

# Case Study

## Lencioni



# Een Case Study van het Gebruik van de Lencioni Piramide in een Organisatie

De Lencioni Piramide, ontwikkeld door Patrick Lencioni, is een model dat leiders en organisaties helpt bij het begrijpen en aanpakken van de belangrijkste uitdagingen op het gebied van teamwerk en organisatiecultuur. Dit model bestaat uit vijf lagen, elk met zijn eigen set van problemen en oplossingen. In deze case study zullen we het gebruik van de Lencioni Piramide analyseren in de context van een fictieve organisatie genaamd “Spark Result.”

## Situatie van Spark Result

**Teamwerk vormt de ruggengraat van elke organisatie. Om optimaal te presteren, moeten teams effectief samenwerken, communiceren en conflicten beheren. De Piramide van Lencioni is ontworpen om u te helpen bij:**

## Case Study

*Stap 1:*

### Gebrek aan Vertrouwen - Basis van de Piramide

**Uitdaging** | Bij Spark Result was er een algemeen gebrek aan vertrouwen tussen teamleden. Medewerkers voelden zich niet comfortabel om openlijk hun ideeën, zorgen en feedback te delen.

**Oplossing** | Het leiderschapsteam van Spark Result beseftte dat het opbouwen van vertrouwen de eerste stap was om de prestaties te verbeteren. Ze begonnen met het organiseren van teambuildingactiviteiten, zoals offsite bijeenkomsten en workshops, om de relaties tussen teamleden te versterken. Ook werd er een open communicatiecultuur aangemoedigd, waarbij medewerkers werden aangemoedigd om hun gedachten vrijelijk te delen.

*Stap 2*

### Angst voor Conflicten

**Uitdaging** | Nadat het vertrouwen was opgebouwd, merkte Spark Result dat teams nog steeds terughoudend waren om conflicten aan te gaan. Dit leidde tot oppervlakkige gesprekken en een

gebrek aan betrokkenheid bij besluitvorming.

**Oplossing** | Het leiderschapsteam introduceerde een gestructureerde aanpak voor het omgaan met conflicten. Ze moedigden medewerkers aan om verschillende perspectieven te delen en moedigden constructieve discussies aan. Trainingen over conflictbeheersing werden aangeboden aan alle medewerkers, zodat ze effectief konden omgaan met meningsverschillen en hun standpunten konden verdedigen.

*Stap 3*

### Gebrek aan Betrokkenheid

**Uitdaging** | Ondanks verbeteringen in vertrouwen en conflicthantering merkte Spark Result dat sommige medewerkers nog steeds niet volledig betrokken waren bij hun werk en de organisatie.

**Oplossing** | Het leiderschapsteam begon met het creëren van een duidelijke visie en doelen voor de organisatie. Ze zorgden ervoor dat alle medewerkers begrepen hoe hun bijdragen bijdroegen aan het grotere geheel. Bovendien werden er carrièreontwikkelingsprogramma's en kansen voor persoonlijke groei aangeboden om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

*Stap 4*

### Vermijden van Verantwoordelijkheid

**Uitdaging** | Hoewel de betrokkenheid van medewerkers was verbeterd, merkte Spark Result nog steeds een gebrek aan verantwoordelijkheid en eigenaarschap bij sommige teams.

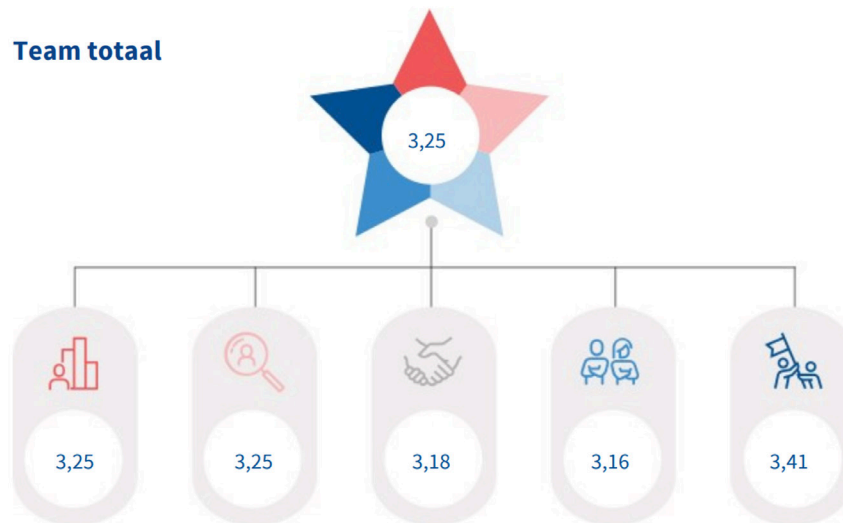
**Oplossing** | Het leiderschapsteam voerde duidelijke verantwoordelijkheidsstructuren in en maakte individuele doelstellingen en prestatie-indicatoren transparant. Ze moedigden medewerkers aan om verantwoordelijkheid te nemen voor hun acties en resultaten. Regelmatige evaluaties en feedbacksessies werden geïmplementeerd om de voortgang te volgen en verbeteringen aan te brengen.

**Resultaten** | Door met de uitkomsten van de vragenlijst aan de slag te gaan en het concreet toepassen van de Lencioni Piramide in hun organisatie slaagde Spark Result erin om de teamdynamiek en prestaties aanzienlijk te verbeteren. Ze zagen een toename in productiviteit, betrokkenheid van medewerkers en klanttevredenheid. Het bedrijf begon ook meer succesvolle projecten op te leveren en behaalde winstgevendheid.

kenheid van medewerkers en klanttevredenheid. Het bedrijf begon ook meer succesvolle projecten op te leveren en behaalde winstgevendheid.

**Conclusie** | De vragenlijst van Lencioni die aan de basis lag van genoemde inzichten bood Spark Result een effectief raamwerk om hun teamcultuur te begrijpen en te verbeteren. Door te beginnen met het opbouwen van vertrouwen en geleidelijk aan de andere lagen van de piramide aan te pakken, slaagde de organisatie erin om positieve veranderingen door te voeren en haar concurrentievermogen te versterken. Deze case study benadrukt het belang van het begrijpen en aanpakken van teamdynamiek en cultuur in organisaties om succes te bereiken.

### Team totaal



- < 2,5 Deze frustratie kan beter aangepakt worden
- 2,5 tot 4 Deze frustratie zou een probleem kunnen vormen
- 4 tot 5 Deze frustratie is waarschijnlijk geen probleem voor je team

### 5. Afwezigheid van vertrouwen

