

# HW1 - Teamontwikkeling

Rayan Hassan

2208612

5-5-2025

## Scores

Just:

Sociale cohesie:	9
Vertrouwen:	9
Psychologische veiligheid:	8
Open communicatie:	7
Feedback geven/vragen:	9
Rolverdeling:	9

Mohamed:



Dimensie:	Eigen Scores
Sociale cohesie:	9
Vertrouwen:	8
Psychologische veiligheid:	10
Open communicatie:	10
Feedback geven/vragen:	9
Rolverdeling:	10

Luuk:

Dimensie:	Eigen scores:
Sociale cohesie:	8
Vertrouwen:	7
Psychologische veiligheid:	10
Open communicatie:	9
Feedback geven/vragen:	8
Rolverdeling:	8

Olaf:

Dimensie:		Eigen Scores
<b>Sociale cohesie:</b>	Vraag 1 + 7 + 13 →	6
<b>Vertrouwen:</b>	Vraag 2 + 8 + 14 →	7
<b>Psychologische veiligheid:</b>	Vraag 3 + 9 + 15 →	10
<b>Open communicatie:</b>	Vraag 4 + 10 + 16 →	9
<b>Feedback geven/vragen:</b>	Vraag 5 + 11 + 17 →	8
<b>Rolverdeling:</b>	Vraag 6 + 12 + 18 →	8

Rayan:

Dimensie	Score	Interpetatie
Sociale cohesie	7	Ze <del>er</del> lage tot lage score
Vertrouwen	6	Ze <del>er</del> lage tot lage score
Psychologische veiligheid	11	Hoge score
Open communicatie	11	Hoge score
Feedback geven/vragen	10	Redelijke score
Rolverdeling	7	Ze <del>er</del> lage tot lage score

 (Ctrl) ▾

## Wat valt er op aan deze scores?

Bij het analyseren van alle tabellen valt op dat mijn persoonlijke scores op sommige dimensies lager zijn dan die van de andere leden of gemiddelden. Met name **Sociale cohesie (7)** en **Vertrouwen (6)** vallen op als aandachtspunten. Dit in tegenstelling tot dimensies als **Psychologische veiligheid (11)** en **Open communicatie (11)**, die juist positief scoren.

De andere tabellen laten over het algemeen hogere scores zien op alle dimensies, wat erop wijst dat anderen in het team of het team als geheel de samenwerking als positiever ervaren dan ik. Toch zijn er sommige mensen die ongeveer hetzelfde punten heeft zoals mij bijv. Olaf. Ik denk dat hij het hetzelfde ervaart zoals mij

## Komen de resultaten overeen met mijn vermoedens?

De uitkomsten sluiten deels aan bij mijn verwachtingen. Ik had al het gevoel dat er soms een gebrek aan verbondenheid of onderling vertrouwen is binnen het team. De lagere scores op **Sociale cohesie** en **Vertrouwen** bevestigen dat gevoel. Aan de andere kant was ik positief verrast over hoe hoog ik scoorde op **Psychologische veiligheid** en **Open communicatie**, wat erop wijst dat ik me wel vrij voel om mijn mening te geven en dat er ruimte is voor openheid.

## Hoe verhouden de scores zich tot wat wenselijk is

Volgens de interpretatierichtlijn gelden de volgende categorieën:

- **3–8 punten:** Zeer lage tot lage score → ontwikkelpunt
- **9–10 punten:** Redelijke score → goed, maar met ruimte voor verbetering
- **11–12 punten:** Hoge score → kracht van het team

Op basis van deze criteria:

- **Vertrouwen (6)** is een duidelijk ontwikkelpunt.
- **Sociale cohesie (7)** zit ook aan de lage kant en verdient aandacht.
- **Feedback geven/vragen (9)**, **Rolverdeling (9)** en andere scores rond de 9 vallen binnen de redelijke marge.
- **Psychologische veiligheid (11)** en **Open communicatie (11)** behoren tot de sterke punten van het team.

Over het algemeen is er dus sprake van een stevige basis, maar zijn er zeker aspecten die verbetering nodig hebben. Het liefst wil ik vertrouwen zo snel mogelijk omhoog hebben want we moeten elkaar kunnen vertrouwen om een goede product in te leveren.

## Wat is belangrijk om met het team af te spreken op basis van deze uitkomsten?

Op basis van de resultaten stel ik voor om het volgende met de projectgroep te bespreken en eventueel af te spreken:

1. **Sociale cohesie versterken:** Overweeg om gezamenlijke (informele) momenten te organiseren om elkaar beter te leren kennen en de onderlinge band te versterken.
2. **Vertrouwen opbouwen:** Zorg voor een open sfeer waarin iedereen fouten durft toe te geven, hulp kan vragen en eerlijk feedback kan geven zonder oordeel.
3. **Psychologische veiligheid behouden:** Blijf de veilige omgeving waarborgen waarin teamleden zich vrij voelen om hun mening te geven, ook over moeilijke onderwerpen.
4. **Open communicatie verder ontwikkelen:** Blijf transparant in communicatie, ook als iets nog niet duidelijk is of als er onenigheid is. Duidelijke verwachtingen en afspraken helpen daarbij.
5. **Feedback stimuleren:** Zorg ervoor dat feedback geven en ontvangen een vast onderdeel wordt van de samenwerking, bijvoorbeeld door het periodiek in te bouwen in evaluaties.

6. **Taken en rollen blijven afstemmen:** Regelmatig controleren of de rolverdeling nog bij iedereen past voorkomt frustratie of misverstanden.