

"Minstens zo belangrijk als wat je doet" is het enthousiasme waarmee je het doet."
— J.J. Goldway —

YES
WE
CAN

Deel je ervaringen met dit werkblad alsjeblieft met ons.
Stuur je ervaringen en feedback naar remi-armand@connectivepartners.pro

1.

2.

3.



Team:

Datum:



Aflegstapel

Deze kaartjes zijn minder prominent aanwezig of hebben minder focus nodig dan de kaartjes in de cirkels.

Dialoogwerkblad Teamwaarden

1. Voorbereiden

Zorg dat ieder teamlid een stift heeft om op dit werkblad te schrijven.
Vul hierboven de datum van vandaag in.
Stem af hoeveel tijd jullie aan dit werkblad gaan besteden, drie kwartier tot een uur is normaal.
Noteer de resulterende eindtijd hieronder:

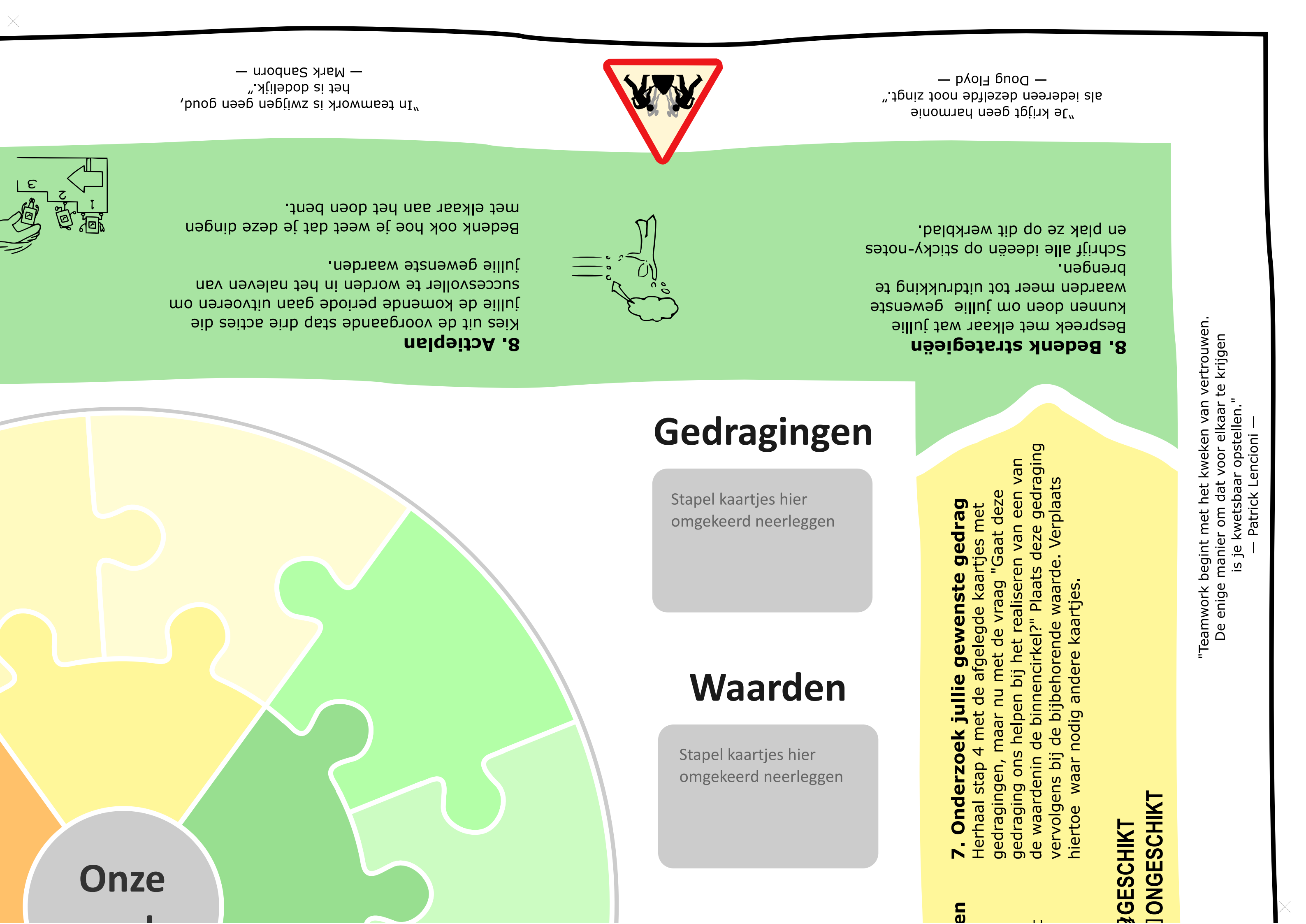
Het doel van dit werkblad is het doelbewuster inzetten op gedeelde waarden.



"De toekomst behoort aan diegenen die in hun dromen geloven."
— Onbekend —

Basisrichtlijn voor evalu
Wat we hier ook ontdekken we hebben de overtuiging dat ie zijn of haar uiterste beste heeft gingegeven door wat op dat moment t zijn of haar kennis en vaardigh de beschikbare middelen en de actuele situatie.
— Norman L. Kerth —





Onze

Gedragingen

Stapel kaartjes hier
omgekeerd neerleggen

Waarden

Stapel kaartjes hier
omgekeerd neerleggen

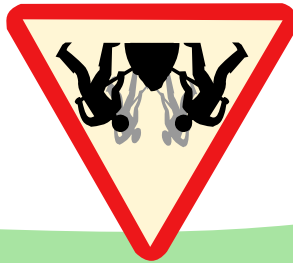
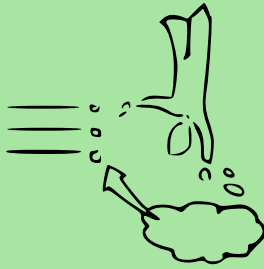
7. Onderzoek jullie gewenste gedrag

Herhaal stap 4 met de afgelegde kaartjes met gedragingen, maar nu met de vraag "Gaat deze gedraging ons helpen bij het realiseren van een van de waarden in de binnencirkel?" Plaats deze gedraging vervolgens bij de bijbehorende waarde. Verplaats hiertoe waar nodig andere kaartjes.

GESCHIKT
ONGESCHIKT

8. Bedenk strategieën

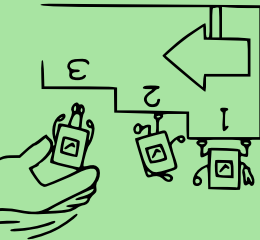
Bespreek met elkaar wat jullie kunnen doen om jullie gewenste waarden meer tot uitdrukking te brengen.
Schrijf alle ideeën op sticky-notes en plak ze op dit werkblad.



"Je krijgt geen harmonie als iedereen dezelfde noot zingt."
— Doug Floyd —

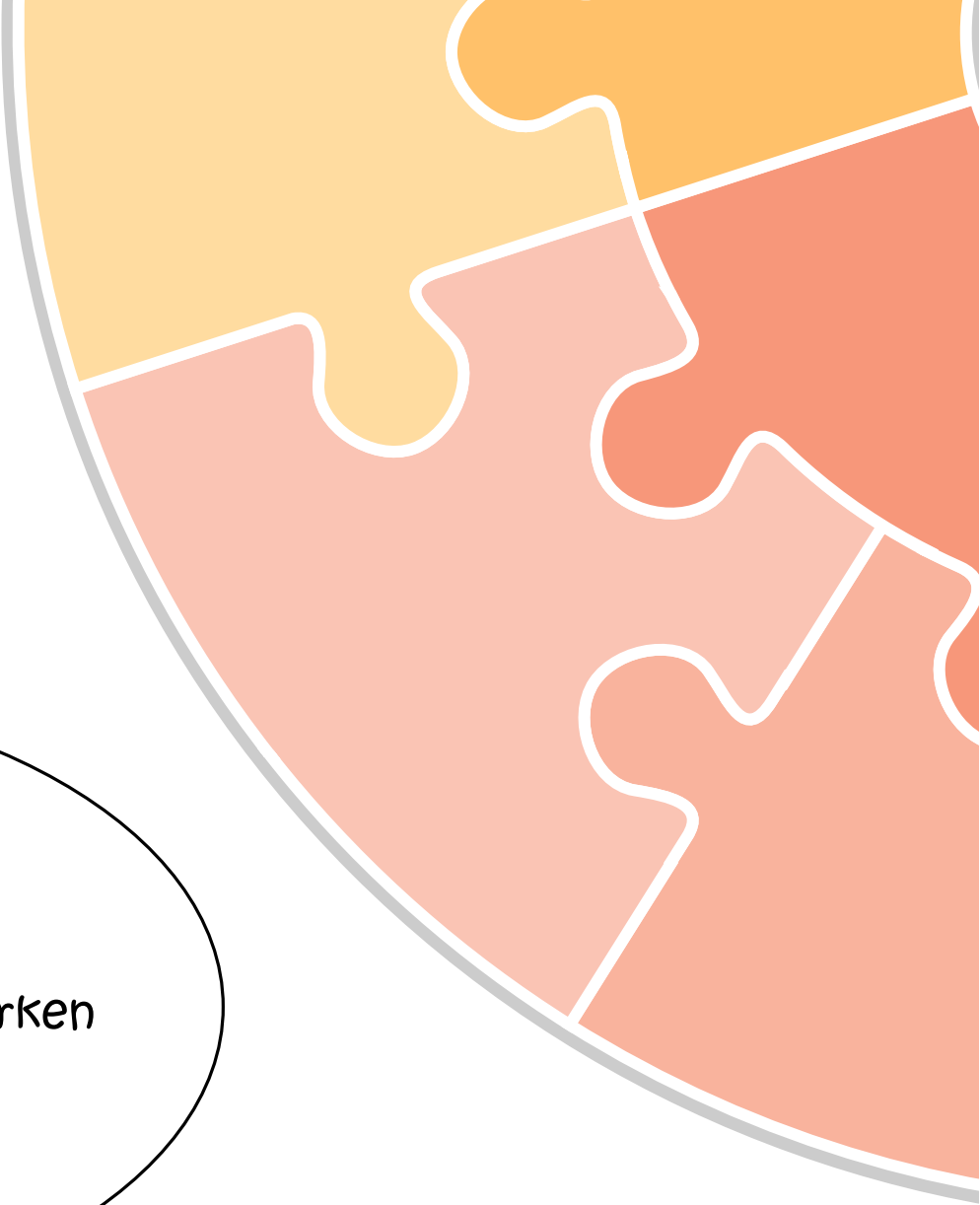
8. Actieplan

Kies uit de voorgaande stap drie acties die jullie de komende periode gaan uitvoeren om succesvoller te worden in het naleven van jullie gewenste waarden.
Bedenk ook hoe je weet dat je deze dingen met elkaar aan het doen bent.



"In teamwork is zwijgen geen goud, het is dodelijk."
— Mark Sanborn —

"Teamwork begint met het kweken van vertrouwen.
De enige manier om dat voor elkaar te krijgen is je kwetsbaar opstellen."
— Patrick Lencioni —



Wij vormen één team
omdat...

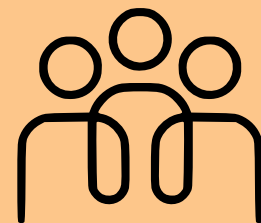
Wij willen aan onze samenwerking werken
omdat...

3. Teammotivatie

Bespreek met elkaar de volgende vragen:

1. Wat maakt dat wij als één team willen samenwerken?
2. Waarom willen wij aan onze samenwerking werken?

Leg het resultaat van de discussie hierboven vast.



4. Onderzoek jullie huidige gedraging

1. Pak om de beurt een kaartje met een gedrag en lees het hardop voor.
2. Bespreek de vraag "Is dit gedrag duidelijk herkenbaar in onze samenwerking?"
3. Besluit zelf of dit kaartje in de buitencirkel of op de aflegstapel. Kies ook welk ander kaartje hiervoor eventueel plaatsmaakt.

Denk eraan om degene
die de vraag voorleest ook de discussie
te laten leiden.

"De ratio van wij-zinnen versus ik-zinnen
is de beste indicatie
van de ontwikkeling van een team."
— Lewis B. Ergen —

"Een boot komt niet vooruit
als iedereen zijn eigen kant op roeit."
— Swahili gezegde —

aluaties

ken,
at iedereen
eft gedaan,
ent bekend was,
digheden,
elen
ie.

2. Afstemmen

Is iedereen het ermee eens
om de basisrichtlijn te
volgen zolang we aan dit
werkblad werken?

"Het verleden is geweest, dus vergeet het.
De toekomst moet nog komen, dus droom erover.
De dag van vandaag is nu, dus leef die zonder spijt."
— www.dailyinspirationalquotes.in —



waarden

gedragingen

gedraging

gedraging
je kaartje

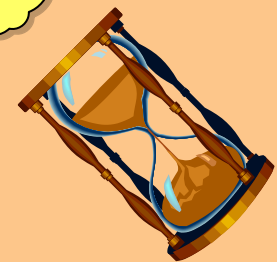


5. Onderzoek jullie huidige waarden

1. Pak om de beurt een kaartje met een waarde en lees het hardop voor.
2. Bespreek de vraag "Onderbouwt deze waarde een van onze huidige gedragingen?"
3. Besluit zelf of je dit kaartje in de binnencirkel plaatst of op de aflegstapel. Kies welk ander kaartje hiervoor indien nodig plaatsmaakt.
4. Kijk ook op welk(e) gedrag(ingen) je het kaartje laat aansluiten. Verplaats waar nodig gedragingen.



Hoeveel tijd
heb je nog over?
Is dit genoeg?



6. Onderzoek jullie gewenste waarden

1. Maak een foto van de huidige situatie.
2. Herhaal stap 5 met de afgelegde kaartjes met waarden, maar nu met de vraag "Is dit een waarde die we naar de toekomst toe belangrijk vinden?"

☒ GE
☐ ON

"Het is verrassend hoeveel mensen gedaan krijgen
als ze zich geen zorgen maken
over wie met de eer gaat strijken."
— Swahili gezegde —

Je kunt het met de quotes in de kantlijn eens zijn of niet.
Ze zijn slechts bedoeld om discussie te stimuleren.

"Het grootste gevaar voor een team
is niet dat succes uitblijft, maar dat ze succesvol worden
en dan stoppen met zichzelf verbeteren."
— Mark Sanborn —