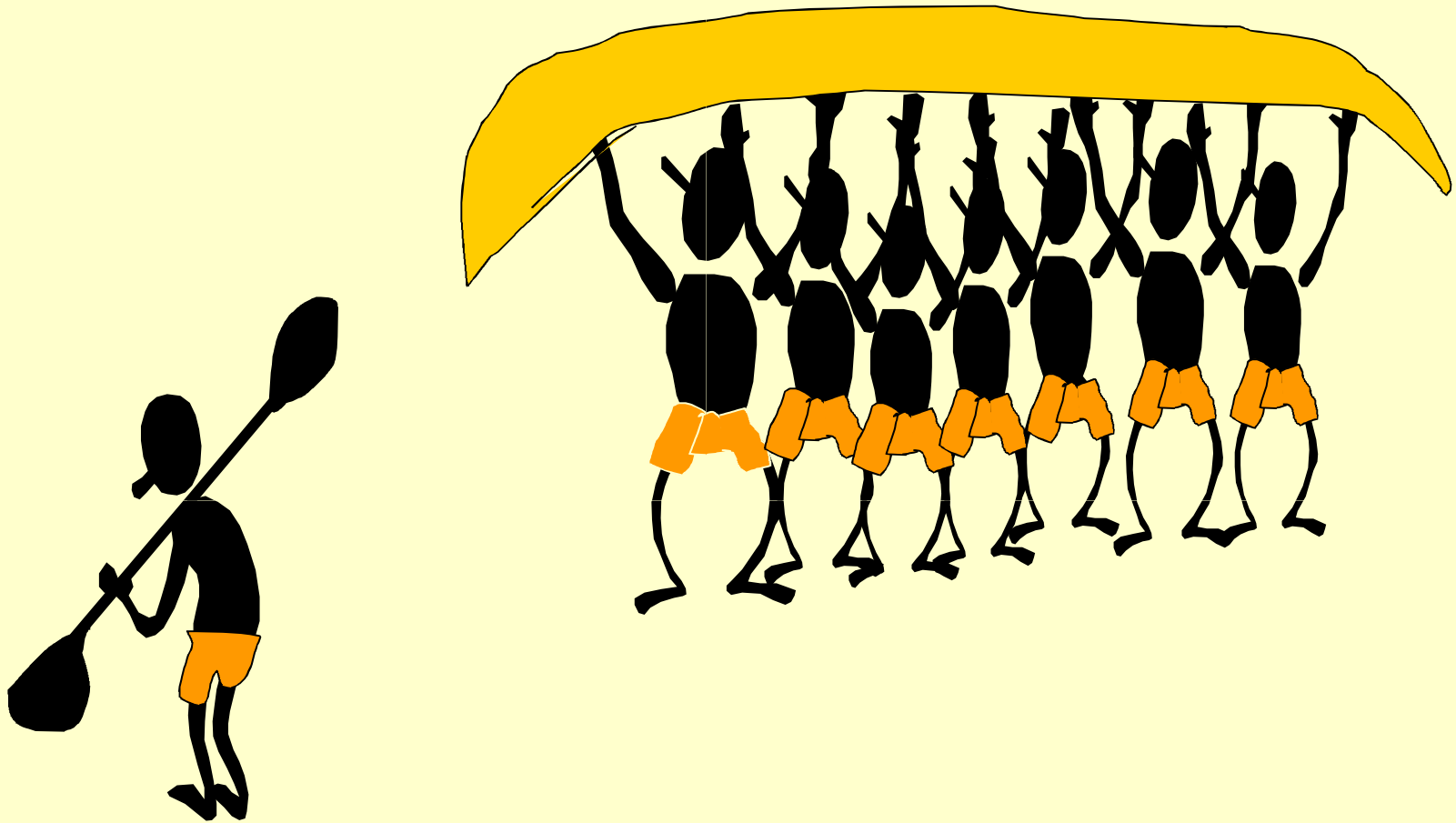


Met LEAN naar een TEAM:

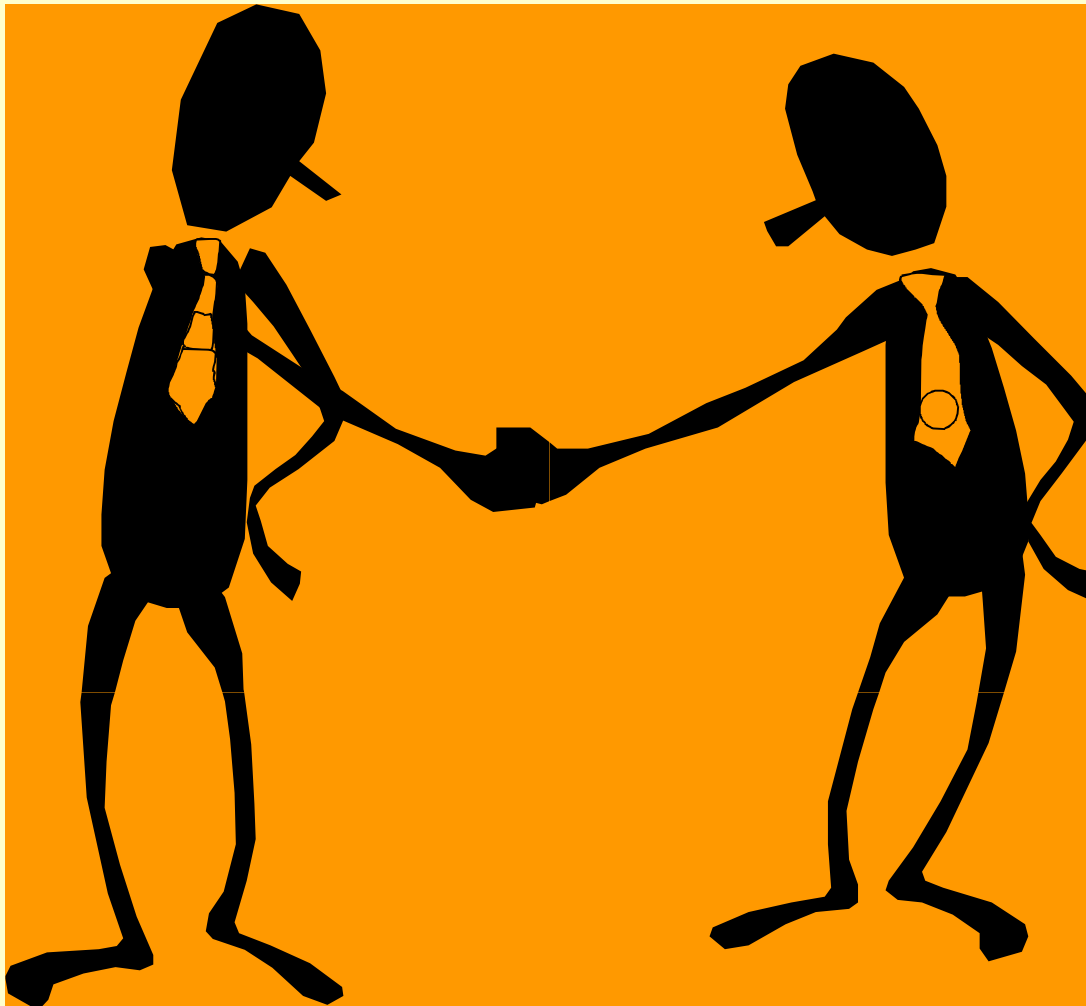
Organisatorische, Mentale en Groepsdynamische Processen

Bill Gillissen, De dynamiek van een team

De kanorace



Er was eens een kanoteam van analisten...

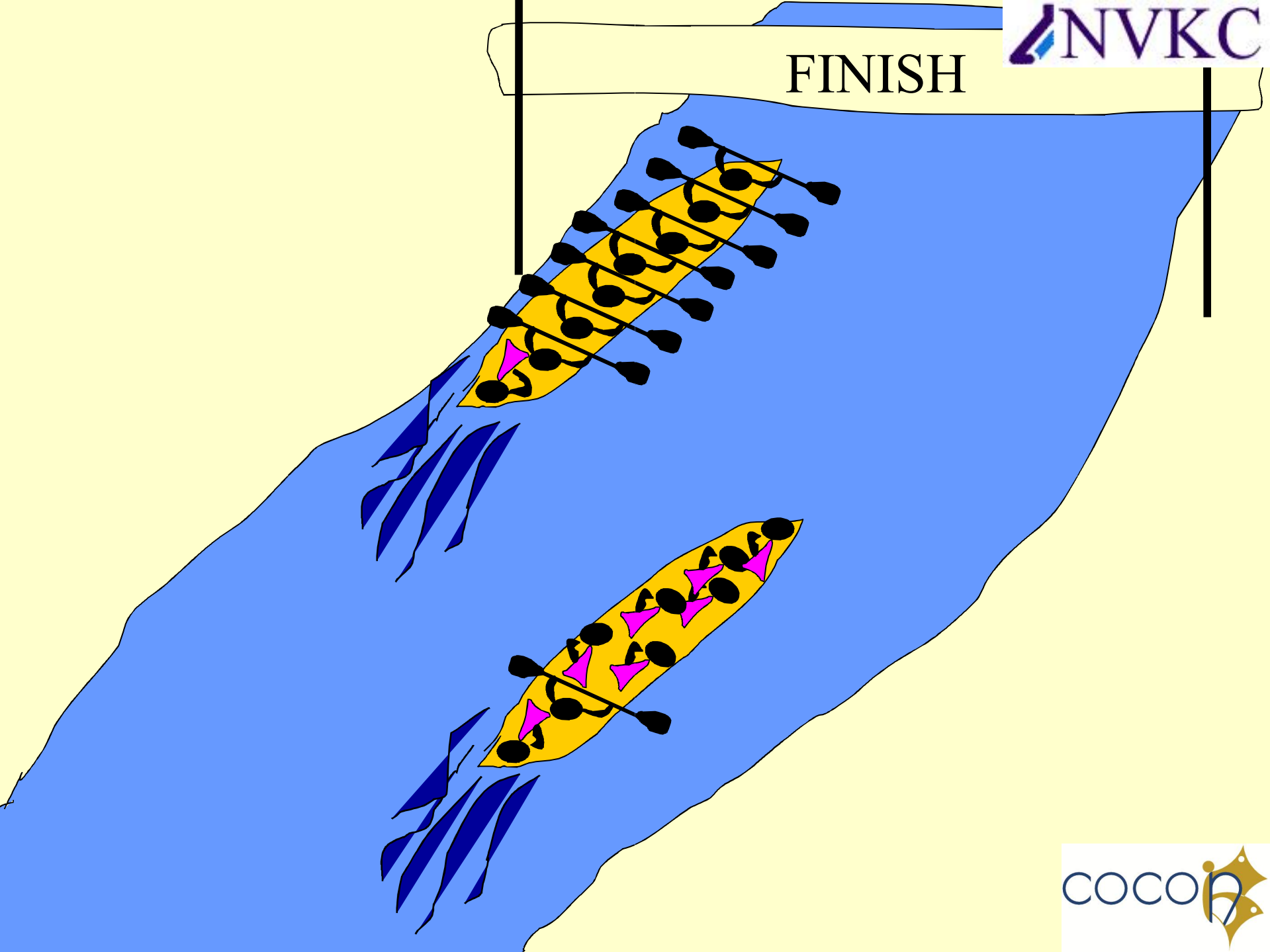


Een Nederlands analistenteam en een Japans bedrijf, daagden elkaar uit in een jaarlijks te houden kanorace, met in iedere kano 8 kanoërs.

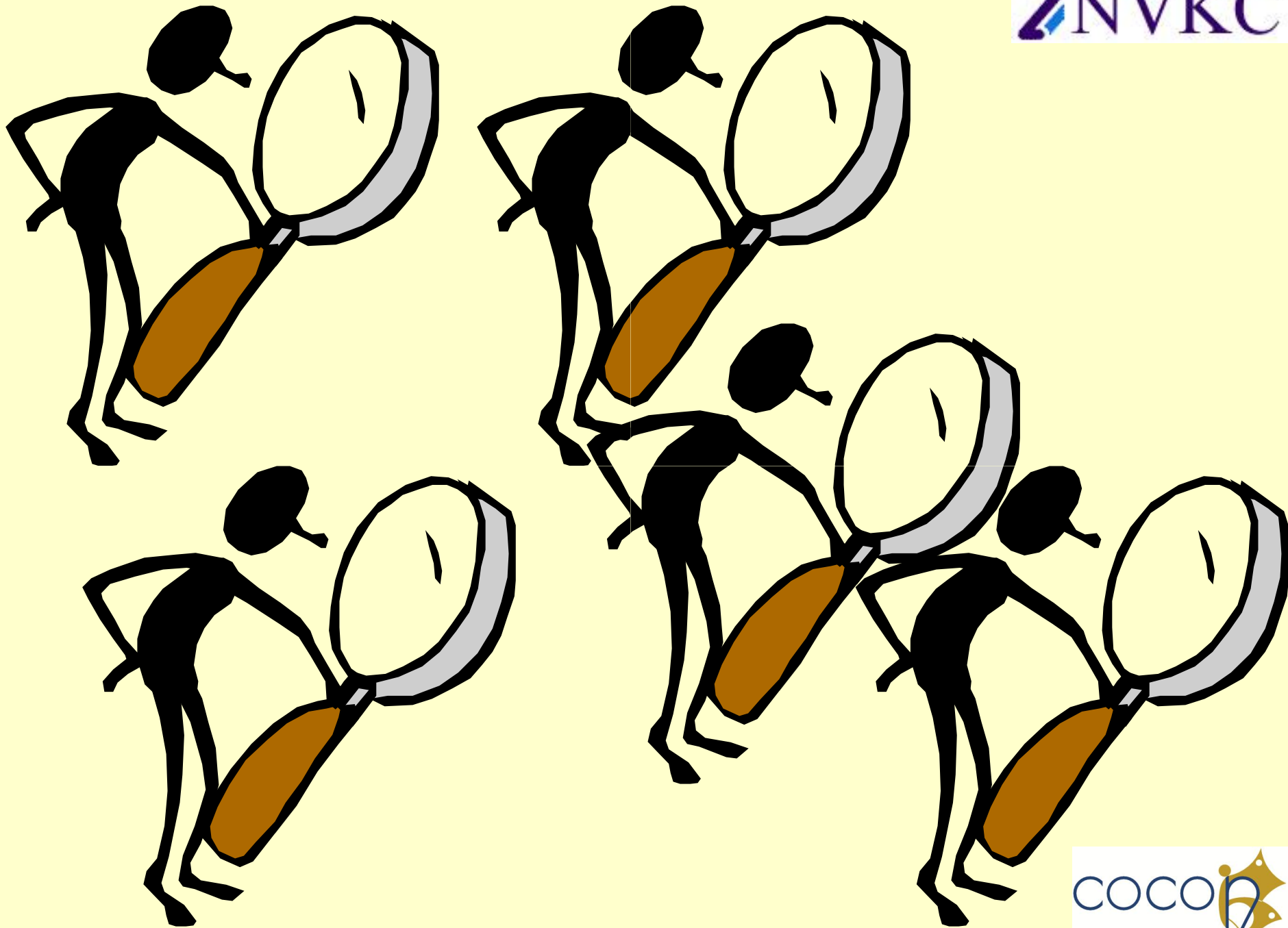
Allebei de teams gingen oefenen. En op de dag van de race waren beide teams op hun best.

De Japanners wonnen met een kilometer voorsprong!

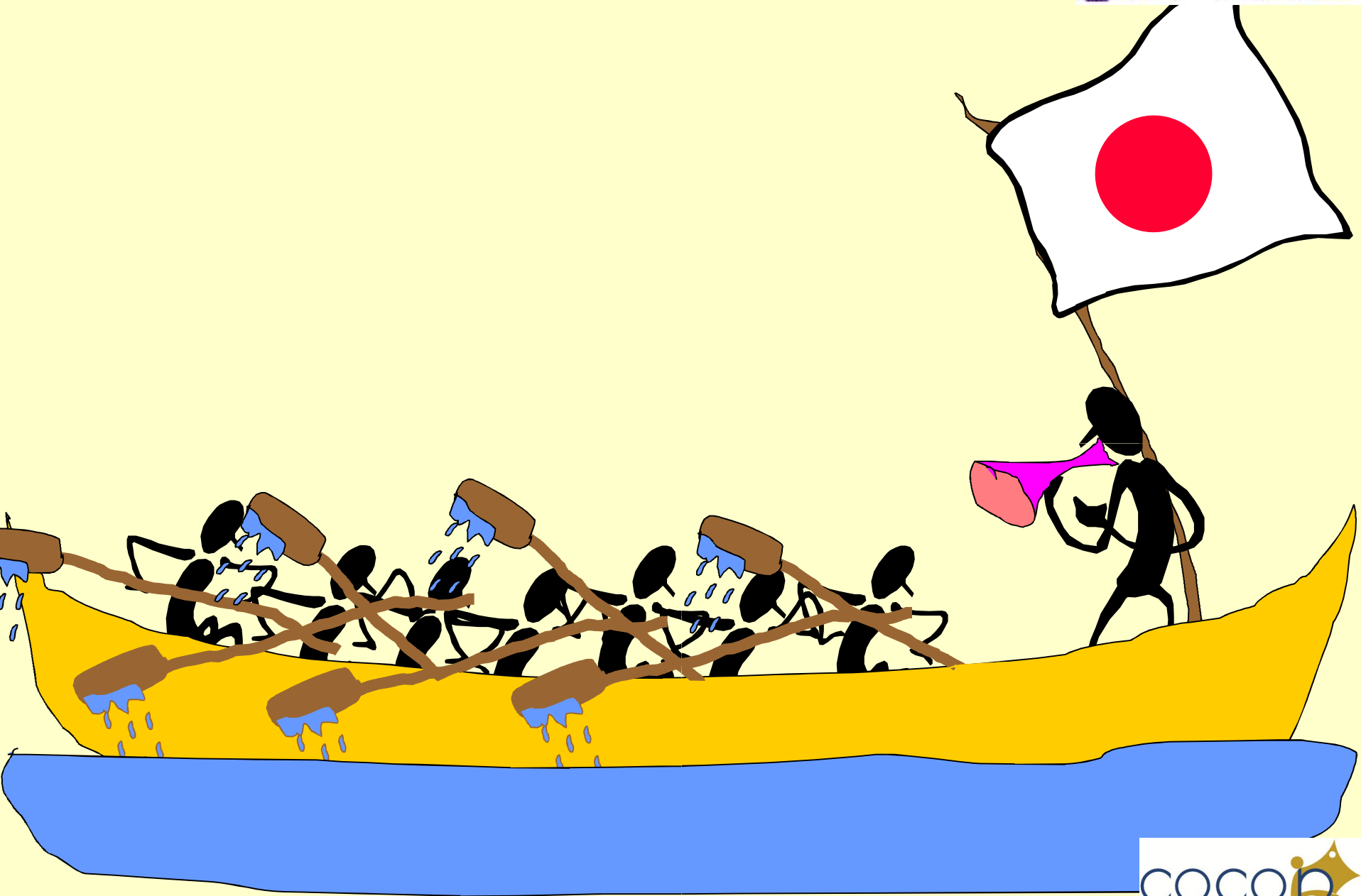
FINISH



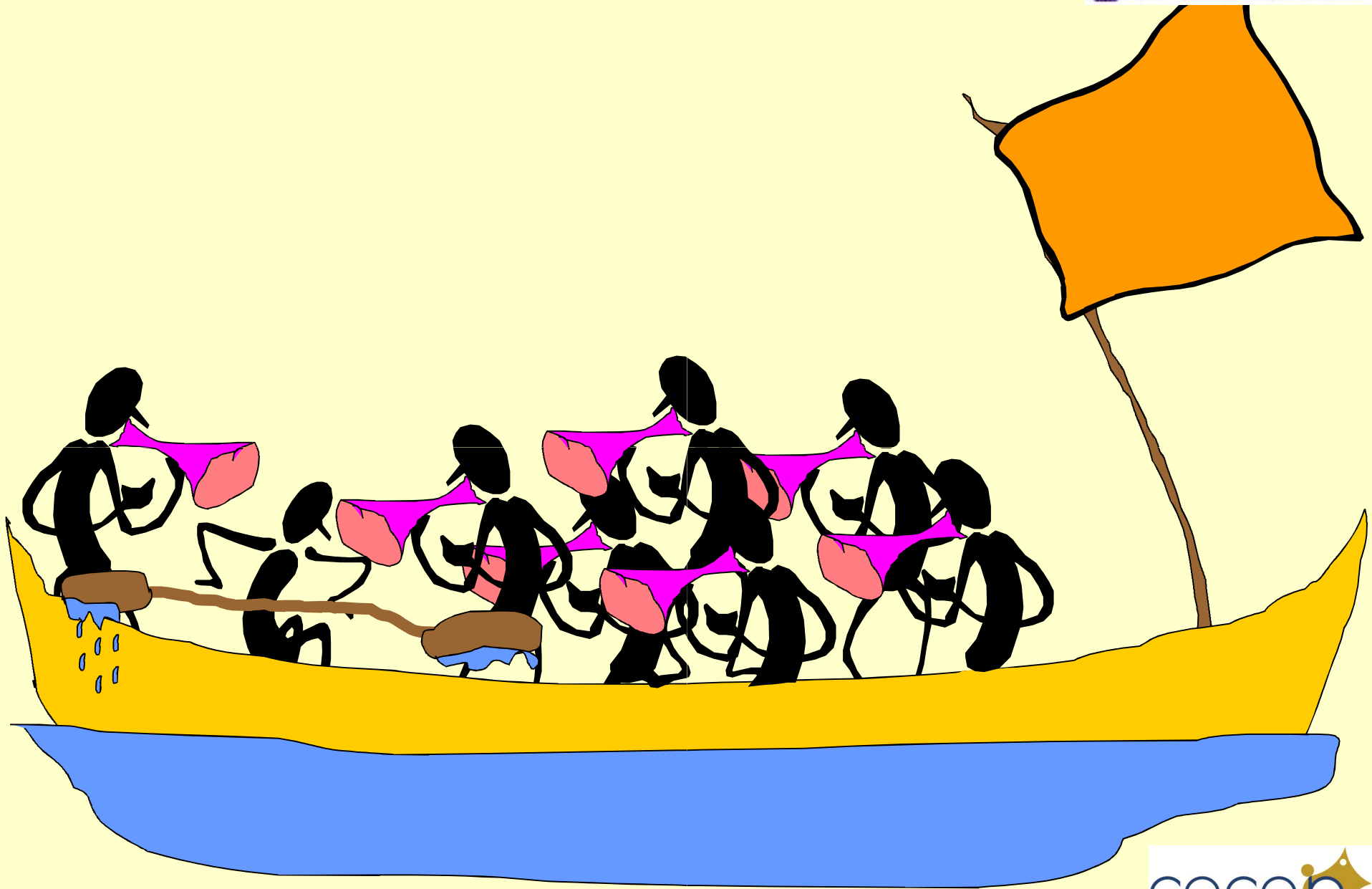
Na de nederlaag was het moreel van het Nederlandse analistenteam tot een dieptepunt gedaald. Het management van de analisten besloot dat er volgend jaar gewonnen moest worden. Daarom werd er een projectgroep opgericht om de problemen te onderzoeken.



De projectgroep ontdekte na veel onderzoek, dat bij het Japanse team 7 kanoërs roeiden en 1 de instructies gaf...

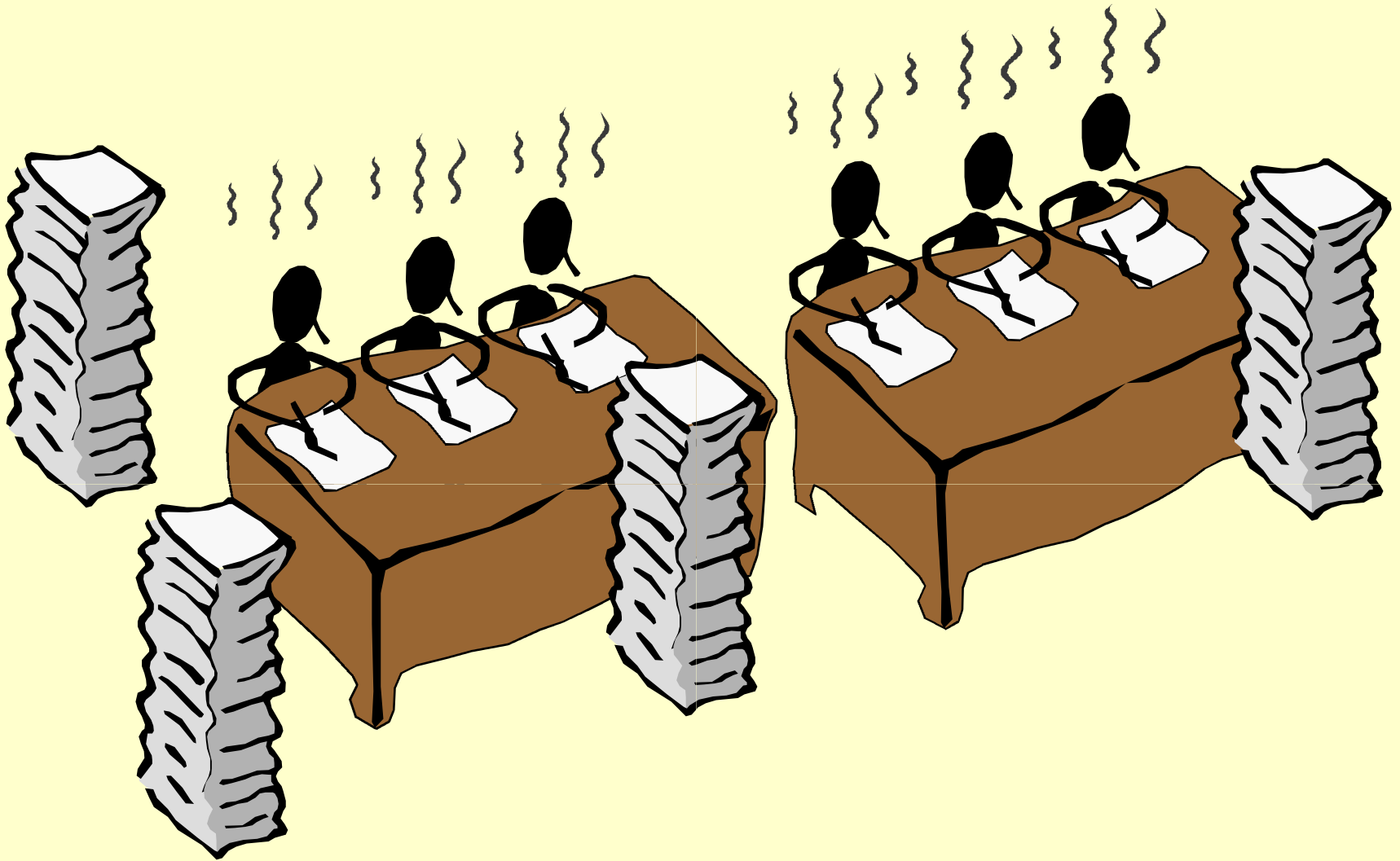


terwijl bij het Nederlandse analistenteam 7 kanoërs de instructies gaven en 1 roeide...



In deze crisissituatie gaf het management van de Nederlandse analisten een duidelijk bewijs van hun leiderscapaciteiten: Ze huurden meteen een adviesbureau in om de structuur van het Nederlandse kano-team te onderzoeken.

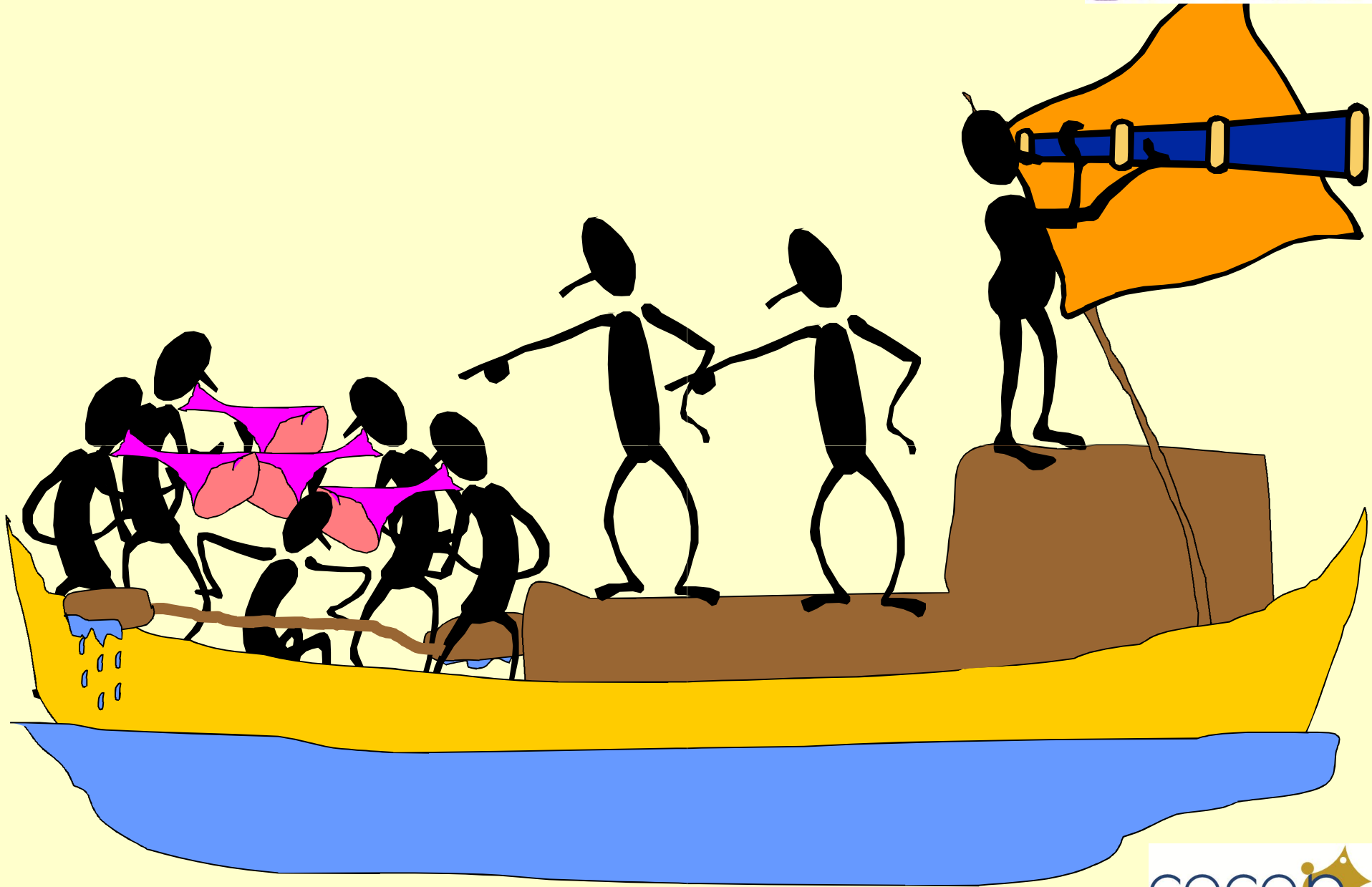




Na veel maanden van hard werken, kwamen de experts tot de conclusie, dat er in het Nederlandse analisten kano-team teveel mensen instructie gaven en te weinig mensen roeiden.

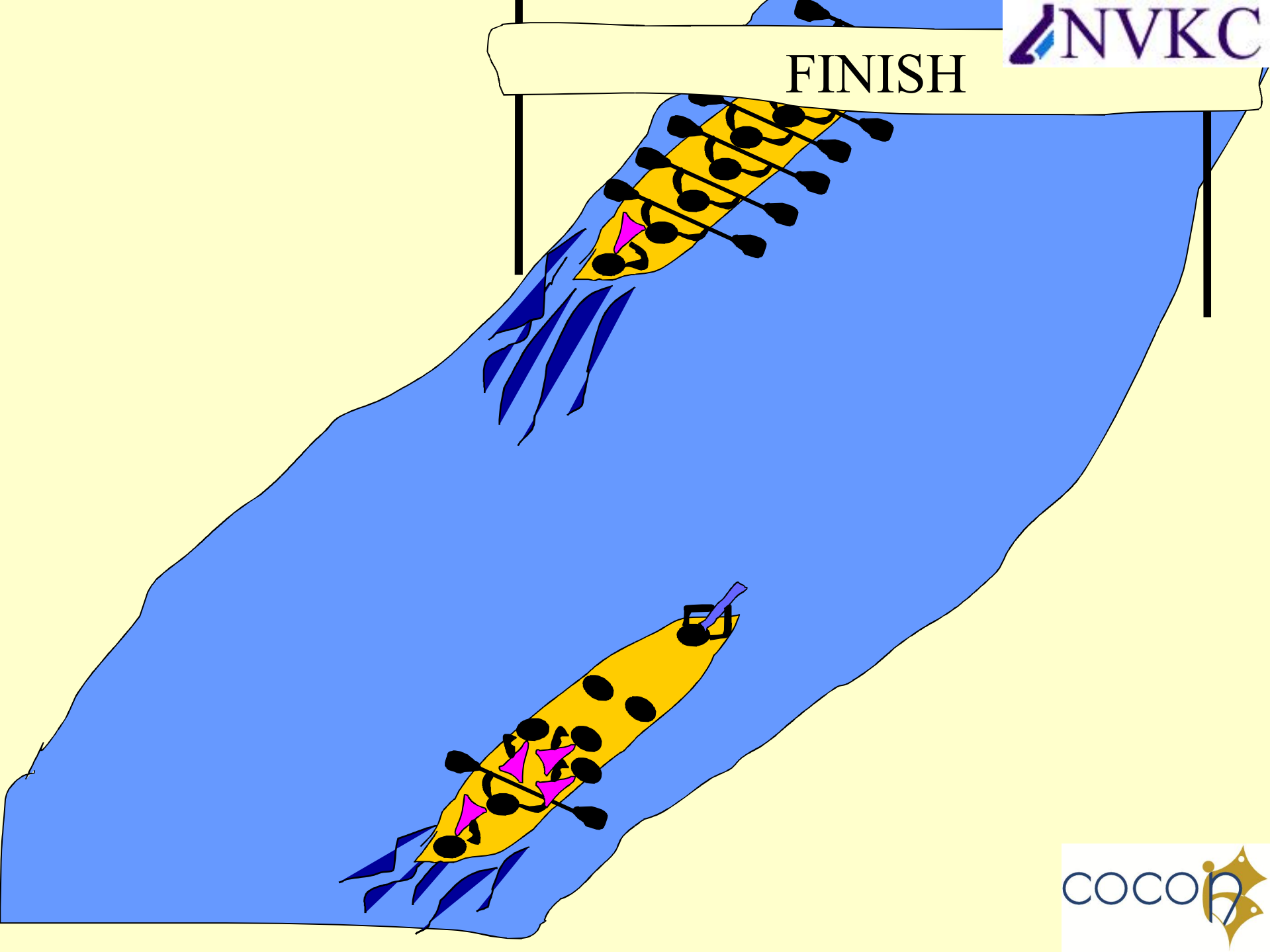
Met behulp van het rapport van de experts, werd besloten de structuur van het kano-team te wijzigen.

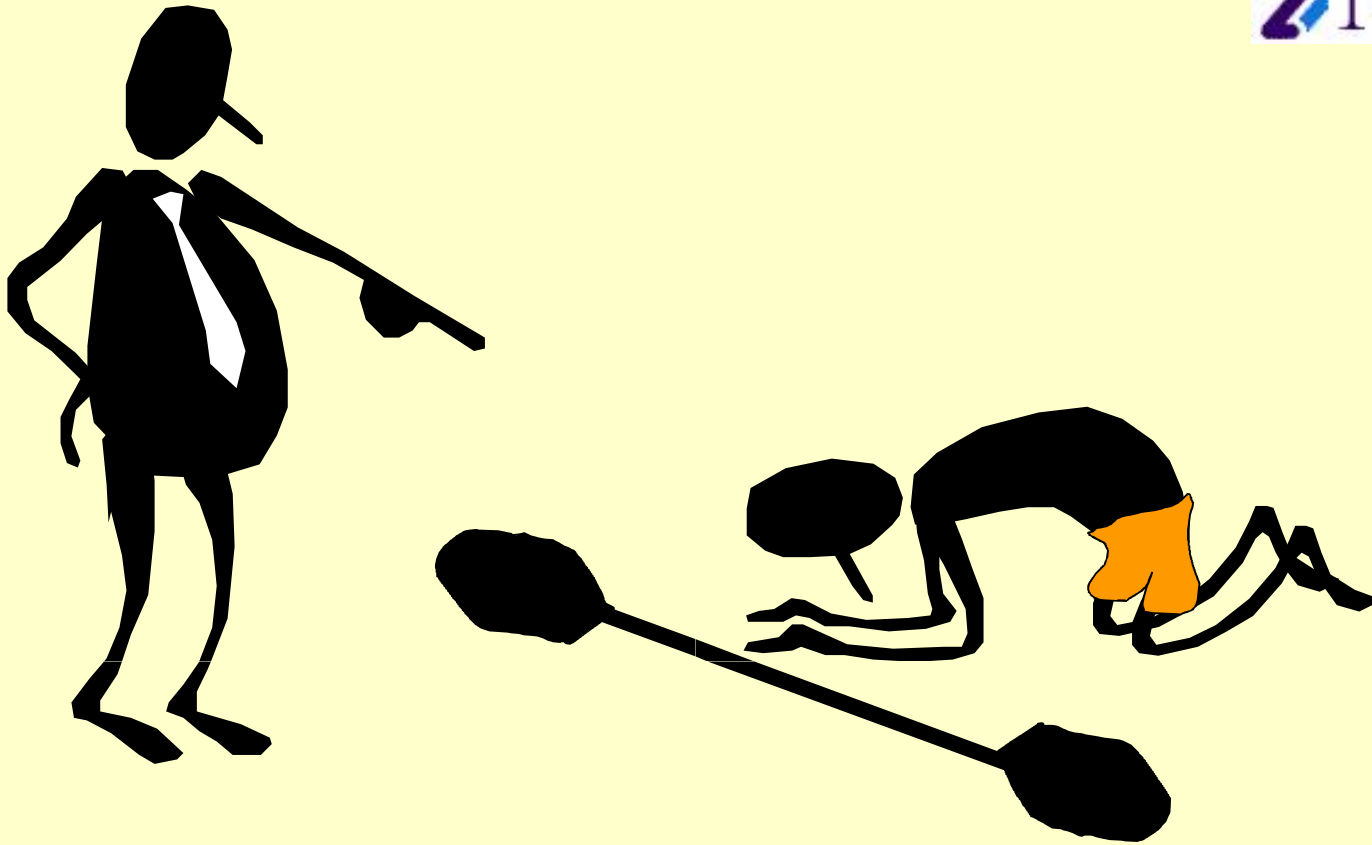
De wijziging hield in dat er nu 4 kanoërs instructies zouden geven, 2 kanoërs toezicht zouden houden, 1 kanoër hoofd van de toezichthouders zou zijn en 1 kanoër zou roeien. Bovendien werden er maatregelen genomen om die ene roeier te motiveren: "We moeten zijn werkgebied vergroten en hem meer verantwoordelijkheden geven."



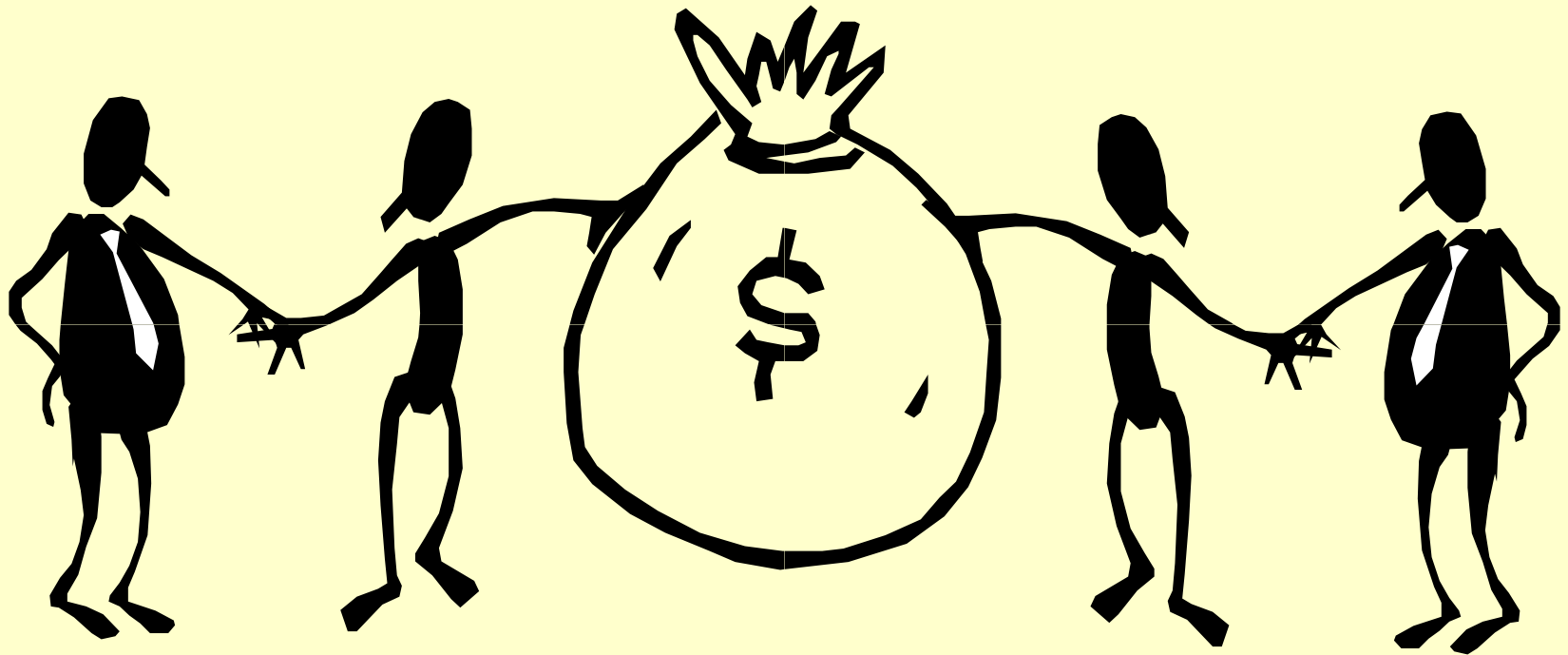
Het jaar erna won het Japanse team met TWEE kilometer voorsprong!

FINISH





Het managementteam ontsloeg de roeier onmiddellijk, met als reden zijn slechte resultaten op het werk,



Maar ondanks dat, werd er een flinke bonus uitgekeerd aan de toezichhouders, voor de grote inzet die het kano-team had getoond.

Het externe adviesbureau maakte een nieuwe analyse, waarin naar voren kwam dat de juiste tactiek was gekozen, dat de motivatie goed was, maar dat het materieel verbeterd moest worden.

Het Nederlandse analistenteam is nu bezig een nieuwe kanoe te ontwerpen.

GEDRAG = PRESTATIE



Denken

Voelen

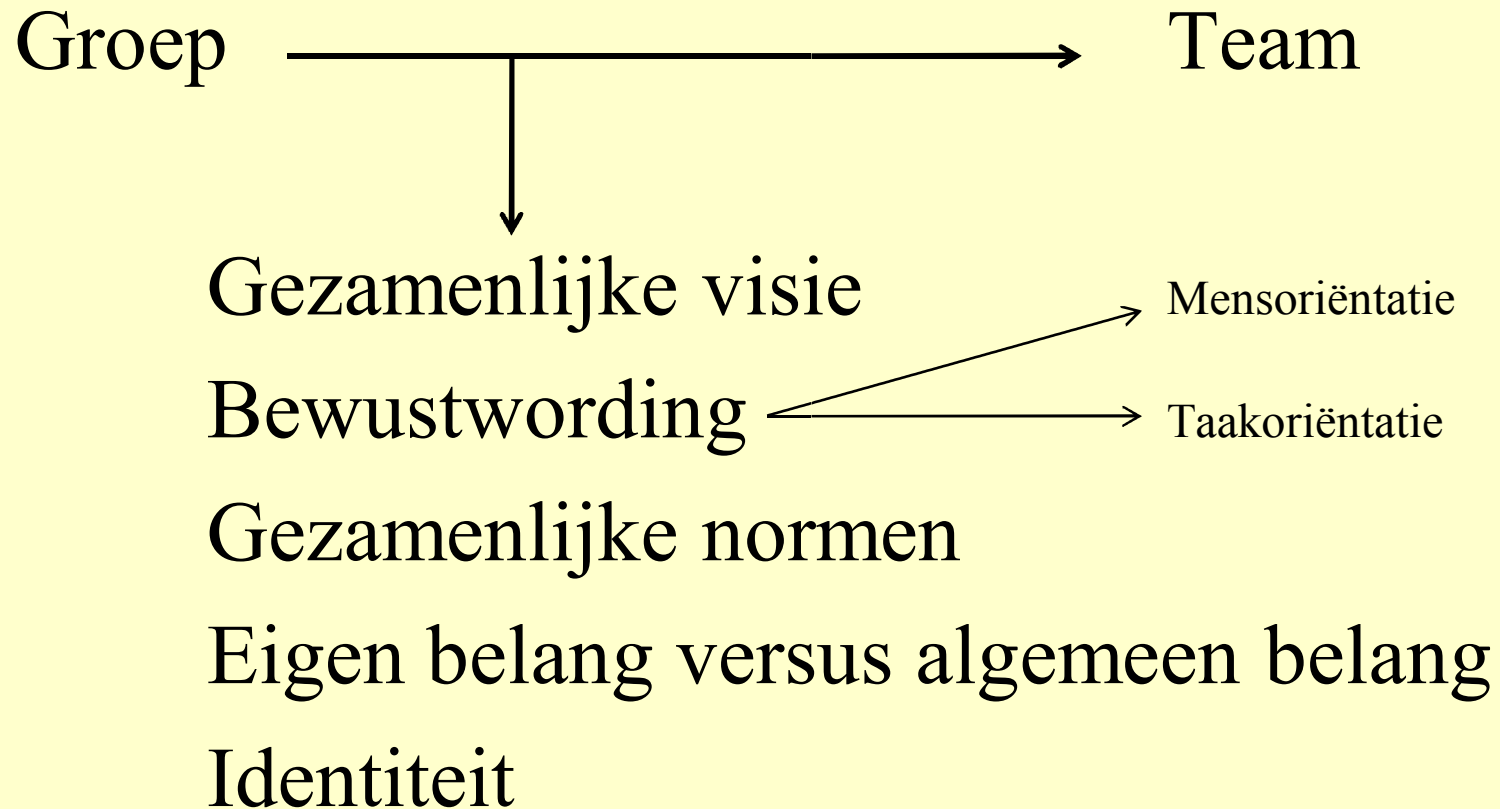
Doen

Zijn

GEDRAG

- Kwaliteiten
 - Vaardigheden
 - Inzichten
 - Mentale processen
 - Emotionele processen
- } Omgevings-
factoren

GEDRAG



Het verbinden

- Authentieke kwaliteiten van medewerkers zichtbaar maken en op elkaar afstemmen.
- Veranderingen realiseren om de klant (intern en extern) beter te bedienen.

Proactief

Verantwoordelijkheid

↓
Dynamiek

Team

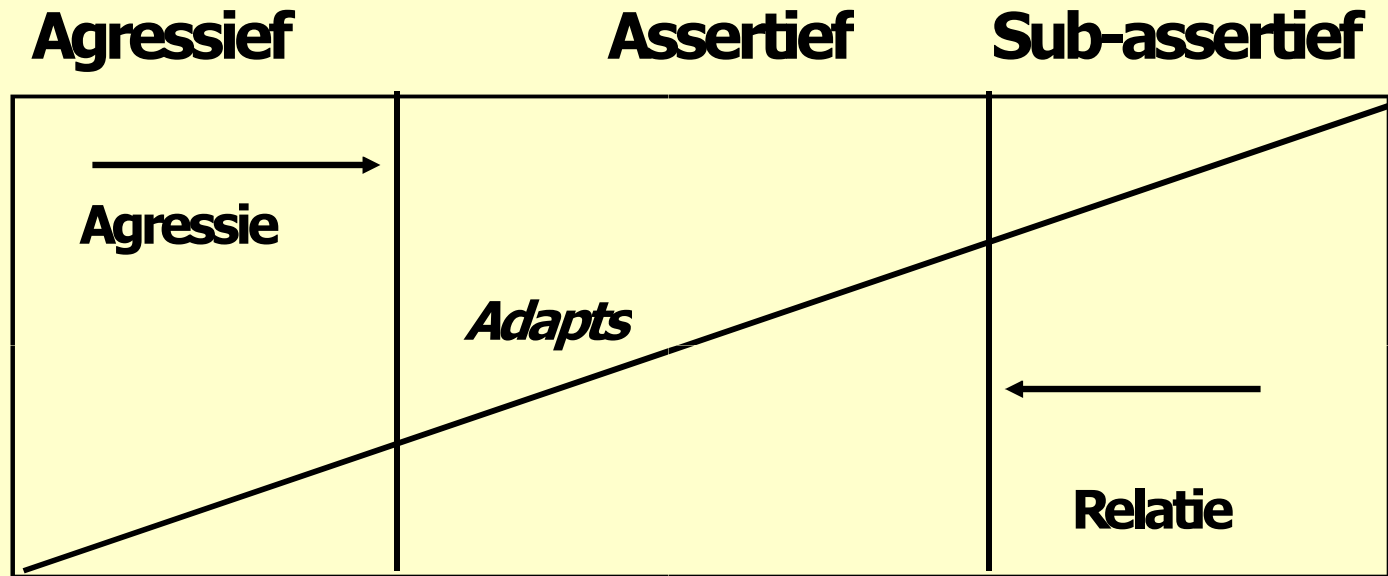
Taakproces

- Visie
- Mensen
- Middelen
- Regelgeving
- Organogram
- Etc.

Groeps Dynamisch proces

- Contactfase
- Oriëntatiefase [Hiërarchie](#)
- Taakstellingsfase
- Stijlvormingsfase
- Normfase
- Teruggangsfase

Verbinden



M.A.R.T.

GEZELLIG

Piklijn

Krabbemand

Normen

Bedankt en tot Ziens!

