




















Team Scorecard Victory-6[©]

Naam :

Datum :

De Victory-6 [©] factoren	1-2-3	4-5-6	7-8-9	10-11-12	Score NU	Score LATER
veiligheid 	<p>Je merkt dat teamleden angst voelen of risico mijden om te zeggen wat ze (echt) vinden. In een onveilige omgeving wordt over elkaar gepraat, kan er sprake zijn van uitsluiting, pesten of op de persoon spelen. Teamleden zeggen alleen wat kan en nemen hierin weinig risico.</p>	<p>Teamleden die zich veilig voelen bij elkaar, gaan elkaar opzoeken en vormen al wat subgroepen. Onveilig gedrag zoals vervelende grapjes of dingen op de persoon spelen worden nog wel getolereerd Soms zeg jij of een ander teamlid hier wat van als het kan.</p>	<p>Je hebt afspraken over veiligheid met elkaar vastgelegd. Wat verstaan we onder psychologische veiligheid en wat vinden we normaal gedrag en wat niet. Je zorgt er ook voor dat dit regelmatig op vaste momenten met elkaar wordt gedeeld.</p>	<p>Je hebt voor een cultuur gezorgd waarbij iedereen en zich volledig vrij voelt om zich kwetsbaar op te stellen. Sterker nog, het is cultuur geworden om iedereen uit te dagen om vrijuit te kunnen spreken en te handelen.</p>		
vertrouwen 	<p>Je merkt dat er weinig vertrouwen is, misschien wel wantrouwen. Het belangrijkste instrument dat inzet is controle: 'alles' wordt gecontroleerd Anders gaat het niet goed. Er is geen zelfstandigheid.</p>	<p>Je ziet dat het vertrouwen begint te groeien en dat enkele teamleden zelfstandiger worden. Jij controleert nog wel en over en weer wordt nog regelmatig gecontroleerd.</p>	<p>Je team doet steeds meer zelfstandig samen en prestaties zijn voorspelbaarder en steeds meer zichtbaar. Als afspraken niet (kunnen) worden nagekomen, wordt dat duidelijk en op tijd gecommuniceerd.</p>	<p>Alle teamleden geloven in elkaars kunde en eerlijkheid. Extra controle is niet nodig. Teamleden werken heel goed samen en zijn zelfstandig. Er is blindelings vertrouwen.</p>		
verbinding 	<p>Alle communicatie gaat via jou en er is weinig of geen onderling contact. De groepsleden zijn allemaal nog individuen.</p>	<p>Onderling contact groeit en er ontstaan een paar subgroepen. Het is nog geen geheel en het contact is er vooral wanneer het gemakkelijk gaat of wanneer het nodig is.</p>	<p>Je teamleden zijn steeds meer met elkaar in contact en blijven dat ook als ze het niet met elkaar eens zijn. Je creëert voldoende momenten en manieren om met elkaar in contact te zijn.</p>	<p>Je ervaart diep en respectvol contact op fysiek, emotioneel en energetisch niveau binnen het team. Samen krijgen jullie het voor elkaar.</p>		
voeding 	<p>Jij en je team vinden feedback geven/ontvangen best spannend. Het kan snel als negatief of aanvallend worden en ervaren. Het wordt daarom niet of nauwelijks gedaan.</p>	<p>Je geeft feedback via omweg of er worden pogingen gedaan bij enkelen die hiervoor open staan, of waar het echt moet.</p>	<p>Je hebt feedback en evaluatie als structuur in de organisatie geborgd. Het feedback geven en ontvangen wordt steeds frequenter gedaan.</p>	<p>Feedback, evaluatie & reflectie is voor jullie vanzelfsprekend en dé manier is om te groeien. Dit is op dagelijks, wekelijks, maandelijks in het team zichtbaar. Elkaar continu helpen groeien is normaal.</p>		
vakmanschap 	<p>Jij en je team hebben nog geen idee wie iedereen is, wat hij of zij doet en kan of welke voorkeuren diegene heeft. Alleen de functie is bekend.</p>	<p>Iedereen weet steeds beter wat de rollen zijn en wie waar verantwoordelijk voor is. Van enkele teamleden weet je al iets meer en begin je ook andere talenten te ontdekken die nuttig zijn voor het team.</p>	<p>De rollen en vooral ook de ervaringen en talenten van alle teamleden zijn bekend en worden zelfs vastgelegd in een systeem zodat iedereen hier gebruik van kan maken.</p>	<p>Je weet dat alle relevante rollen en talenten bekend zijn en volledig worden benut. Je hebt een meer rol/ talent gericht dan functie gerichte aanpak en je weet hoe je elkaar de bal moet toespelen.</p>		
voortgang 	<p>Jij en je team leven in de waan van de dag. Je verwerkt wat op dat moment speelt en wat er voorbij komt. Jij en de overige teamleden hebben het vooral altijd druk. Er is nog geen duidelijke visie, richting of structuur.</p>	<p>Jij ontwikkelt de visie en jullie bepalen steeds meer samen de richting. Je ervaart nog steeds een vorm van waan van de dag.</p>	<p>In het team ontstaat ritme en structuur waarin iedereen beschikt over de relevante informatie om zijn of haar eigen voortgang en die van het team te kunnen zien. Jullie werkprocessen zijn bekend en duidelijk en worden ook gevolgd.</p>	<p>Je hebt ritme en harmonie en boekt zichtbaar dagelijks voortgang. Behalve werken IN je project wordt er continue AAN het project/ bedrijf gewerkt.</p>		
TOTAAL :						
verantwoordelijk heid 	<p>Je ervaart dat veel problemen, moeilijkheden door jou of teamleden buiten zichzelf worden gelegd. 'ik kan er niks aan doen', 'het is niet mijn verantwoordelijkheid'. Soms is er zelfs sprake van 'slachtoffer gedrag'.</p>	<p>Jij en je teamleden nemen steeds meer de verantwoordelijkheid voor jullie eigen functie.</p>	<p>Jij en je teamleden nemen zowel voor de eigen functie als ook voor het team steeds meer verantwoordelijkheid.</p>	<p>Iedereen neemt de verantwoordelijkheid om te zorgen dat alles in orde komt. Op alle V6 factoren blijft ieder teamlid continue verbeteren en acties nemen. Jullie hebben plezier in het project of bedrijf en jullie behalen vanzelfsprekend mooie resultaten!</p>		