

VRAGENLIJST: DE WERKING VAN EEN TEAM

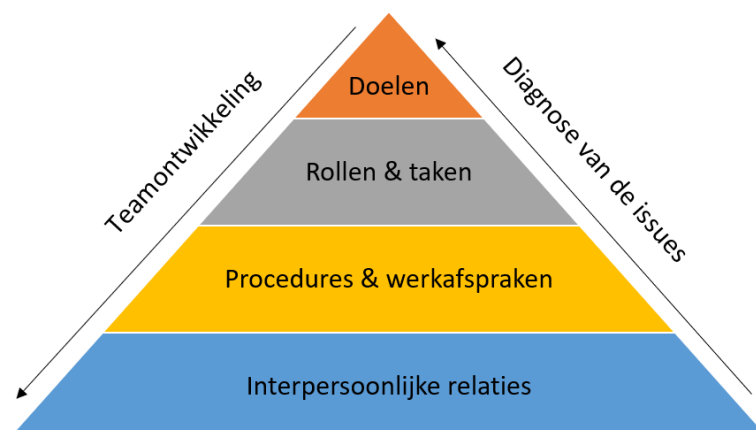
Het teamdoelmatigheidsmodel

Deze vragenlijst is gebaseerd op het ‘**teamdoelmatigheidsmodel**’ (SDRPI) van Fry, Plovnick & Rubin (1981). Het teamdoelmatigheidsmodel is een eenvoudig model waarmee je de opstart kan maken met een nieuw (samengesteld) team of waarmee je samen met je team kan diagnosticeren welke interventies nodig zijn om het team te laten ontwikkelen. Je kan als leidinggevende zelf met je team aan de slag met behulp van deze tool.

In het SDRPI-model onderzoekt een team haar effectiviteit in **vijf gebieden**:

1. **Situatie**: in welke context werkt het team? Zijn de condities voor effectief functioneren van het team oké?
2. **Doelen**: Is er een gemeenschappelijke richting? Zijn de doelen duidelijk en aanvaard?
3. **Rollen**: Kennen de teamleden hun rollen en taken? Accepteren ze hun rollen en taken?
4. **Procedures**: In welke mate boekt het team resultaten? Wat is de kwaliteit van de besluitvorming, de probleemaanpak, de gespreksleiding en het omgaan met conflict?
5. **Interpersoonlijke relaties**: Hoe stevig is de teamgeest? Is er onderling respect en vertrouwen? Is er een open, lerende dialoog?

Teamdoelmatigheidsmodel - SDRPI (Fry, Plovnick & Rubin)



VRAGENLIJST: DE WERKING VAN EEN TEAM

Instructie

Onderstaande 25 uitspraken kun je scoren met een cijfer van 1 tot en met 5.

- 1: ik ben het helemaal oneens met de uitspraak.
- 2: ik ben het min of meer oneens met de uitspraak.
- 3: ik twijfel eraan om het eens of oneens te zijn met de uitspraak.
- 4: ik ben het min of meer eens met de uitspraak.
- 5: ik ben het volledig eens met de uitspraak.

In het vakje voor elke uitspraak vult je het cijfer in dat het best met je mening overeenstemt.

Deze vragenlijst kan individueel ingevuld worden. Het kan echter ook een interessante oefening zijn om deze vragenlijst samen met je team in te vullen.

Situatie

1. Ik ben er zeker van dat de directie van onze organisatie volledig achter ons team staat.
2. De directie van onze organisatie maakt door concrete initiatieven duidelijk dat ze het team steunt.
3. Door het beleid van onze organisatie worden voldoende middelen voorzien om het team goed te laten werken
4. Het team wordt als noodzakelijk en waardevol aanzien door andere teams en diensten in de organisatie.
5. Ons team heeft geen moeite om voldoende medewerking van andere teams of diensten te krijgen bij het uitvoeren van taken.
- Totaal

Doel

1. Alle teamleden zijn op de hoogte van de doelen van het team.
2. De leden van het team staan achter dezelfde doelen.
3. De doelen van het team zijn haalbaar.
4. De samenstelling van het team is afgestemd op onze doelen.
5. De opdrachten van het team zijn duidelijk en helder omschreven.
- Totaal

Rollen

1. In het team is er een leidinggevende die ervoor zorgt dat het team zijn doelen bereikt.
2. Elk teamlid weet wat er van hem/haar verwacht wordt.
3. Iedereen is tevreden met de taken die hij/zij op zich neemt of toebedeeld krijgt.
4. Iedereen is het eens met de taken die andere teamleden op zich nemen.
5. Iedereen kan iets inbrengen in het team, zowel over de eigen taakhoud als die van anderen.
- Totaal

Procedures

1. We hebben goede regels en afspraken.
2. De vergaderingen zijn geen tijdverlies; er is een duidelijke agenda, die meestal ook afgewerkt wordt.
3. Het team realiseert veel en dit gebeurt op een efficiënte wijze.
4. Het team staat geregeld stil bij de eigen manier van werken en past deze aan indien nodig.
5. De teamleden hebben een grote inbreng bij het nemen van beslissingen.
- Totaal

Interpersoonlijke relaties

1. Het team heeft naast het uitvoeren van de taken ook oog voor de onderlinge relaties tussen de teamleden.

2. Teamleden mogen van mening verschillen; door het duidelijke kader leidt dit niet tot conflicten.

3. In ons team is er een open communicatie.

4. Het team waardeert wat de andere teamleden voor de groep betekenen, ondanks meningsverschillen.

5. De onderlinge relaties tussen de teamleden belemmeren de uitvoering van de taken niet.

Totaal

Score van het team

| Team- leden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 ... | TOTAAL | GEMIDDELDE |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|--------|------------|
| Rubriek | | | | | | | | | | | | | |
| S | | | | | | | | | | | | | |
| D | | | | | | | | | | | | | |
| R | | | | | | | | | | | | | |
| P | | | | | | | | | | | | | |
| I | | | | | | | | | | | | | |

Tip voor het lezen van de totaalscores:

- Deel elke totaalscore per rubriek door het aantal deelnemende teamleden. Zo krijg je de gemiddelde totaalscore per rubriek.
- Voor de bespreking zijn vooral de profielen interessant, zowel wat betreft de totaalscore als de onderlinge verschillen tussen de teamleden.

[Lees in deze blog van consultancy VOCABIS meer over de verschillende dimensies van het model én over mogelijke interventies](#)

Bronnen:

- *Teamdoelmatigheidsmodel*: www.vocabis.be/articles/het-teamdoelmatigheidsmodel-sdrpi-fry-plovnick-rubin
- *Vragenlijst: Kracht van een team* - (p. 74-76), VOCA Training & Consult (CCV vzw), LannooCampus, 2007, 152 blz, ISBN: 978 90 209 7642 7