

KARIN DERKSEN

GOED

HOE TEAMS BETER KUNNEN

TEAM

PRESTEREN EN FLOREEREN

WERK

Teamwerk is
vanzelfsprekend,
nu 'Goed Teamwerk' nog

Programma



- Team of groep?
- Basisvoorwaarden teamwerk
- Multiple team membership
- Samenwerken in teams.
- Leiderschap in teams

Zijn de teams waar jij
mee/in werkt
allemaal een team?

Teamomvang

Hoe groot is het grootste team waar jij mee werkt?

- 2-5 teamleden
- 6-10 teamleden
- >10 teamleden



Basisvoorwaarden voor Goed Teamwerk



Beperkte omvang (2-10)

Helder gedeeld doel/opgave

- Iedereen heeft daar hetzelfde beeld over

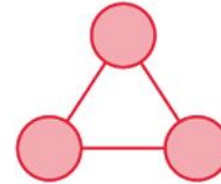
Onderlinge afhankelijkheid

- Je moet samenwerken anders bereik je je doel/opgave niet

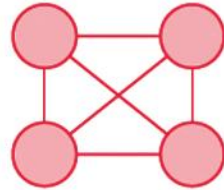
Een beperkte omvang



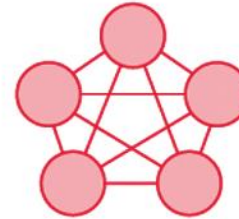
Twee teamleden
hebben 1 relatie



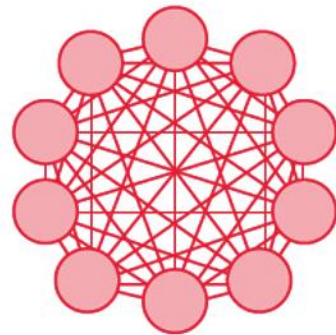
Drie teamleden
hebben 3 relaties



Vier teamleden
hebben 6 relaties



Vijf teamleden
hebben 10 relaties



Tien teamleden
hebben 45 relaties

Hoe groter een team
wordt, hoe meer we
sociaal luieren

Sociaal luieren



Teamleden brengen niet meer in wat ze kunnen, omdat:

- Er meer zijn die hetzelfde kunnen.
(waar zit je toegevoegde waarde?)
- Ze zichzelf niet verantwoordelijk voelen.
(er zijn er zoveel....)
- Hun bijdrage niet (meer) wordt gezien.
(in de veelheid)
-

Sociaal luieren voorkomen



- Houd de omvang beperkt (wie is echt nodig)
- Gebruik elkaars kwaliteiten/verschillen
- Deel de lasten en verantwoordelijkheden
- Waardeer elkaars bijdrage
- Evalueer regelmatig ieders inzet/bijdrage

Gedeeld doel of opgave

Een helder gedeeld doel of opgave

- Elk teamlid verbindt zich daaraan
- Je weet samen wat je te doen staat
- Wanneer het goed/klaar is.

Geeft

- Richting (ook als het moeilijk wordt)
- Verbindt



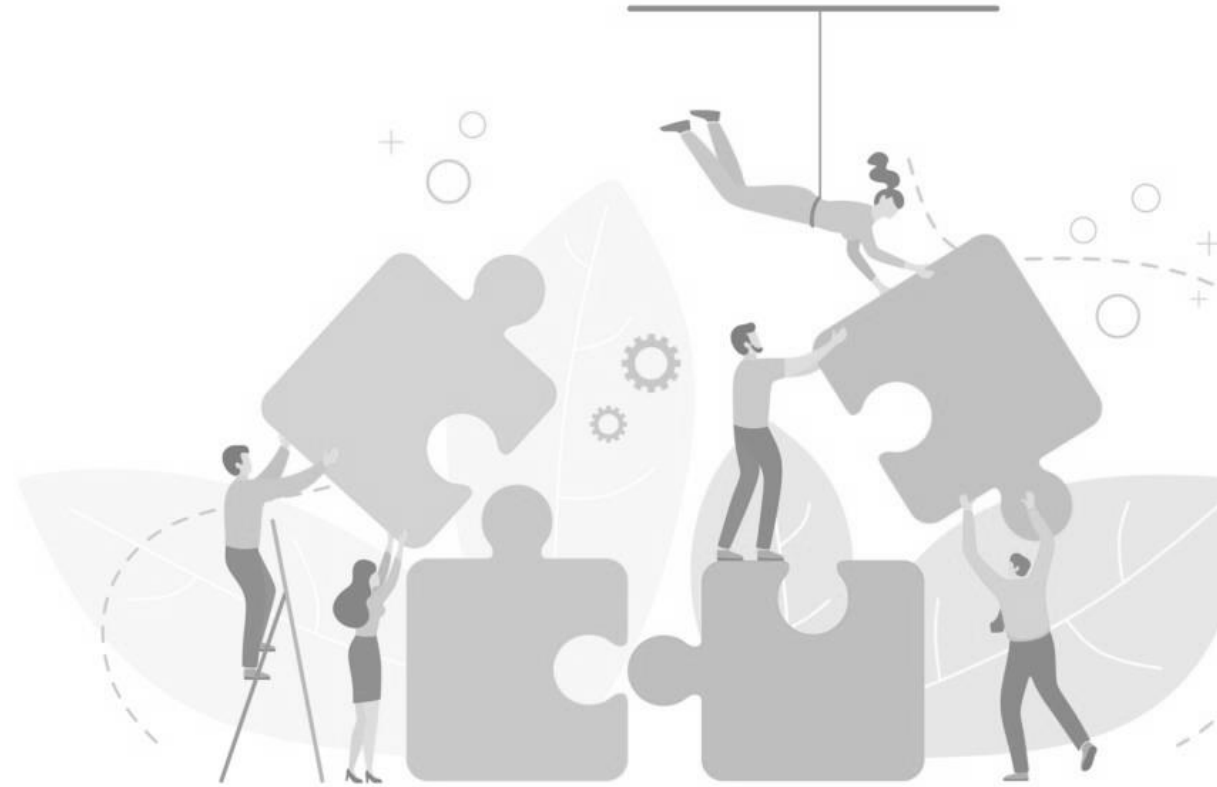
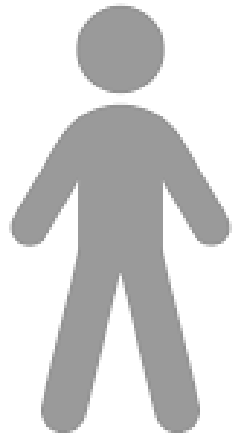
Onderlinge afhankelijkheid



**Moet er worden samengewerkt
om het doel/opgave
te realiseren?**

Zo niet: dan is er geen team!

Mate van team zijn



Waarom precies zijn op het soort groep



De soort groep, intervisiegroep, vakgroep, kenniskring, expertisegroep, denktank, curriculum werkgroep, etc.

kent:

- Een eigen speelveld
- Eigen spelregels
- En dus ook, verwachtingen

HALLO! HIER IS DE PRAKTIJK!

WAT ZEGT
DE THEORIE?!!!

EH...



Team onder de loep

In een drietal

- Kies een groep uit, wat eigenlijk geen team is.
- In welke mate is hier sprake van team?
- Wat moet er echt samen worden gedaan?
- Wat kan in subgroepen/individueel?
- Hoe zou je dat was samen moet dan bijvoorbeeld organiseren?

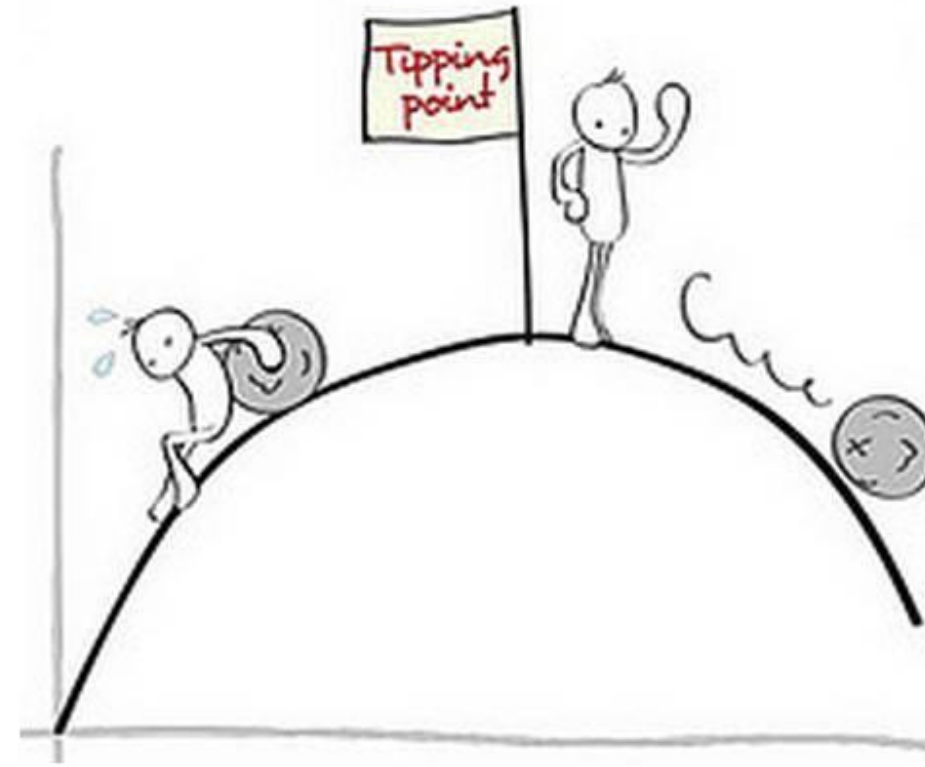


Gemiddeld zitten
professionals al in 8
'teams' tegelijkertijd

Multiple team membership

- Te weinig variatie heeft geen positief effect op leren en productiviteit voor individu en team.
- Te veel variatie echter ook niet.
- Ergens tussen de 3 en 9 teams ligt een omslagpunt.

(variabelen die hiermee samenhangen: persoonlijke verschillen, diversiteit aan teamdoelen, -cultuur, -werkwijze, diversiteit aan leidinggevenden, etc.)



HALLO! HIER IS DE PRAKTIJK!

WAT ZEGT
DE THEORIE?!!!

EH...

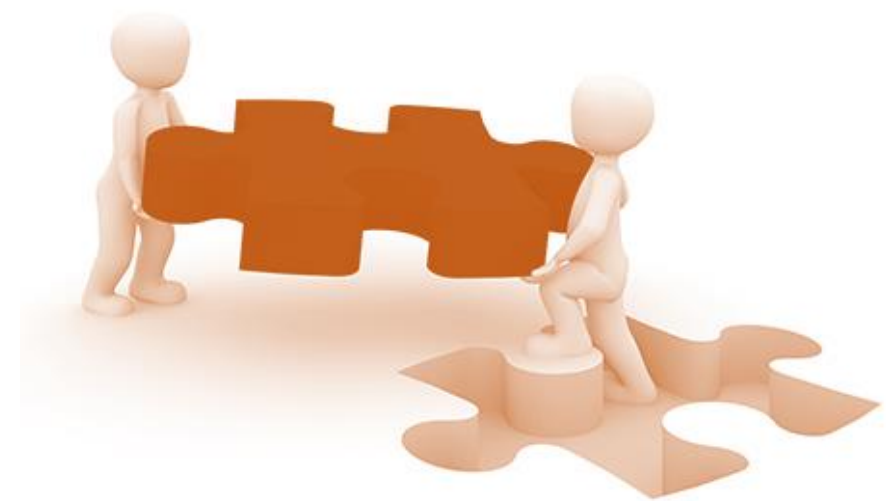


Het leereffect van MTM versterken

In andere drietallen,

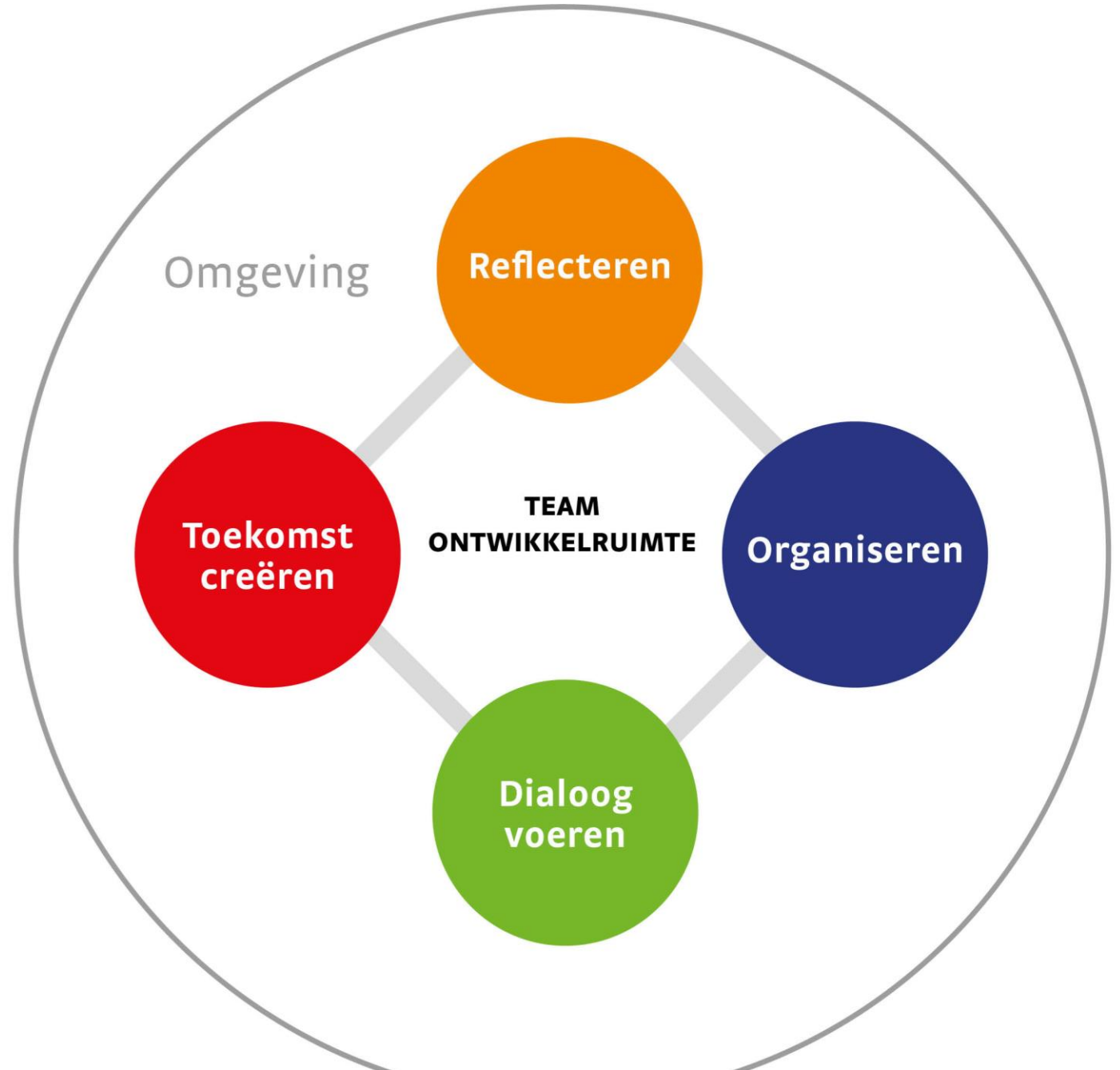
Neem 1 team als uitgangspunt waar 1 van jullie drie onderdeel van uitmaakt.

1. Wat kan er in dit team worden geleerd van jouw deelname aan andere teams?
2. Hoe gebeurt dat, bewust of onbewust, al?
3. Wat zijn interventies die dat kunnen versterken?



De samenwerking
voorspelt het meest het
teamresultaat

Team- ontwikkelruimte



Teamontwikkelruimte paradox

Toekomst creëren en organiseren

- Versnellen
- Focus op resultaat
- Antwoorden/oplossen
- Vooruit
- Actiegericht

Doen meer van
hetzelfde en lossen
daardoor niet echt op

Reflecteren en dialoog voeren

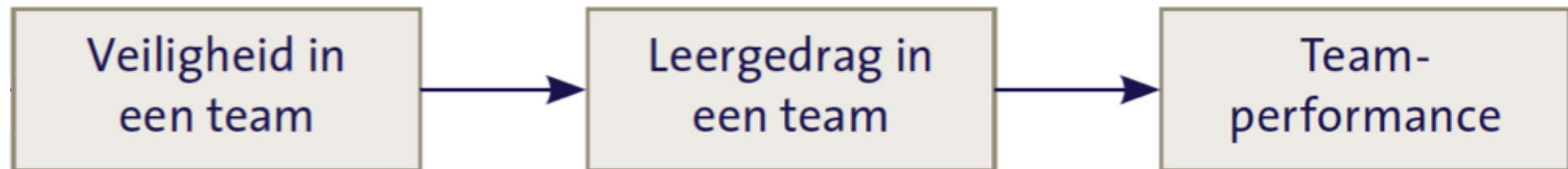
- Vertragen
- Verbreden, richting uitstellen
- Vragen/onderzoeken
- Stilstaan (of achteruit)
- Denkgericht

Zijn heel creatief,
maar weten het niet
in praktijk te brengen

Creëren van psychologische veiligheid

In een veilig klimaat durven teamleden:

- Zich uit te spreken, ook met een afwijkende mening
- Fouten te maken, dat toe te geven, zodat er van geleerd kan worden



Creëren van psychologische veiligheid



Dat creëren teams in de samenwerking

Wat helpt?

- Gedeeld doel/opgave aanscherpen
- Doen en reflecteren
- Voorbeeld geven

Wat belemmert?

- Gezelligheid
- Hiërarchie
- Groepsdruk/groepsdenken

Systemisch kijken



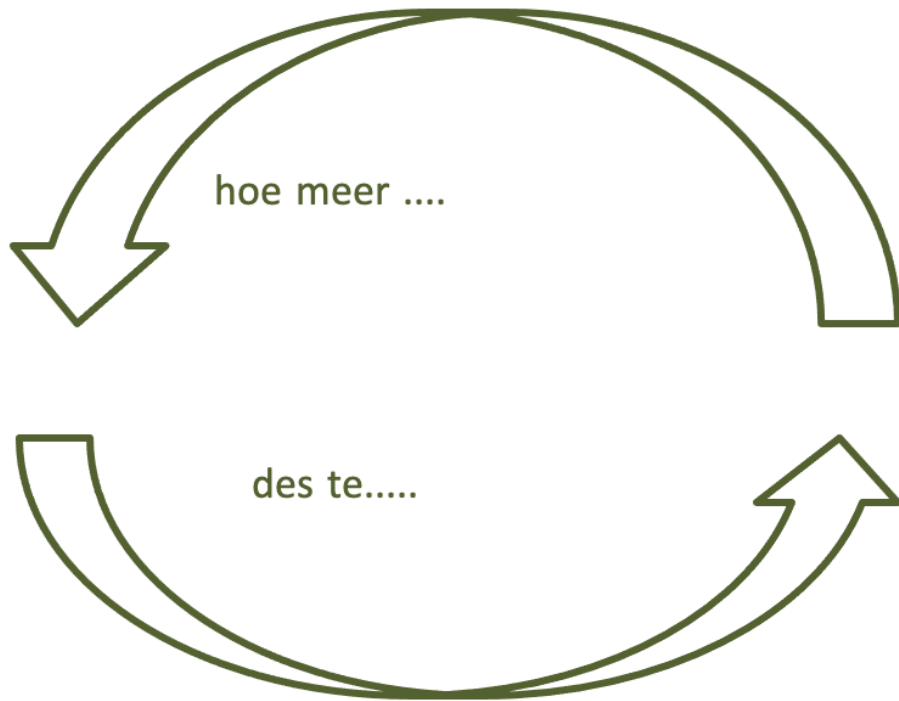
Uitgangspunt:

Elk individu heeft invloed op de anderen en het geheel en vice versa

Is een andere manier van kijken en is meer een basishouding.

- **Kijken naar wat er tussen mensen gebeurt.**
- **Gaat niet over oorzaken, maar over patronen**

Improductieve herhalingen, patronen



Controleren Autonomie

Grote lijnen Details

Versnellen Vertragen

Zakelijk Menselijk

Overtuigen Overtuigen

Terugtrekken Terugtrekken

Betere resultaten behalen?
Evalueer de samenwerking en
maak afspraken voor vervolg!

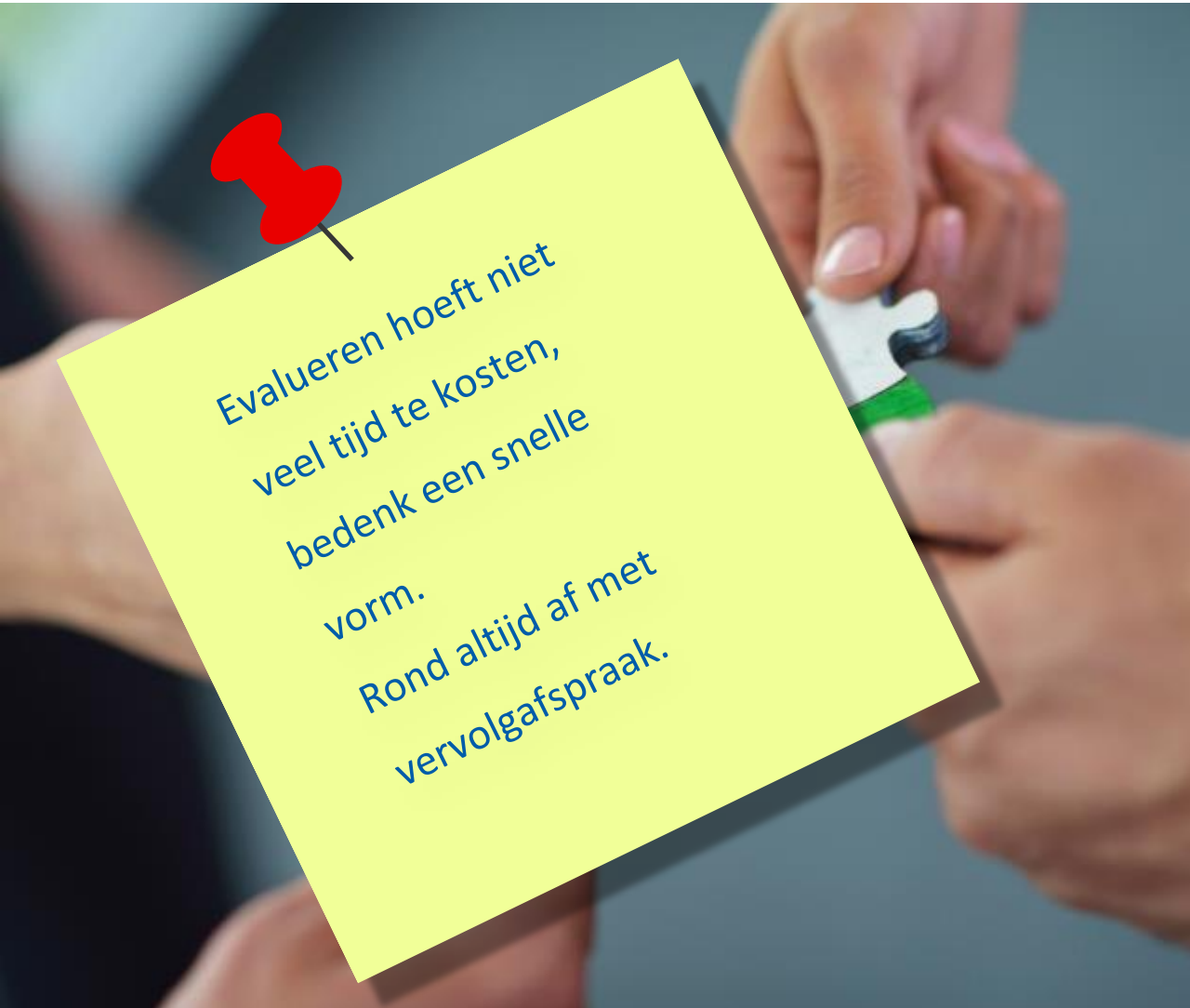
Teamproces verbeteren, teamleren



4 Activiteiten

- Reflecteren op wat je doet en hoe je dat samen doet: evalueren van resultaat en **samenwerking**
- Feedback vragen en analyseren
- Successen en fouten benutten als leermoment
- Experimenteren met andere werkwijzen en aanpakken

Evalueren begint bij een doel



Evalueren hoeft niet
veel tijd te kosten,
bedenk een snelle
vorm.
Rond altijd af met
vervolgafpraak.

Wat is je doel, of welke vraag heb je?

- Hoe is verhouding spreken/luisteren?
- Wat vinden we van ieders bijdrage?
- Hoe hebben we dit samen gedaan? Wat was goed/ kan beter?

HALLO! HIER IS DE PRAKTIJK!

WAT ZEGT
DE THEORIE?!!!

EH...



Jullie praktijk

In drietallen: kies 1 samenwerkingssituatie die je wilt verbeteren/versterken

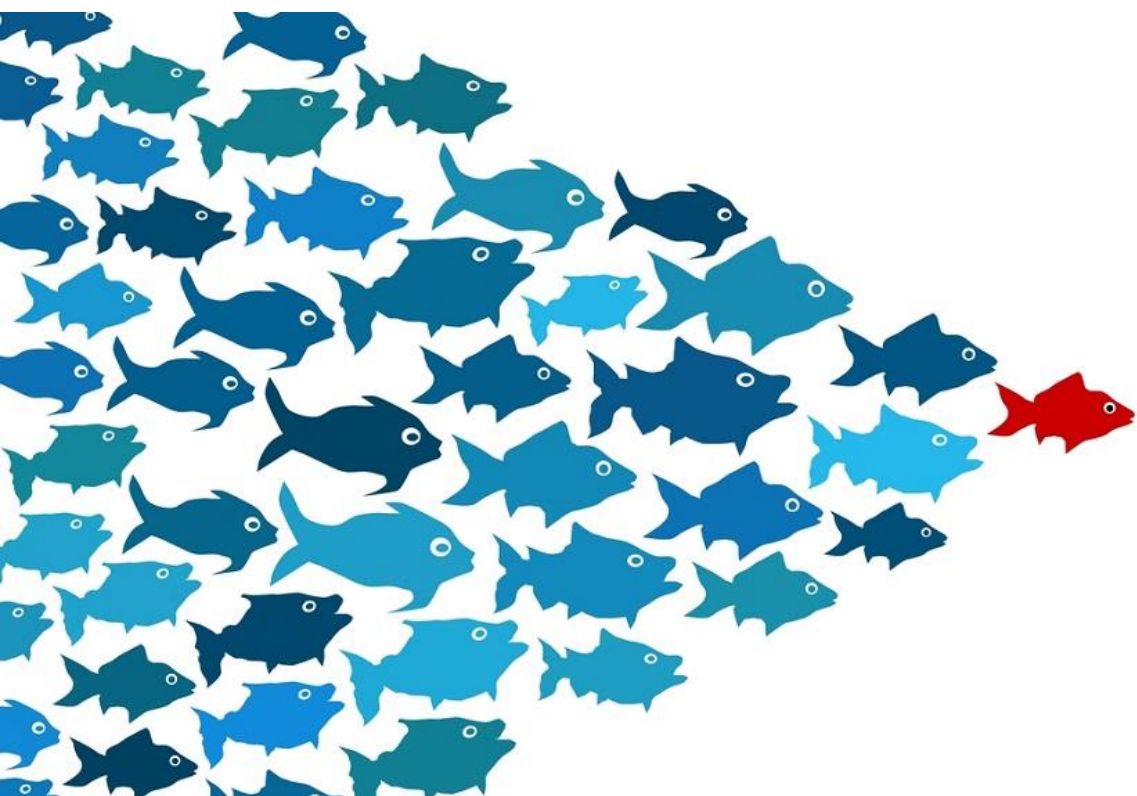
- Wat speelt hier?
- Bekijk het vanuit teamontwikkelruimte en het systemische (patronen)
- Welke interventie zou je hier inzetten en waarom?

Tot slot:

- Welke vragen/ bespreekpunten wil je plenair nog inbrengen?

Leiderschap is er altijd,
maar we hebben het er
eigenlijk nooit over.

Leiderschap in en aan teams



Meestal 1 leider

Dat is vaak niet effectief, omdat:

- Vaak een 'veel-prater'
- Die goed is toekomst creëren en organiseren (rest onderbenut)
- Verantwoordelijkheidsgevoel anderen neemt af

Delen van het leiderschap

- Is vaak wel effectief
- Ontstaat meestal niet vanzelf
- Vraagt om een ondersteunende structuur



Vragen

The background of the slide features a teal-colored field filled with numerous speech bubbles in various shades of blue, white, and orange. In the foreground, a dense crowd of stylized hands is shown, each emerging from a different colored sleeve (including green, orange, red, purple, yellow, and dark blue). The hands are raised at various heights, creating a sense of collective participation or a Q&A session.