigde gegevens, je kunt snel zien hoe je team zich voelt over het werk en, belangrijker nog, je hebt de middelen om op deze gegevens te reageren. Met Winningtemp kun je te allen tijde de stemming van je medewerkers peilen. We bieden meer dan 20 verschillende categorieën – die we 'temperaturen' noemen – waarmee elk team eenvoudig gebieden kan identificeren waarin ze uitblinken en waar extra inspanningen nodig zijn.

Deze temperaturen zijn ontwikkeld in samenwerking met vooraanstaande wetenschappers van de Universiteit van Göteborg. Elke categorie meet specifieke gebieden die van invloed zijn op de grootste uitdagingen van organisaties, zoals werknemersbetrokkenheid, personeelsverloop en ziekteverzuim.

Het bijhouden van deze verschillende temperaturen is wat jou The Winning Difference biedt en alles wat je nodig hebt voor duurzaam teamsucces.

Als je wilt zien hoe Winningtemp jou kan helpen op weg naar teamsucces van het hoogste niveau, laten we het je graag zien.

Neem contact op

Winningtemp 

