

KARIN DERKSEN

GOED

HOE TEAMS BETER KUNNEN

TEAM

PRESTEREN EN FLOREREN

WERK

1+1=3

Rendementsverlies op teamwerk

25% rendementsverlies op teamwerk

$$1 + 1 = 1\frac{1}{2}$$



Teamwerk is
vanzelfsprekend,
nu 'Goed Teamwerk' nog

Hoe groot zijn jullie programmateams?

Willen jullie gaan staan?

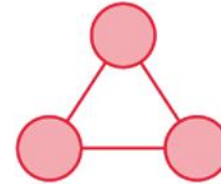
- 2-5 teamleden
- 6-10 teamleden
- >10 teamleden



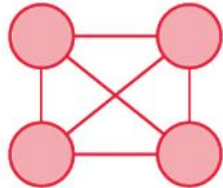
Een beperkte omvang



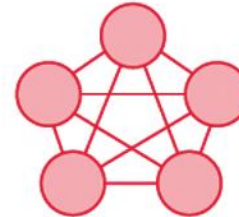
Twee teamleden hebben 1 relatie



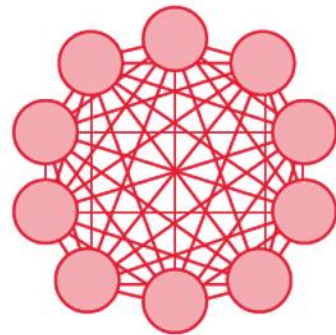
Drie teamleden hebben 3 relaties



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 luiieren



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



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

Programmateams



Durf creatief en kritisch te zijn!

Wie moet er echt in het team, op welk moment en waarom?

Wie doet mee als (regelmatige) gast?

Welke andere interventies organiseren we met andere groepen?

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

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

Evaluatietips take-away



Evalueren hoeft helemaal niet veel tijd te kosten! Investeer wel in de voorbereiding door na te denken over:

1. Het doel van je evaluatie.
Wat wil je evalueren en waarom? Dat is per team en situatie verschillend.
(bijvoorbeeld: hoe was spreek- en luistertijd verdeeld, of is iedereen aan het woord geweest, of hebben we elkaar aangevuld of vooral gelijk proberen te krijgen, etc.)
2. De vorm. Zoek een vorm die past bij je doel. Denk daarbij ook aan: wil je van iedereen iets terug 'horen' of is van een enkeling genoeg?
(bijvoorbeeld: op een lijn, met post-it's, met rapportcijfers, etc.)
3. De tijd die je eraan wilt besteden.
Bedenk ook hoe je dat gaat bewaken.
(bijvoorbeeld: iedereen mag maximaal 3 dingen noemen, of op een lijn geef je de laagste en de hoogste het woord, de rest mag als het nodig is nog iets aanvullen).

Evalueer liever vaker dan maar af en toe lang en uitgebreid!

Mogelijke evaluatievragen

Vaak evalueren we wat (nog) niet goed gaat, maar je kunt ook juist kijken naar wat al wel goed gaat en hoe dat nog meer ingezet kan worden:

1. Wat werkt er al goed in ons team? Of liever specifieker: Wat ging er goed bij het bespreken van de agendapunten vandaag?
2. Hoe kunnen we dat nog meer inzetten?
3. Op welke momenten?
4. Wat gaan we doen om dat te realiseren?
5. Wie dragen daar op welke manier aan bij?
6. Etc.

Je kunt het natuurlijk ook helemaal open aanpakken:

1. Hoe vind je dat we het doen als team? Liever specifieker: Hoe vind je de balans tussen spreken en luisteren?
2. Wat vind jij belangrijk om op terug te kijken en waarom?
3. Wat vind jij van hoe we aan onze opgave werken als team? Waar ben je blij mee en wat kan/moet beter?
4. Hoe goed zetten we de expertise van elk teamlid in?
5. Etc.

An illustration featuring a teal background with numerous speech bubbles in white, light blue, and orange. In the foreground, many hands of various skin tones are raised, each emerging from a different colored sleeve (green, blue, orange, red, yellow, purple, etc.). The word 'Vragen' is written in white inside a prominent orange speech bubble in the center.

Vragen