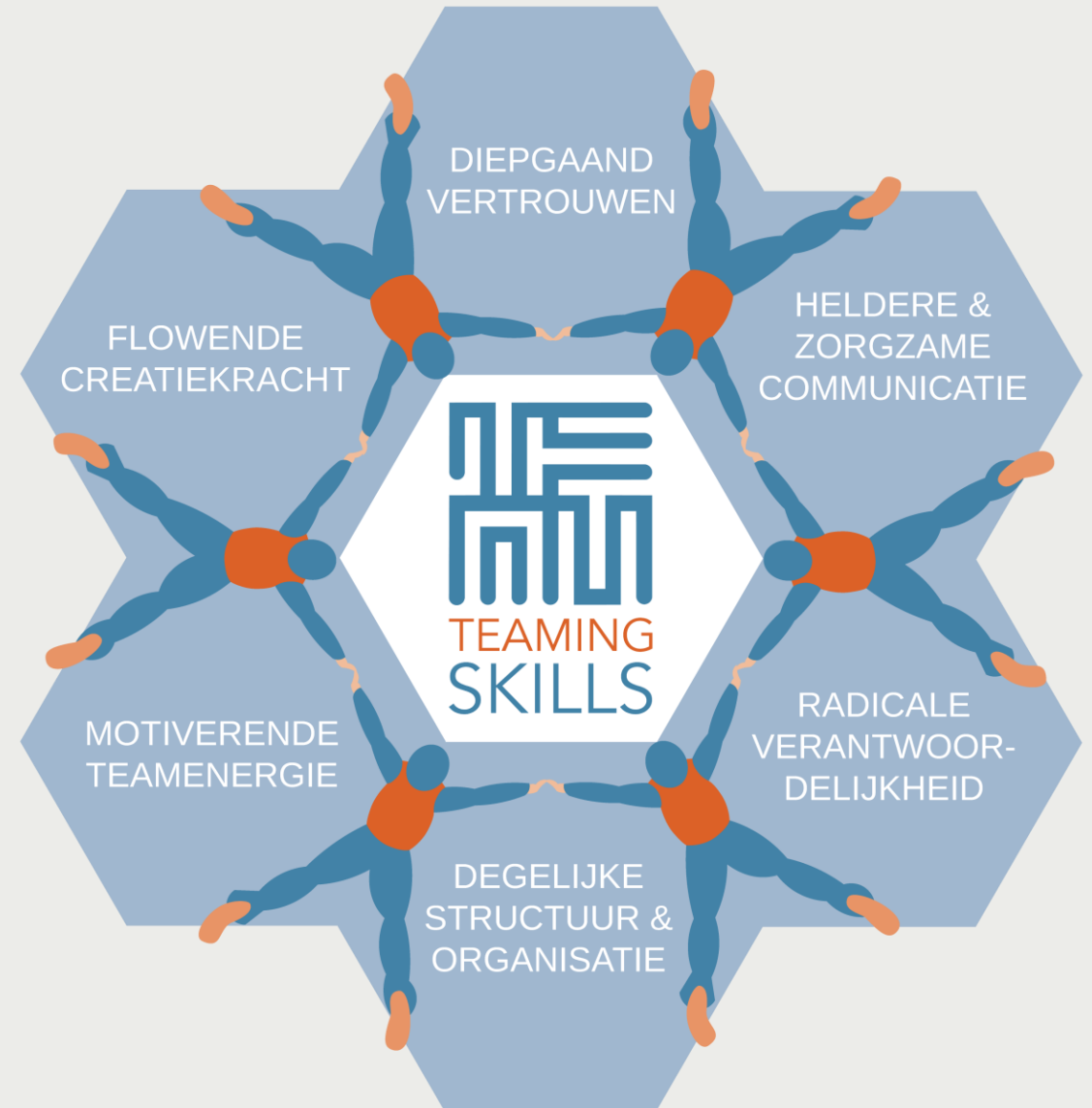


# TEAMING SKILLS

Versterk je medewerkers,  
Verrijk je team





# Agenda voor vandaag

- Welkom
- Check-in en teamafspraken
- Toelichting Teaming Skills model
- Teaming skills: "ik als teamspeler"  
– mijn sterktes en uitdagingen
- Onderzoek je teamfundamenten:  
teamontwikkeling van theorie naar praktijk
- Check-out en afronding



## Aangenaam kennis te maken!

### Check-in

- Wie ben je en vanuit welke organisatie/rol zit je hier?
- Wat brengt je hier vandaag?
- Wat hoop je dat deze workshop in beweging zet — in jou of in je team?

### Teamafspraken

wat moeten we afspreken om deze voormiddag goed te laten verlopen?



# Versterk medewerkers, verrijk het team

**Teamen is een werkwoord,**  
een talent dat om ontwikkeling  
en aandacht vraagt.

Wij geloven sterk in de kracht  
van de **verbinding tussen het  
individu en het collectief.**

Een effectief team ontstaat niet  
alleen door samenwerking, maar  
ook doordat elk individu zijn  
teaming talent ontwikkelt en dit  
verweeft met dat van het team.





Individueel gedrag van medewerkers beïnvloedt teamdynamiek - denk aan Amy Edmonson's psychologische veiligheid.

Teamdynamiek beïnvloedt individueel gedrag van medewerkers - denk aan vertrouwen en kwetsbaarheid durven tonen van Lencioni.

**Het spanningsveld tussen “ZELF” en “SAMEN” is altijd en overal aanwezig in teams!**

Hoe kan dit spanningsveld waarde brengen?

Individu en het team zijn geen tegenpolen, maar danspartners.

**Samen brengen ze kracht en beweging.**

# Onze essenties

## Beweging door stil te staan

In veel teams leeft de overtuiging dat vooruitgang vooral gaat over harder werken, sneller beslissen en meer produceren. Maar echte groei ontstaat juist wanneer we even durven vertragen. Door stil te vallen komt er ruimte voor reflectie: wat gebeurt hier eigenlijk tussen ons? Wat hebben we nodig? Het is in die stilte dat patronen zichtbaar worden en dat teams bewuste keuzes kunnen maken. Voor ons is dit de kern, omdat het vaak het verschil maakt tussen oppervlakkige actie en duurzame verandering. Groei ontstaat niet door harder te rennen, maar door regelmatig te vertragen, stil te vallen en te reflecteren — zo ontstaat echte beweging.

# Onze essenties

## **Ik versterk, wij verrijken**

Teaming is nooit los te zien van persoonlijke ontwikkeling. Wie zichzelf versterkt, brengt dat automatisch in in het team. En tegelijk krijgt persoonlijke groei pas betekenis in de spiegel van de groep. Een team is een oefenplaats waar we onszelf leren kennen, uitgedaagd worden en feedback krijgen. Voor ons is dit essentieel: omdat teamontwikkeling pas duurzaam is wanneer het “ik” en het “wij” samen optrekken.

# Onze essenties

## De speelse weg naar diepgang

Veel mensen denken dat verandering en groei alleen komen door serieuze gesprekken of zware processen. Maar wij ervaren telkens opnieuw dat lichtheid de deur opent naar diepgang. Een eenvoudige kaart, een luchtige oefening of een speelse werkvorm breekt spanning, haalt maskers weg en nodigt uit tot echtheid. Daar, waar speelsheid en diepgang elkaar raken, ontstaat de veiligheid én de moed om de moeilijke thema's aan te gaan. Speelsheid, niet om het lichtig te houden, maar om dieper te kunnen gaan.



# Onze essenties

## Verweven in interactie

Een team is geen optelsom van individuen. Het is een levend systeem waarin individu, groep en context elkaar voortdurend beïnvloeden. En net zo is het Teaming Skills model opgebouwd: de fundamenten en skills zijn onderling verweven, ze versterken en beïnvloeden elkaar. Voor ons is dit een kernprincipe, omdat teams niet groeien door één knop harder te draaien, maar door te kijken naar de samenhang. Coaching zonder oog voor die dynamiek, blijft te oppervlakkig.

# Onze essenties

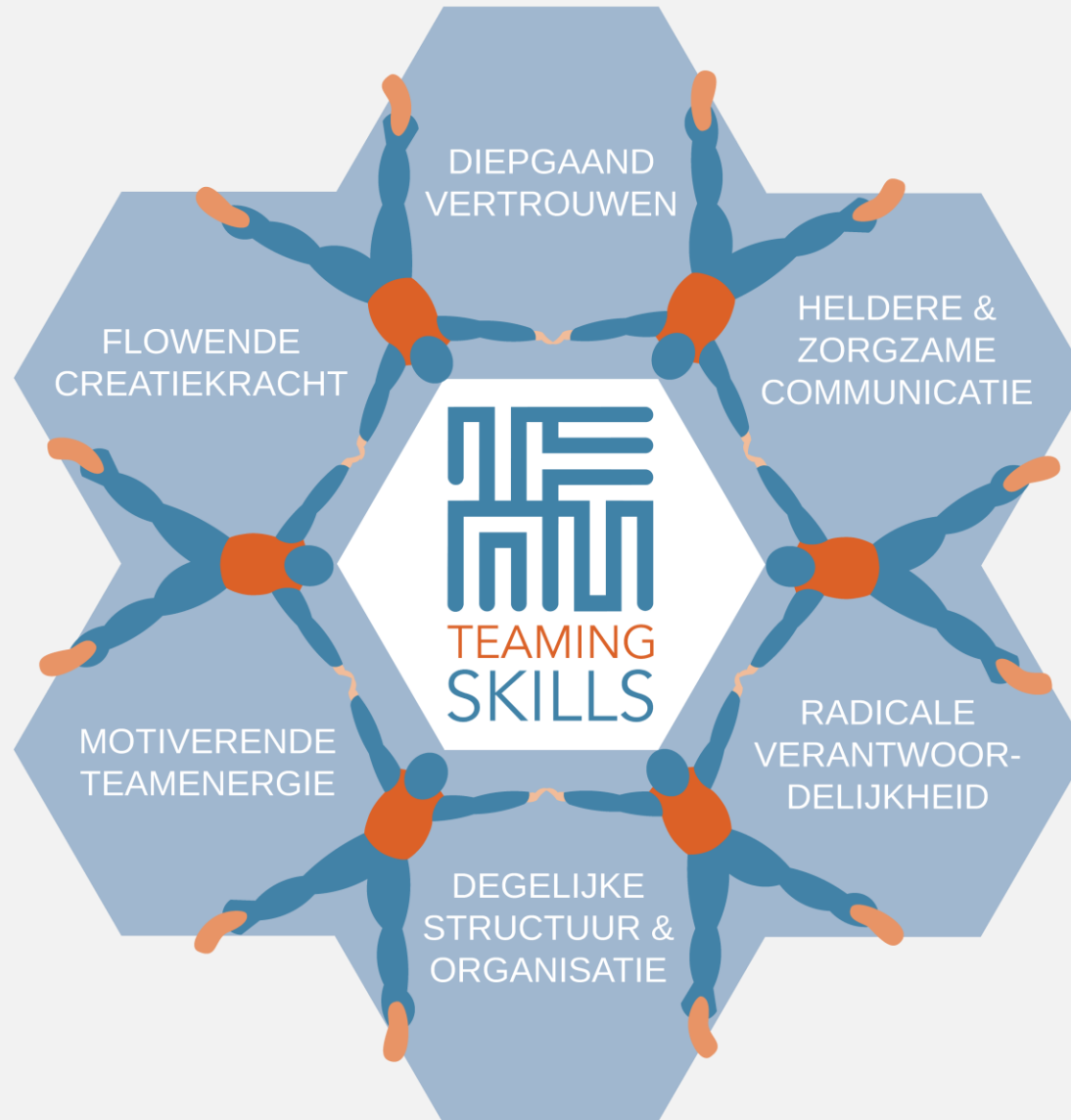
## Leren vraagt moed om te springen

Echt leren en ontwikkelen voelt nooit helemaal comfortabel. Het vraagt moed om iets nieuws te proberen, risico's te nemen, fouten te maken. Coaches weten: dat is spannend, zowel voor het team als voor de individuele leden. Maar moed ontstaat niet in het luchtledige — er is een veilige context nodig waarin mensen durven te springen, mét een parachute. Leaders spelen hierin een sleutelrol: door zelf kwetsbaar te zijn, door zelf de sprong te wagen, nodigen ze anderen uit hetzelfde te doen. Voor ons is dit de kern: zonder moed geen groei, zonder veiligheid geen moed.



## Oefening wandelen in de essenties

- In de ruimte hangen de vijf essenties — met een korte toelichting.
- Loop vrij door de ruimte naar de essenties.
- Plak een blauwe post-it(s) bij de essentie(s) waar je nu al aandacht voor hebt in jouw manier van leidinggeven
- Plak een roze post-it(s) bij de essenties(s) die voor jou meer een uitdaging zijn.





# Moedige teamspelers ontwikkelen

## 24 TEAMING SKILLS.

### DIEPGAAND VERTROUWEN



1. Kwetsbaarheid tonen
2. Omgaan met verschillen
3. Praten over fouten
4. Hulp vragen

### DEGELIJKE STRUCTUUR EN ORGANISATIE



13. Focussen op het resultaat
14. Rollen & verantwoordelijkheden verduidelijken
15. Afspraken maken en bewaken
16. Procesmatig werken

### HELDERE EN ZORGZAME COMMUNICATIE



5. Empathisch luisteren
6. Je mening uiten
7. Vragen stellen
8. Omgaan met feedback

### MOTIVERENDE TEAMENERGIE



17. Je eigen idee loslaten
18. De positieve sfeer bevorderen
19. Je energiepeil bewaken
20. Teamsuccessen vieren

### RADICALE VERANTWOORDELIJKHEID



9. Omgaan met emoties
10. Grenzen bewaken
11. Initiatief nemen
12. Omgaan met conflict

### FLOWENDE CREATIEKRACHT



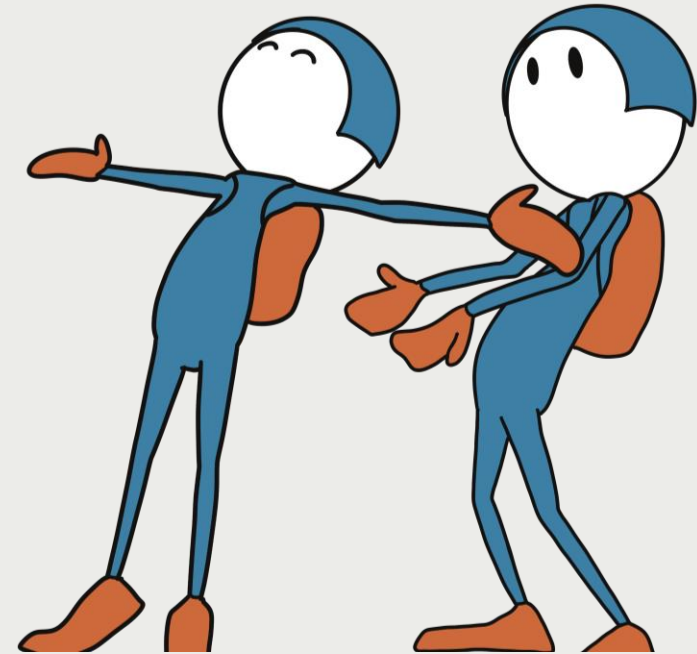
21. Durven experimenteren
22. Nieuwsgierig zijn
23. Out of the box denken
24. Geloven in groei

# DIEPGAAND VERTROUWEN

Straffe teams bouwen sterke relaties, verankerd in wederzijds vertrouwen.

Teamleden durven zichzelf te zijn en voelen zich veilig om openlijk hun mening te delen. Ze weten dat ze op elkaar kunnen rekenen, zowel in goede als in uitdagende tijden.

Dit vertrouwen vormt de basis voor een sterke samenwerking en het verhoogt de gezamenlijke prestaties.





## Jouw impact als leidinggevende op diepgaand vertrouwen

- Stel je ook als leidinggevende kwetsbaar op, geef het voorbeeld!
- Zorg dat medewerkers elkaar écht leren kennen als persoon. Maak tijd voor (informele) gesprekken.
- Stimuleer begrip voor elkaars unieke voorkeuren en eigenschappen. Benoem kwaliteiten.
- Stimuleer een leerklimaat door kennisdeling te bevorderen.
- Stimuleer dat mensen elkaar helpen en ondersteunen. Steek zelf ook de handen uit de mouwen.
- Stimuleer het praten over fouten, doe het ook zelf. Leg de focus op wat er geleerd kan worden van fouten.
- Wees aandachtig voor “eilandjes”, subteams en “wij-zij” dynamieken.
- Waardeer en apprecieer het wanneer iemand de moed heeft om kwetsbaarheid te tonen.
- Geef het “niet weten” een plek in jouw team.

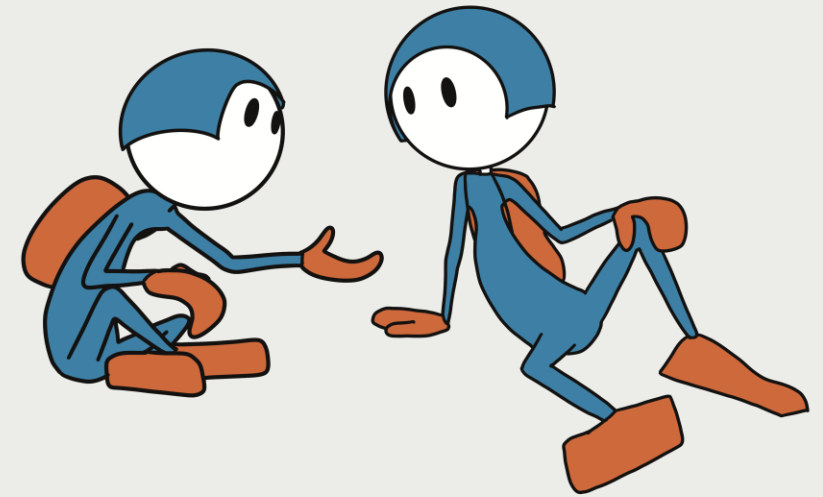
# HELDERE EN ZORGZAME COMMUNICATIE

In een straf team staan impactvolle gesprekken centraal.

De communicatie is zowel duidelijk als empathisch, met ruimte voor interacties die anderen ondersteunen en versterken.

Dit zorgt voor een cultuur van veilige en constructieve dialogen, waar moeilijke onderwerpen besproken worden.

Iedereen voelt zich gehoord.







## Jouw impact als leidinggevende op heldere en zorgzame communicatie

- Durf benoemen wanneer je merkt dat er dingen niet uitgesproken worden.
- Stimuleer dat mensen feedback geven en zorg er dan ook voor dat je zelf de dingen niet persoonlijk neemt wanneer je idee wordt uitgedaagd.
- Verdiep jezelf in manieren om inclusie in te bouwen bij het nemen van beslissingen, beluister de meningen. Geef ook duidelijk aan wanneer er geen inspraak mogelijk is.
- Grijp in wanneer je ziet dat er niet empathisch geluisterd wordt, ook in de dagelijkse werking.
- Maak ruimte voor vragen en geef waardering wanneer je merkt dat mensen vragen durven stellen.
- Leer medewerkers hoe ze goed feedback kunnen geven en stimuleer een open feedback cultuur.

# RADICALE VERANTWOORDELIJKHEID

In een straf team neemt ieder individu volledige verantwoordelijkheid voor de eigen acties, communicatie, beslissingen en resultaten.

Er is eigenaarschap.

Teamleden dragen niet alleen bij aan hun eigen taken, maar zijn ook betrokken bij het geheel.

Ze spreken elkaar aan wanneer nodig.  
Dit bevordert een cultuur van eerlijkheid, transparantie en zelfreflectie.





## Jouw impact als leidinggevende op radicale verantwoordelijkheid

- Merk op wanneer de emoties hoog oplopen. Leer zelf emoties te reguleren en coach ook anderen hierin. Herken de meest voorkomende triggers.
- Organiseer een teammeeting rondom ‘spelregels’ en zorg dat de grenzen duidelijk zijn. Welk gedrag tolereren we niet? Geef iedereen mandaat om teamgrenzen te bewaken.
- Geef positieve feedback wanneer mensen zelf initiatief nemen om dingen aan te pakken waar ze invloed op hebben en wanneer ze verantwoordelijkheid opnemen.
- Durf moeilijke gesprekken voeren waarin je mensen ook wijst op verantwoordelijkheden. Durf conflicten aangaan. Leer hoe je zelf een goede bemiddelaar kan zijn in je team wanneer het moeilijk wordt. Streef naar Win – Win.
- Stimuleer verantwoordelijkheid voor het “teamsucces” en de gezamenlijke resultaten. Organiseer feedbackmomenten.

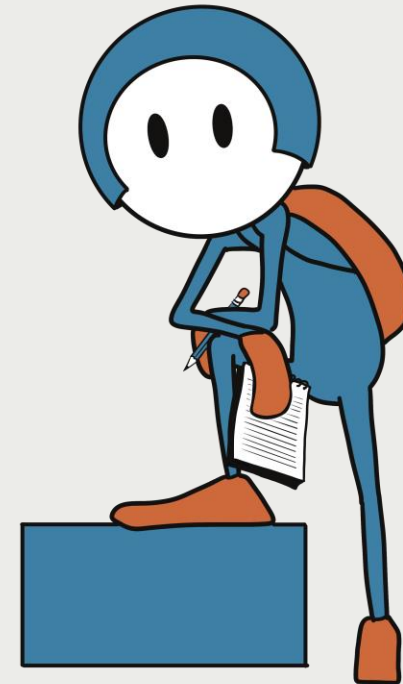
# DEGELIJKE STRUCTUUR EN ORGANISATIE

Een straf team is gestoeld op helderheid en structuur.  
Taken en verantwoordelijkheden worden duidelijk verdeeld.

De afspraken en processen zijn vastgelegd.

De samenwerking verloopt soepel dankzij een efficiënte  
organisatie.

Deze structuur voorkomt misverstanden, verhoogt de  
productiviteit en maakt het makkelijker om gezamenlijke  
doelen te bereiken.







## Jouw impact als leidinggevende op degelijke structuur en organisatie

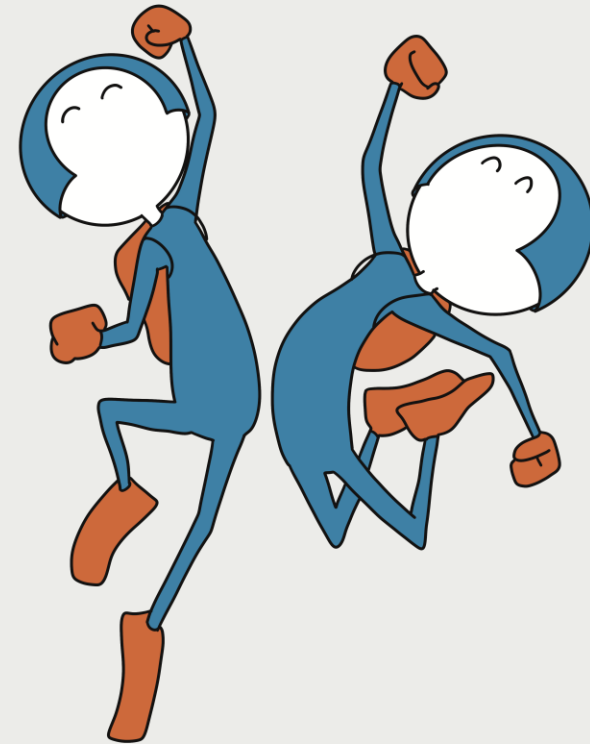
- Bepaal met elkaar 1 gezamenlijk doel waarop je gaat focussen en maak dit meetbaar.
- Communiceer regelmatig opnieuw over het gemeenschappelijk doel en hoe dit gelinkt is aan de missie van het team of de organisatie. Herhaling is essentieel.
- Verduidelijk rollen en verantwoordelijkheden tav het gemeenschappelijk doel.
- Monitor minimaal 2-wekelijks waar jullie staan ten opzichte van dit doel
- Maak resultaten openbaar en zichtbaar.
- Maak goede afspraken rond taken en verwachtingen.
- Teken (samen) ondersteunende processen uit om de doelen te bereiken en evalueer ze regelmatig.

# MOTIVERENDE TEAMENERGIE

In een straf team wordt er actief gewerkt aan het creëren van een positieve werkomgeving.

Opbouwende en energie gevende interacties stimuleren de motivatie van medewerkers. Er is een sfeer van waardering en betrokkenheid.

Deze positieve energie bevordert het gevoel van samenhang en verhoogt het werkgeluk.





## Jouw impact als leidinggevende op motiverende teamenergie

- Wees aandachtig voor een te hoge (of een te lage) werkdruk. Meten = weten.
- Voer verzuimgesprekken en zorg dat je weet wat er leeft bij je medewerkers. Peil naar hun zelfzorg en energiebalans.
- Bewaak ook je eigen energiepeil en geef het goede voorbeeld. Maak hierrond teamafspraken.
- Verhoog de aandacht voor teamsuccessen en zorg ervoor dat ze zichtbaar worden en vier ze.
- Stimuleer positieve en waarderende feedback.
- Vraag wat iemand nodig heeft om zijn idee echt te kunnen loslaten wanneer je merkt dat het moeilijk is.
- Heb aandacht voor speciale momenten zoals verjaardagen en feestdagen.
- Werk met duidelijke deadlines en doelstellingen en vier samen wanneer ze bereikt zijn.
- Samenwerken mag ook fun zijn. Plan tijd voor verbinden, samen lachen en ontspannen.

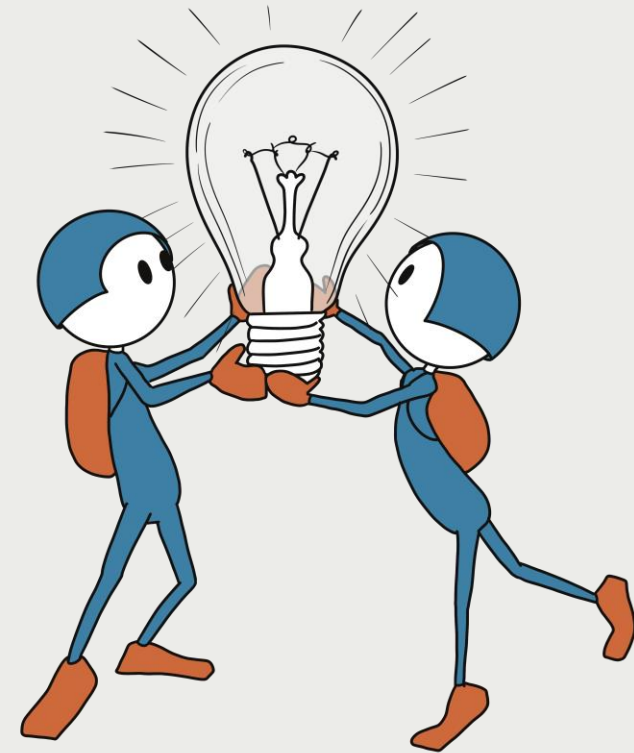
# FLOWENDE CREATIEKRACHT

In een straf team stroomt de creativiteit en de goesting.

Medewerkers voelen zich aangemoedigd om nieuwe ideeën te delen en innovatieve oplossingen te verkennen.

Er is ruimte om te experimenteren en fouten te maken.

Dit zorgt voor groei en vooruitgang.







## Jouw impact als leidinggevende op flowende creatiekracht

- Betrek medewerkers bij het uitproberen van een nieuwe aanpak als “experiment”. Benadruk dat de doelstelling is om te leren en zet samen het experiment op.
- Doe oefeningen om nieuwsgierigheid te bevorderen en nodig mensen uit om dingen uit te zoeken. Sta zelf open voor nieuwe informatie en straal nieuwsgierigheid uit.
- Stimuleer creativiteit en organiseer een brainstorm om samen bepaalde uitdagingen op een "out of the box manier" aan te gaan.
- Stimuleer een groeimindset. Zoek inspirerende figuren, verbeter ‘ik kan dat niet’ systematisch in “nog niet”. Geef mensen ruimte om vaardigheden aan te scherpen en stimuleer het volgen van opleidingen.
- Zoek uit welke beperkingen mensen ervaren om voluit te kunnen gaan. Breng angsten en verlangens in beeld.
- Vier het nemen van "intelligente risico's" in je team.






# Teaming skills: ik als teamspeler

## 10 min individueel:

Bekijk de kaartenset en doe eerst ieder individueel deze oefening:

Maak 3 kolommen met telkens 1 kaartje:

-  *Hier ben ik al goed in*
-  *Hier is nog veel ruimte voor groei*
-  *Ik twijfel. Benieuwd hoe een collega me hierin ervaart*

## 20 min per 2 (10 min per persoon):

Ga met je partner in dialoog, je kan de reflectievragen op de achterkant gebruiken om te verdiepen.

## Plenair:

- Wat verraste je tijdens dit gesprek?
- Welke skills heeft je team op dit moment het meest van je nodig?

A close-up photograph of a person's hands holding a clapperboard. The person is wearing a white dress shirt and a red tie with a small, dark, repeating pattern. The clapperboard is black with white diagonal stripes on the top bar. The word "ACTION" is written in white chalk on the black surface of the clapperboard. The background is a solid orange color.

# Onderzoek je teamfundamenten: teamontwikkeling van theorie naar praktijk

**Stap 1: Scoor jouw team** op de teamfundamenten-scan

## **Stap 2 – Kijk naar je scan**

“Bekijk de fundamenten en je scores.  
Welke fundamenten zijn sterk en dragen je team?  
Waar zie je groeipotentieel of spanning?”

Markeer per fundament :

- ✓ Sterk / stabiel
- ⚡ Groei / aandacht

## **Reflectievragen met je buur:**

Wat verrast je?  
Wat herken je sterk in de dagelijkse praktijk?  
Wat wil je graag versterken of herstellen?



A close-up photograph of a person's hands holding a clapperboard. The person is wearing a white dress shirt and a red tie with a small pattern. The clapperboard has a black and white striped top bar and the word 'ACTION' written in white chalk on the black surface. The clapperboard is held at an angle, with the top bar slightly open.

# Onderzoek je teamfundamenten: teamontwikkeling van theorie naar praktijk

## Stap 3 – Kies één focusgebied

“Je kan niet alles tegelijk aanpakken.  
Kies één fundament waar versterking het meeste verschil zou maken  
voor jouw team.”

*Deel met je buur waarom je dit fundament kiest.*

## Stap 4 – Bedenk kleine acties

Gebruik onderstaande vragen als gids:

- Wat is **het gewenste effect** in mijn team als dit fundament sterker wordt?
- Welke **concrete gedragingen** zouden dat zichtbaar maken?
- Wat kan **ik als leidinggevende** doen om dat te ondersteunen?
- Wie kan ik daarbij betrekken in mijn team?
- Wat is **één eerste kleine stap** die ik komende week kan zetten?

## Stap 5 – Deel & commit

- Deel je concrete **actie** met de groep:
- “Welke fundament ga jij versterken, en wat is jouw eerste stap?”

## CHECK OUT

- Met welk gevoel stap jij naar buiten?
- Welk inzicht of idee wil je zeker meenemen naar je team?



Dankjewel voor je interesse en kwaliteitsvolle aanwezigheid

Laten we samen van teamontwikkeling de normaalste zaak van de wereld maken.

Samen hebben we immers meer slagkracht!



[www.teamingskills.be](http://www.teamingskills.be)



[www.verso-net.be](http://www.verso-net.be)