



SELECTIECRITERIUM: TEAM-ABILITY

door Drs. John Megens

Principal Consultant / Directeur Greenshoot^{HR}

Datum: 12-04-2012



SELECTIECRITERIUM: 'TEAMABILITY'

De doelstelling van een selectieprocedure is om het juiste talent op de juiste plaats te krijgen. Het persoonaspect binnen deze selectie ontvangt vaak het leeuwendeel van de aandacht, we testen individuele kwaliteiten zoals intelligentie en persoonlijkheid, we besteden aandacht aan opleiding, ervaring, cv en aanbevelingen. Desondanks komt het voor dat een kandidaat toch niet aan de hooggespannen verwachtingen kan voldoen. Welk cruciaal punt zien we over het hoofd, of krijgt ten minste onvoldoende aandacht? Het antwoord ligt besloten in de doelstelling van een selectieprocedure: de interactie tussen persoon en omgeving.

Presteren gebeurt zelden individueel en vaker wel dan niet zullen er – gezamenlijk met collegae – successen geboekt moeten worden. De vraag is: hoe goed voorspellen de individuele kwaliteiten (waar we zo graag naar kijken) iemands **prestaties in- en met een team**? En hoe belangrijk is het om iemands bijdrage aan teams te voorspellen?

In een onderzoek van Leadership IQ stond "slechte **interpersoonlijke** vaardigheden" met stip op de 1^e plaats in de lijst van redenen waarom mensen falen.

Interpersoonlijke vaardigheden hebben invloed op de "**klik**" tussen twee of meerdere personen. Wanneer een dergelijke klik aanwezig is, is dit in potentie een goed team, wanneer het niet klikt dan zal het team waarschijnlijk geen succes worden.

Dit vermogen wordt in de literatuur "teamability" genoemd: het vermogen om een positieve, constructieve teamspeler te zijn, de spin in het web van een high-performance netwerk.

We kunnen "teamability" definiëren als:

1. Vanuit de **rol**: het verlangen van iemand om tegemoet te komen aan een bepaalde organisationele behoefte. Dit kan betrekking hebben op bijvoorbeeld : het ontwikkelen van een visie voor de toekomst; het operationeel uitvoeren van taken; het maken van gedetailleerde plannings; het preservareren en overbrengen van reeds bestaande kennis of het zorgen voor de behoeften van anderen in de groep. De meeste mensen hebben een uitgesproken voorkeur of motivatie om tegemoet te komen aan een beperkt aantal specifieke behoefte(n) binnen de groep, dat is hun rol, niet te verwarren met iemands persoonlijkheid. Waarom zijn rollen zo belangrijk? Zelfs de (ogenschijnlijk) "beste" mensen zullen niet optimaal presteren wanneer hun rol niet aansluit bij hun verantwoordelijkheden. Iemand met een voorkeur voor een communicator rol zal waarschijnlijk beter op zijn plek zijn bij een helpdesk dan een ander met een voorkeur voor een visionaire rol. Door naar de "fit" tussen rol en verantwoordelijkheden te kijken zal de prestatie omhoog gaan. Mensen excelleren wanneer ze kunnen doen

wat ze het liefst doen. Bovendien doen mensen het liefst datgene waarin ze excelleren

2. Vanuit de **coherentie**: de positieve en constructieve houding ten opzichte van samenwerking om gezamenlijk obstakels te overwinnen en organisationele doelen te bereiken. Coherentie is een gebalanceerde houding, een coherent persoon is niet rigide maar ook niet diffuus.
3. Vanuit **team** karakteristieken: men dient die karakteristieken te definiëren welke relevant zijn binnen een bepaald team in de organisatie.

Dat wat geldt voor het belang van teamability bij de aanname van nieuwe medewerkers geldt evenzo voor de effecten op het team bij het vertrek (bv ontslag) van mensen uit een team. Wanneer we bij het ontslaan teamability ook uit het oog verliezen lopen we het risico op een verlies van leiderschap, kennis, kennis van het proces of van bepaalde rollen.

Slotopmerking

Karaktertrekken en talenten zijn bepalend voor zowel het aannemen als het ontslaan van mensen. Wanneer we mensen aannemen echter wordt er vooral gekeken naar individuele kwaliteiten wat weerspiegeld wordt door de assessment tools en methodieken, te denken aan intelligentie tests, persoonlijkheidstests, vaardigheden tests (allemaal gericht op individuele kwaliteiten). Veel schaarser zijn de instrumenten welke de "teamability" meten, ondanks de grote impact welke teamability heeft op prestaties en daarmee op de organisatie.

Instrumenten die wel inzicht daarin geven zijn onder meer **SAVIIO maps** en **Emergenetics** profielen.