



De invloed van zelfsturende teams op mens en organisatie

Presentatie resultaten enquête door Sarah Hofman

Icons made by Vectors Market, Freepik and Roundicons from www.flaticon.com

Zelfsturende teams

Eerst en vooral dank u voor het deelnemen aan deze enquête. Ze zal slechts 15 minuten van uw tijd in beslag nemen!

Mijn naam is Sarah Hofman en ik ben een laatstejaarsstudente KMO-Management aan de Arteveldehogeschool. In het kader van een schoolopdracht doe ik onderzoek naar zelfsturende teams.

Steeds meer werkgevers besluiten af te wijken van de traditionele werkomgeving door hun werknemers meer verantwoordelijkheid te geven en hun talenten meer in te zetten bij het uitvoeren van hun job.

Ik wil te weten komen of meer zelfsturing wel degelijk beter werkt voor de betrokken mensen en hun organisaties. Vandaar mijn enquête met als centrale vraag: Wat zijn uw ervaringen in of met een zelfsturend team? Wat veranderde er voor u toen u de kans kreeg om meer invulling te geven aan uw job? Alle verhalen en ervaringen zijn welkom, positieve én negatieve.

Alvast bedankt voor uw tijd en moeite!

Sarah Hofman

VOLGENDE



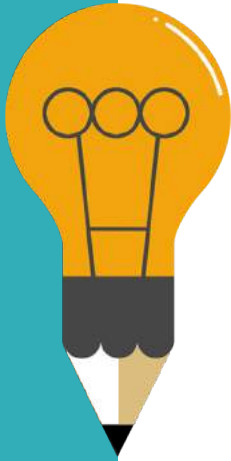
Pagina 1 van 10

Verzend nooit wachtwoorden via Google Formulieren.

+400 respondenten!



Overzicht



- 1 Willen werknemers zelfsturend werken?
- 2 Is leeftijd belangrijk bij de samenstelling van de teams?
- 3 De invloed van pijlers op de werking van het team
- 4 Wat met de manager?
- 5 Het effect op de doelstellingen en motivatie



**Willen werknemers
zelfsturend werken?**

Opgelet!



68% Niet geschikt voor elke organisatie

Niet geschikt voor elke werknemer

78%

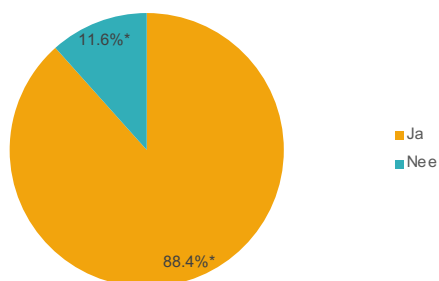


13% wil toch duidelijke instructies
10% werkt liever onder het gezag van een leidinggevende
8% prefereert alleen werken

Willen werknemers zelfsturend werken?

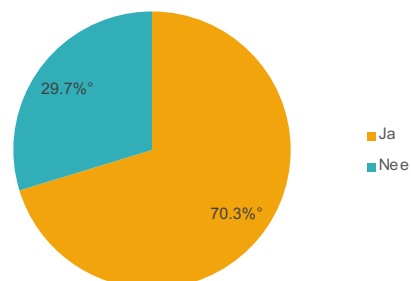
Ja!

Zou u werken in een zelfsturend team aanbevelen?

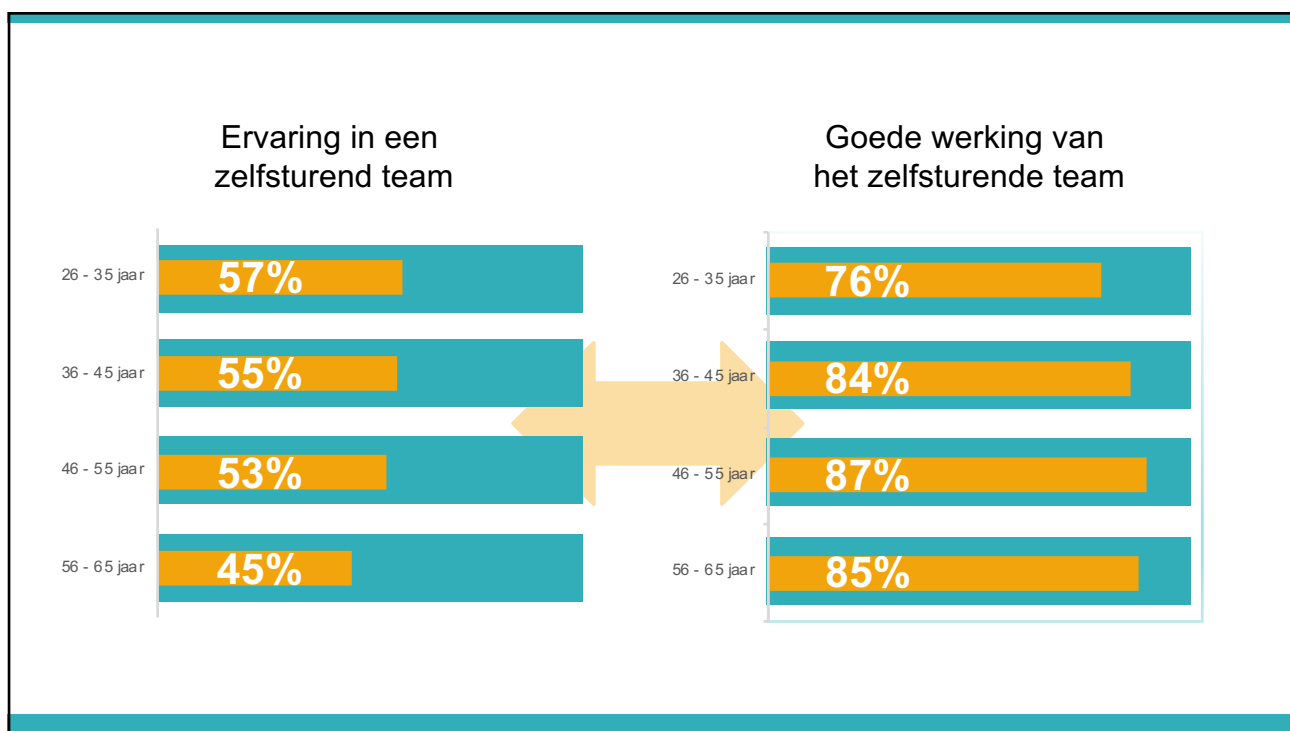



* Van de mensen die al ervaring hadden in zelfsturende teams

Zou u bij uw volgende job in een zelfsturend team willen werken?

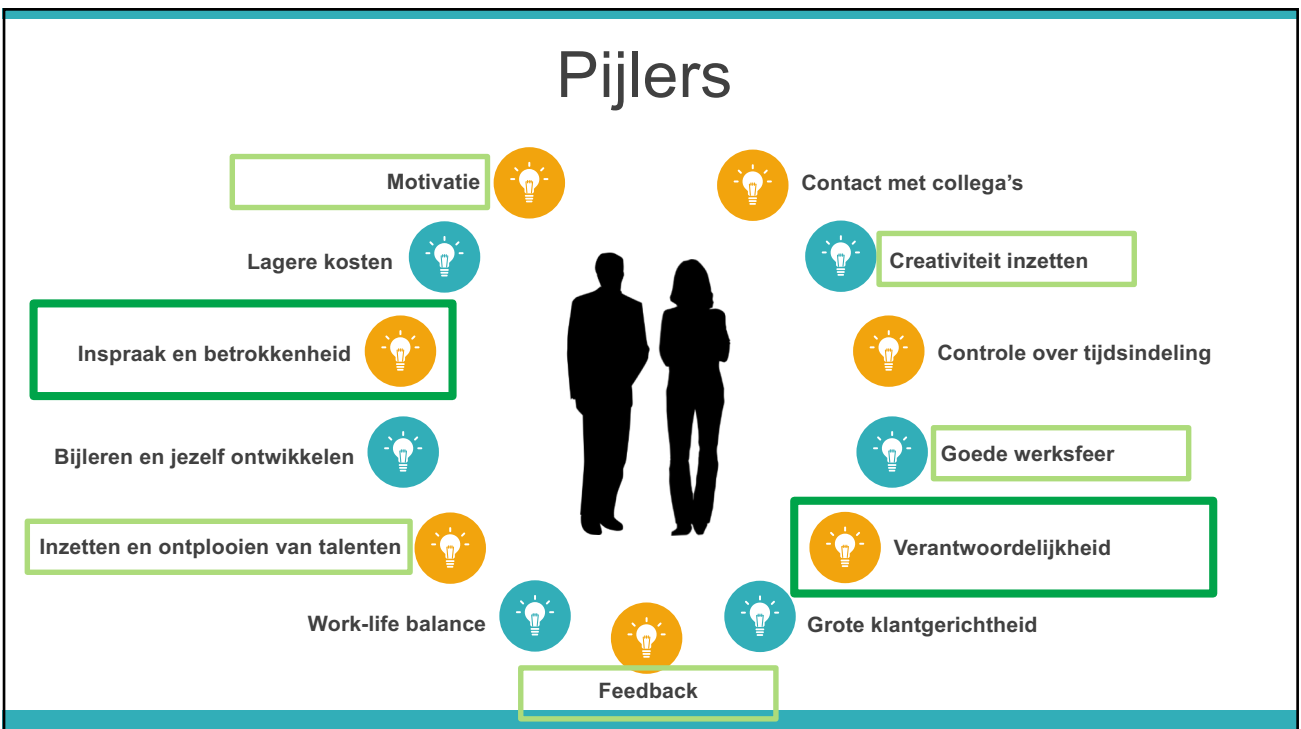


° Van de mensen die geen ervaring hadden in zelfsturende teams





De invloed van pijlers op de werking van het team



Overheidssector

Ervaring in zelfsturende teams

70%

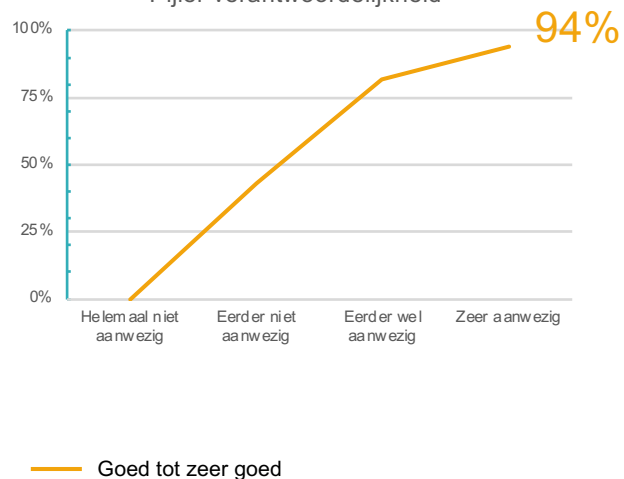
Oorzaak: te weinig implementeren van de pijlers binnen de teams én organisatie

Slechte werking van het team

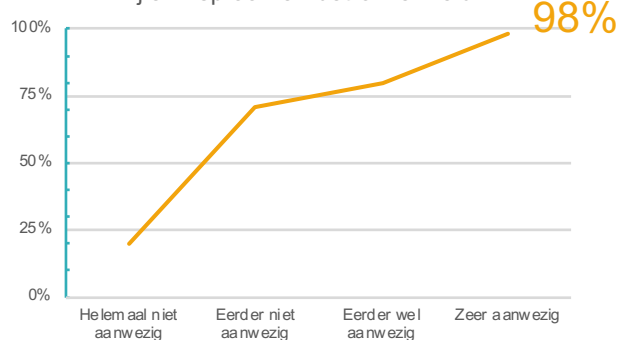
33%

Hoe verloopt de werking van de teams naarmate bepaalde pijlers aanwezig zijn?

Pijler verantwoordelijkheid



Pijler inspraak en betrokkenheid





Wat met de manager?

→ **Begeleider of coach!**

Zelfsturende teams



- 01 Goede samenstelling**
Jonge en oudere werknemers, voldoende maturiteit, geen schrik voor het opnemen van verantwoordelijkheid
- 02 Aanwezigheid pijlers**
Inspraak en betrokkenheid + verantwoordelijkheid
- 03 Begeleider voor elk team**
Feedback en coaching



Het effect op de doelstellingen en motivatie

Het effect op de doelstellingen en motivatie



84%

Even of meer duidelijke doelstellingen

97%

Even of meer gemotiveerd




De invloed van zelfsturende teams op mens en organisatie



In samenwerking met ubeon

 Sarah Hofman

 @Sarah_Hofman

 hofman.sarah@outlook.com