MODULEBESCHRIJVING

Een teamdashboard waarmee het hele team bijstuurt

Adaptieve module | ~20 min

Te veel dashboards worden ’s avonds laat voor een managementoverleg gemaakt en laten het team koud. Ze zijn bedacht voor de directie en helpen niet wie het werk doet. Deze module maakt van eenzame rapportage een gemeenschappelijke taal: hoogstens vijf tot zeven indicatoren (de grens van Miller), KPI’s en OKR’s gecombineerd, een teambespreking in drie zones en aan het eind van elke bespreking acties met een datum, die u opvolgt. Want een dashboard zonder actieplan is een thermometer zonder thermostaat.

LEERDOELEN

01 Het dashboard opbouwen met de mensen die het lezen (team, interne klanten, directie), vanuit de vraag wat zij over ons werk moeten weten.

02 Het dashboard beperken tot vijf tot zeven indicatoren, met KPI’s voor de lopende prestaties en OKR’s voor ambities met een horizon van drie of twaalf maanden.

03 De tool en het ritme afstemmen op het team, van een gedeelde spreadsheet tot een analyse die u in gewone taal kunt bevragen.

04 De bespreking in drie zones leiden (vieren, analyseren zonder schuldigen te zoeken, beslissen) en bij elke afwijking een actie met datum vastleggen en opvolgen.

DOELGROEP

Leidinggevenden die met hun team willen bijsturen: gedeelde cijfers, gezamenlijke beslissingen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Grens van Miller (5 tot 7 indicatoren) – George A. Miller, cognitieve psychologie
- Teamdashboard / stakeholdermapping – Afthonios-methode voor leidinggeven
- Bespreking in drie zones (groen/oranje/rood) – Afthonios-methode
- KPI’s / OKR’s – klassieke instrumenten om prestaties te sturen

BRONNEN & REFERENTIES

- Amy Edmondson (Harvard Business School) – psychologische veiligheid: teams die durven toe te geven dat ze iets niet begrijpen, leren sneller
- George A. Miller, “The Magical Number Seven, Plus or Minus Two”, 1956 – het werkgeheugen verwerkt maar ongeveer zeven elementen tegelijk
- KPI’s en OKR’s – kaders om prestaties te sturen, uitgebreid beschreven in de managementliteratuur
- Sarikaya et al., IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics (2019) – dashboards ontwerpen die passen bij de beslissingen en de gebruikers

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026