



## VRAGENLIJST TEAMDEFENSIES

Hieronder vind je een vragenlijst die teamleden kunnen invullen om te reflecteren op de vraag in hoeverre er in hun team sprake is van defensiemechanismen. De werkelijkheid is wat dat betreft natuurlijk complex. Op verschillende momenten zullen er in verschillende mate verschillende afweermechanismen in het spel zijn bij verschillende mensen. Maar wellicht helpen deze vragen het team bij een gesprek daarover en het bewust worden van bepaalde risico's.

Deze vragenlijst hoort bij het boek "Een effectief team in drie dagdelen" (2015) van Watze Hepkema, partner bij Bosman & Vos. In dit boek vind je een concreet stappenplan om met de verbeterpunten aan de slag te gaan.

Beoordeel in hoeverre onderstaande uitspraken op jouw team van toepassing zijn.

Geef een score van 1 tot en met 10, waarbij 1 punt betekent dat je je helemaal niet in de stelling kan vinden en 10 punten betekent dat je je geheel in de stelling kunt vinden.

	<b>SCORE</b>
<b>STRIJD</b>	
1. Teamleden bestrijden snel elkaars mening en worden het moeilijk eens met elkaar	
2. Sommige teamleden kunnen het niet zo goed met elkaar vinden	
3. Er wordt veel geklaagd en gemopperd	
4. Het voelt soms onveilig in dit team	
5. Het team stelt zich naar anderen buiten het team soms hooghartig op	
<b>Gemiddelde voor strijd</b>	
<b>AFHANKELIJKHEID</b>	
6. Teamleden hebben snel het gevoel dat het werk te veel, te zwaar of te moeilijk is	
7. Teamleden zien veel beren op de weg, nemen weinig initiatief en treden niet buiten de gebaande paden	
8. De leiding heeft veel invloed	
9. Teamleden willen graag weten, wat er precies van hen wordt verwacht	
10. Het team is naar anderen buiten dit team sub assertief en laat te vaak over zich heen lopen	
<b>Gemiddelde voor afhankelijkheid</b>	
<b>VALSE HOOP</b>	
11. Doelen en plannen zijn te ambitieus, te optimistisch	
12. Er is een groot gevoel van urgentie: alles is belangrijk en alles moet snel	
13. Teamleden verliezen zich in hun werk, zo belangrijk vinden zij het	
14. Teamleden pampere elkaar te veel; persoonlijke aandacht gaat ten koste van de zakelijkheid	
15. Teamleden raken overbelast, omdat ze alles heel goed willen doen voor iedereen	
<b>Gemiddelde voor valse hoop</b>	
<b>COMFORTZONE</b>	
16. Het team is snel tevreden, zonder iets bijzonders gedaan te hebben	
17. Er wordt niet alert gereageerd op kansen en bedreigingen	
18. Er wordt veel gerelativeerd, vaak met een grapje	
19. Het team is gelijkmatig, er zijn geen sterke emoties en de persoonlijke contacten zijn wat oppervlakkig	
20. Het team heeft de neiging om beslissingen en acties uit te stellen	
<b>Gemiddelde voor comfortzone</b>	