

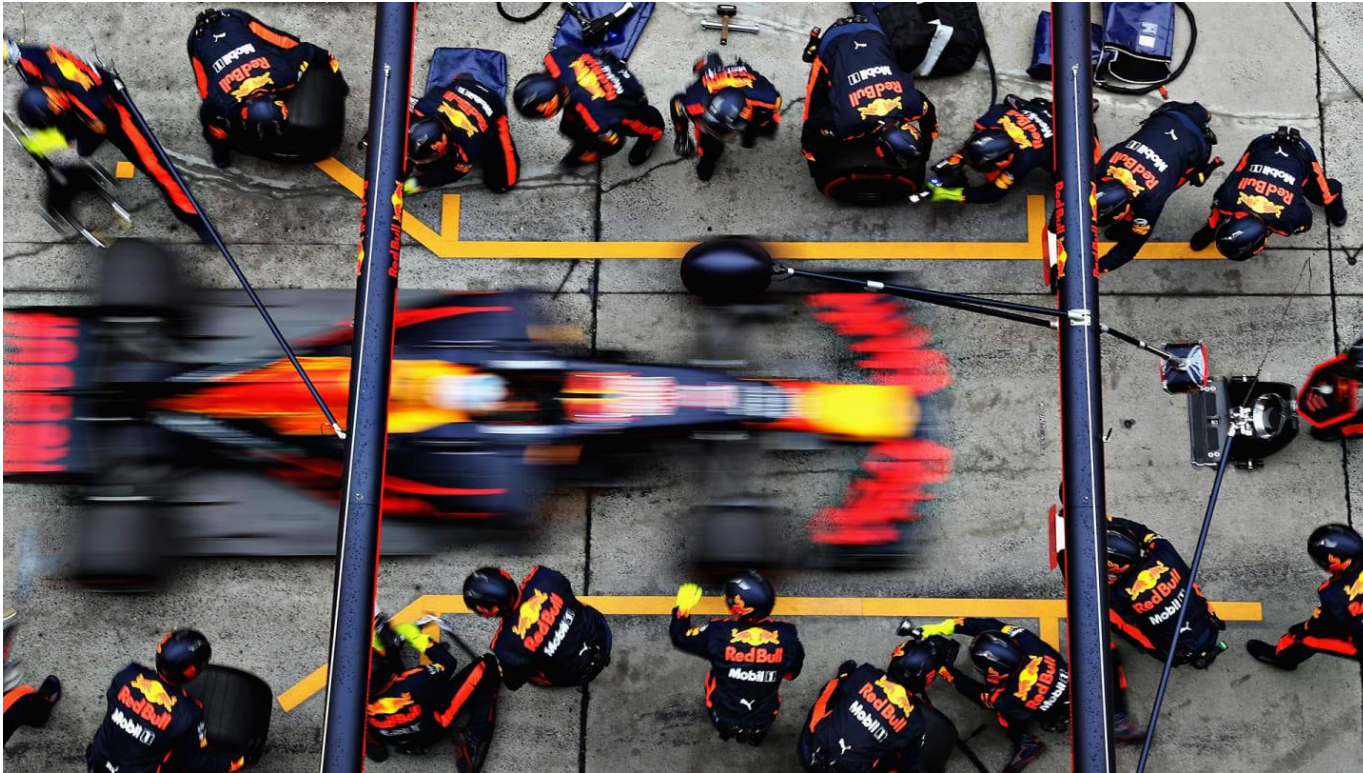
DE SAMENWERK- CHALLENGE

Hoe ontwikkel je een sterk en effectief team?

Welke signalen moet je oppikken en wat doe je dan?

Aan welke knoppen kun je draaien?

Teamwork to the “Max”



Een topteam om met elkaar te excelleren

Ik ben Karin Weening van Nieuwetijds Business

**Een verbindende teamontwikkelaar voor
ondernemers en hun teams
die gaan voor duurzame groei en samenwerking.**

Achtergrond:

> 25 jaar HR Business Partner, teamontwikkelaar,
loopbaan- en talentencoach, stresscounselor.

Voormalig topsporter in waterpolo.

Mijn motto:

Haal eruit wat er al in zit!



Opdracht:

- Jullie zijn samen het HR-team van een organisatie.
- De directie heeft uitgesproken dat er meer gedaan moet worden met talent. Tot nu toe is er van alles bedacht en besproken, maar het heeft nog niet geleid tot een concrete, gedragen aanpak.

De vraag aan jullie:

Maak één gezamenlijk voorstel voor de komende 6 maanden waarmee dit wél in beweging komt.

Kaders

- Jullie doen dit samen
- Geen extra informatie
- 20 minuten

Debrief:

1. Wat was het verschil tussen ronde 1 en 2?
Wat zou jij als HR professional hieraan willen doen?
2. Waar herken je dit in jouw organisatie? Welk team dat jij faciliteert zit in fase 1?
3. De signalen en de knoppen

Teamfasen van ontwikkeling

Fase 1: Vluchten

Forming

S1 - instruerend

Fase 2: Vechten

Storming

S2 - begeleidend

Fase 3: Vertrouwen

Norming

S3 - ondersteunend

Fase 4: Excelleren

Performing

S4 - Faciliterend

Kenmerken Team

- Iedereen roept over de afdeling
- Communicatie: vaag, voorzichtig en herhalingen
- Communicatie via LG
- Behoeft aan afspraken, besluiten en kaders

- Meer interactie onderling
- Nieuwsgierigheid naar eigen groepsdynamiek
- Subgroepen (wij - zij)
- Onuitgesproken meningsverschillen
- Veroordelen of terugtrekken
- Sarcasme / verontwaardiging.

- Trots op jezelf en elkaar
- Er is feedback en conflicten worden opgelost
- Er worden voorstellen gedaan
- Zoeken geen verschillen meer op en ontkennen onderlinge overeenkomsten.
- Vergeten teamrol op te pakken.

- Open team
- Effectief samenwerken aan een doel
- Maken gebruik van intellectuele en 'emotionele' kennis.

Wat nodig is:

- Sturen op afspraken
- Biedt structuur en duidelijkheid
- Voortbouwen op wat er al is.

- Coachen op conflicthantering
- Feedback ontwikkelen
- Rollen verder verhelderen.

- Aansluiting met andere teams en verbinding naar buiten
- tijd voor individuele (loopbaan)begeleiding

- Gedeeld leiderschap (toerbeurt)
- Men coacht elkaar
- Komt ongevraagd met nieuwe kaders om denkpatronen te prikkelen.

SIGNALLEN EN KNOPPEN

SIGNAAL

1

De communicatie

Vaag, iedereen roept een mening,
alles loopt via de LG in 1-op-1-gesprekken.

2

Het werk

Ieder doet z'n eigen ding. Er wordt hard
gewerkt, maar ze komen niet verder.

3

De leidinggevende

Blust brandjes, fungeert als doorgeefluik,
stuurt op individuen.

KNOP

1

Richting en doelen

2

Kaders en afspraken

3

Leiderschap

JOUW OOGST

Wat heb ik ervaren dat helpend was?

Wat was niet helpend?

De eerste stap die ik morgen zet:

TAKE AWAYS

- 1. Richting geven:** HR blijft vaak faciliteren terwijl de organisatie richting nodig heeft.
2. Spanning hoort erbij: **ongemak normaliseren**. Vaak de neiging om het goed te houden is vaak precies wat ontwikkeling tegenhoudt.
- 3. Eigenaarschap organiseren:** van samen verantwoordelijk naar eigenaarschap organiseren.
- 4. Het systeem (team) laat het zien.**

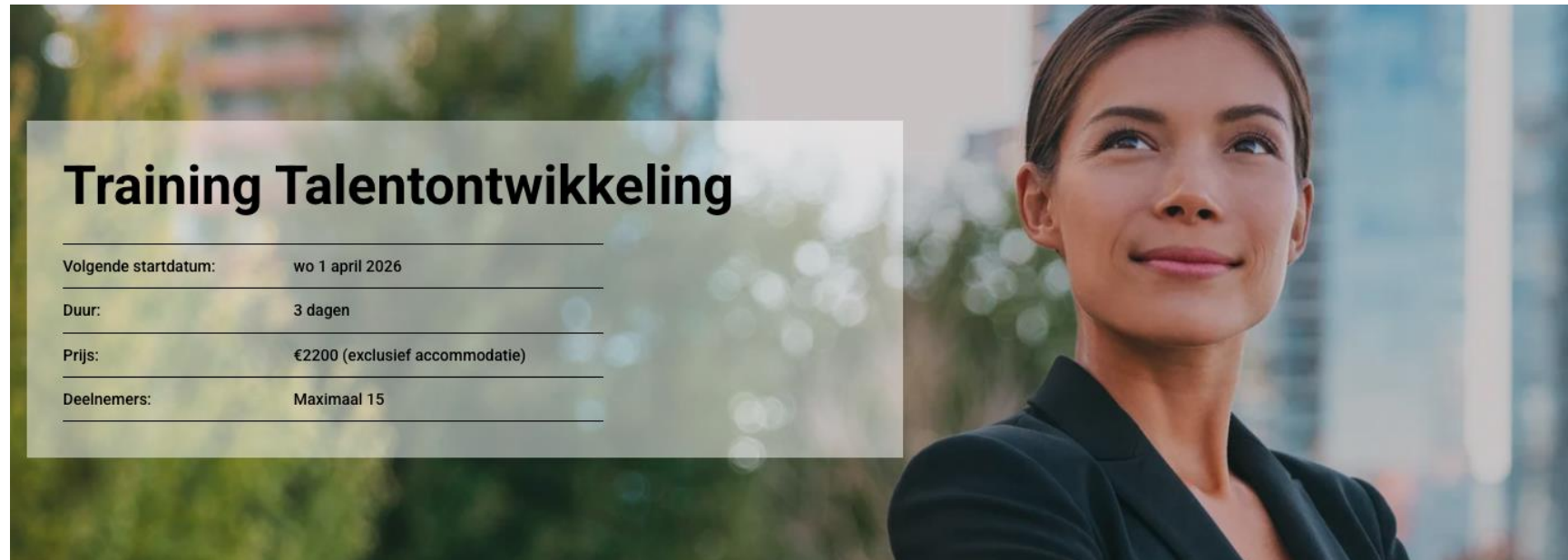
Onder druk val je niet terug op theorie,
maar op je patronen.

Wees bewust van je eigen rol en plek.

Voel je in een teamoverleg diezelfde
energie als in ronde 1?

Dan weet je wat je te doen staat.

Wil je deze vaardigheden verder verdiepen op het gebied van talent- en teamontwikkeling?



Training Talentontwikkeling

Volgende startdatum:	wo 1 april 2026
Duur:	3 dagen
Prijs:	€2200 (exclusief accommodatie)
Deelnemers:	Maximaal 15

Talentmanagement als strategische versneller van organisatiedoelen