

E-BOOK: INSTRUCTIE

# Zelf aan de slag met teamontwikkeling

VOOR LEIDERS



ALS LEIDER KUN JE VEEL  
DOEN OM VAN JE TEAM  
EEN TOPTTEAM TE  
MAKEN!

MAAR WAAR BEGIN JE?

# Teamontwikkelpakket voor leiders



**Dit pakket helpt je om de ontwikkeling van je team een boost te geven!**

Je maakt een **analyse** van de sterke en te ontwikkelen kanten van je team. Aan de hand van de **jaarkalender** ga je in vijf bijeenkomsten zelf aan de slag om de samenwerking te verhogen en **resultaten** van je team te optimaliseren.

Deze acties brengen je team op 2 manieren in beweging:

1. Door **als team** verbeteringen door te voeren;
2. Door het verbeteren van de samenwerkingsvaardigheden van **elk teamlid**.

Samen zorgt dit voor een flinke verhoging van de effectiviteit van je team!

Succes!

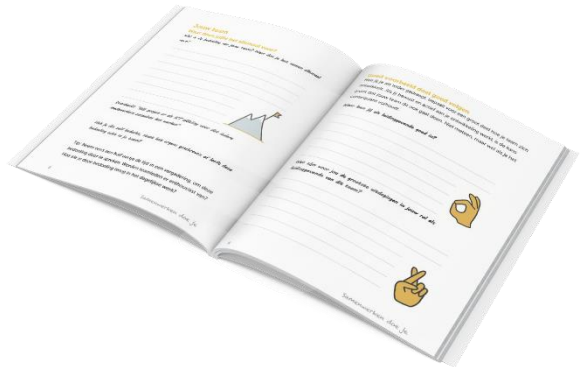
Team Mensen in Bedrijf

# Instructie: hoe ga je hiermee aan de slag?

## STAP 1

Formuleer kort en krachtig de bedoeling van jouw team

- **Schrijf** je antwoord in het werkboek op pagina 5.



## STAP 2

**Stap 2: Goed voorbeeld doet goed volgen!**

Hoe jij je als leider gedraagt, bepaalt voor een groot deel hoe je team zich ontwikkelt.

- **Schrijf** op pagina 6 in waar jij als leidinggevende goed in bent, en waar je uitdagingen zitten.

## STAP 3

### Stap 3: Breng teameffectiviteit in kaart

Succesvolle teams weten waar ze samen naartoe werken, zijn goed georganiseerd, hebben een constructieve manier van communiceren en staan in goed contact met hun omgeving.

→ **Maak** op de volgende 4 bladzijdes een analyse van jouw team.

Schrijf achter elke stelling een cijfer als volgt:

Je mening over een item	De score die je eraan geeft
Niet mee eens	0
Enigszins mee eens	1
Geheel mee eens	2

## Dimensie 1: Weet waarvoor je op aarde bent



De eerste dimensie is die van het Bestaansrecht. Een team zet **doelen** om in **resultaten**. Het is van belang dat de teamleden een helder beeld hebben van deze doelen en de gewenste resultaten, en dat de resultaten regelmatig **geëvalueerd** worden.

Doelen	Score
Wij hebben duidelijke teamdoelen	
Werken aan onze teamdoelen geeft teamleden energie	
Ons team levert een belangrijke bijdrage aan de organisatie	
Ik ben er zeker van dat het team de gestelde doelen zal behalen	
Resultaten	
De resultaten van ons team zijn van hoge kwaliteit	
Evalueren	
Ik ben tevreden met de manier waarop we evalueren	
Ik ben tevreden met de frequentie waarmee we evalueren	
Wij leren van dingen die niet goed gaan	
Wij vieren onze successen	

## Dimensie 2: Inrichting

Als je samen weet wat je te doen hebt, richt je het team in om de doelen te kunnen behalen. Hier focus je op de manier waarop je **menselijk kapitaal** inzet, **procedures** structureert en de ondersteunende processen inricht.



Menselijk kapitaal	Score
In ons team zijn de juiste competenties aanwezig	
Wij hebben voldoende kennis om te werken	
Wij benutten de aanwezige kwaliteiten	
In ons team is er ruimte voor individuele ontwikkeling	
Wij leren van elkaar	
Procedures en werkwijze	
Ik weet wat er van mij verwacht wordt	
Ik weet hoe ik mijn werk moet doen	
Het is voor mij helder wie waarvoor verantwoordelijk is	
De werkprocessen zijn duidelijk genoeg beschreven	
Overleg	
Ik ben tevreden met de manier waarop wij overleggen	
Onze overleggen zijn goed gestructureerd	
Ik ben tevreden met het aantal overleggen dat wij hebben	
Ons overleg draagt bij aan de activiteiten die wij verrichten	
Ons overleg heeft voldoende concrete resultaten	



### Dimensie 3: Samenwerken...

Samenwerken in teams komt neer op gebruik maken van elkaar zodat je samen meer gedaan krijgt dan alleen. De kunst van **samenwerken** is om verschillen op te zoeken en te integreren. Hier spelen verschillen in persoonlijkheid en behoefte een rol.

Samenwerken	Score
Wij werken goed samen	
We stemmen onze werkzaamheden goed op elkaar af	
We evalueren onze onderlinge samenwerking	
Wij geven elkaar voldoende feedback	
Wij gaan conflicten niet uit de weg	
<b>Communicatie</b>	
We luisteren goed naar elkaar	
We zijn open en eerlijk naar elkaar	
<b>Besluitvorming</b>	
Wij nemen duidelijke besluiten	
We nemen voldoende tijd om een besluit te nemen	
In ons team worden afspraken nagekomen	
<b>Omgang met elkaar</b>	
In mijn team heerst een prettige sfeer	
Iedereen voelt zich veilig in het team	
Teamleden lossen problemen in de samenwerking zelf op	
Wij geven elkaar voldoende complimenten	



#### Dimensie 4: Als team werk je niet in een vacuüm

De omgeving van een team bepaalt voor een groot deel wat je als team te doen hebt. De vierde dimensie is dan ook de omgeving, deze bestaat uit **interne partijen** (andere afdelingen, directie, interne klanten) en **externe partijen** (klanten, leveranciers, overheid). De teamleider heeft een managende rol in de interactie tussen team en omgeving, zodat het team optimaal z'n werk kan doen.



Interne en externe organisatie	Score
We werken goed samen met andere afdelingen	
Wij voelen ons gesteund door het hoger management	
We krijgen vanuit de organisatie waardering voor wat we als team bereiken	
Klanten	
Wij kennen de wensen van onze klanten	
Wij zijn initiatiefrijk richting onze klanten	
Onze klanten zijn tevreden over het resultaat dat we leveren	
We spelen flexibel in op de behoefte van onze klanten	

## STAP 4

**Waar zitten de ontwikkelkansen in jouw team?**

Loop de antwoorden op de stelling nog eens rustig door.

**Wat valt je op?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Waar is als eerste aandacht nodig?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## STAP 5

Deze analyse geeft je input om met je team na te denken over de ontwikkelfocus die jullie het komende jaar willen aanbrengen.

- **Gebruik** je analyse om de ontwikkelfocus voor jouw team voor het komende jaar te formuleren (pagina 7).



## Gericht aan de slag met je team!

### Een jaar gericht werken aan het ontwikkelen van je team

Ga aan de slag met de Jaarkalender (pagina 8). Hierin vind je 5 bijeenkomsten die je met je team doorloopt.

In de eerste bijeenkomst ga je samen met het team bepalen waar jullie de komende maanden aan willen werken.

De bijeenkomsten daarna helpen je om het gesprek hierover op gang te brengen en te houden. Ze geven focus aan de ontwikkeling van het team als geheel, en helpen elk teamlid om zelf aan de eigen samenwerkingsvaardigheden te werken.

Dit is een ijzersterke manier om teamontwikkeling daadwerkelijk effectief te maken. Door het thema structureel op de agenda te houden, de goede gesprekken te voeren en hier vooral zelf het goede voorbeeld in te geven. De vijf bijeenkomsten helpen je om dit alles te bereiken.



In ons boek **Tools voor Teams** kun je meer lezen over de Vier Dimensies van Effectieve teams.

Als je met een specifiek thema aan de slag wilt, vind je hier verschillende werkvormen die je direct zelf kunt inzetten.

Kijk op pagina 30 tot 35 van dit boek voor de **meest voorkomende uitdagingen** van teams, de achterliggende oorzaken en de werkvormen die je ervoor kunt inzetten.

***Voorbeeld van zelf aan de slag gaan op een specifiek thema***

*Ik wil de onderlinge **samenwerking** verbeteren, want dat kan beter. Dat komt volgens mij omdat mensen elkaar nog niet goed kennen. Daarom plan ik een teambijeenkomst van 2 uur waarin we de werkvorm "3.3.1. De Hand – talenten, richting en focus" (p. 76) gaan doen. Ik leg de werkvorm uit, we gaan dit doen in groepjes van 5 en delen dan onze ervaringen in het hele team.*

## WRAP UP

Wij hopen dat dit werkboek je team een flinke boost heeft gegeven!

Mocht je meer potentie zien, of ondersteuning van een teamcoach willen, neem dan contact met ons op. We denken graag met je mee.

Thijs Rijnbergen  
Teamcoach en opleider  
Mensen in Bedrijf

# Wij zijn Mensen in Bedrijf

Wij geloven dat samenwerken de sleutel is tot het succes van mens en organisatie. Door het verbeteren van samenwerking helpen we mensen om de beste versie van zichzelf te worden. We zien medewerkers bijna letterlijk groeien als ze weer open en vrij met elkaar communiceren en samenwerken. Daar genieten wij elke dag weer van!



In onze begeleiding stellen wij jullie vraag centraal en gaan op zoek naar de vraag erachter. Wij werken vanuit de principes van duurzaamheid: diepgaande verandering door gerichte interventies met grote impact. Door in

teamtrajecten zelf open en kwetsbaar te zijn, creëren wij een veilige omgeving waarin leren en ontwikkelen vanzelf ontstaat. Dan ontstaan magische momenten van echte verbinding in teams en tussen mensen. En komen jullie eigen antwoorden aan het licht.

Wij coachen teams en leren leidinggevendenden om hun eigen teams te ontwikkelen. Ook bieden wij leergangen voor professionals in ons vakgebied. En onze teamontwikkeltools worden door veel organisaties ingezet om teamontwikkeling onderdeel te maken van het dagelijkse werkproces. Zo zorgen wij ervoor dat wij onszelf zo snel als mogelijk overbodig maken!



[menseninbedrijf.nl](https://menseninbedrijf.nl)



[info@menseninbedrijf.nl](mailto:info@menseninbedrijf.nl)



0348 – 761034