
Team ontwikkeling

‘VAN GROEP NAAR TEAM’.



HERKENBAAR?



DE UITDAGING.

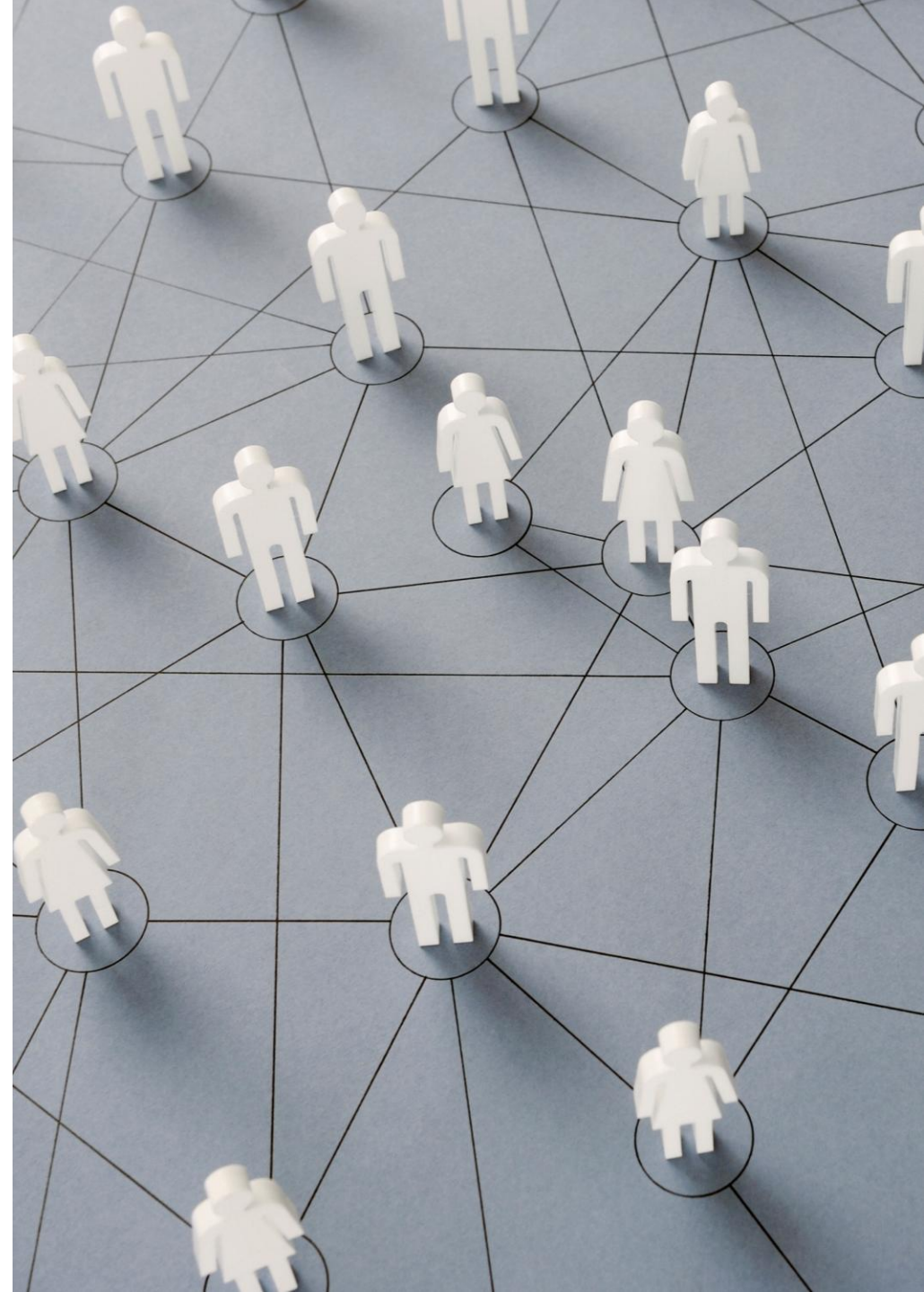
Teamontwikkeling met blijvend effect

Veel teams functioneren inhoudelijk goed, maar lopen vast in samenwerking, communicatie of onderlinge afstemming.

Veelvoorkomende signalen:

- Afspraken worden verschillend geïnterpreteerd
- Irritaties blijven onder de oppervlakte
- Er is weinig eigenaarschap op teamniveau
- Resultaten blijven achter, ondanks inzet

In veel gevallen ontbreekt het teams niet aan motivatie, maar aan **helder inzicht én concrete handvatten voor verandering**



WAAROM INZICHT ALLEEN NIET VOLDOENDE IS.

Inzicht is nodig, maar pas waardevol is als het wordt vertaald naar **concreet gedrag in de praktijk**.

De valkuil van veel teamtrajecten

Teams krijgen vaak waardevolle inzichten in:

- Teamdynamiek
- Persoonlijke drijfveren
- Communicatiestijlen

Maar zonder vervolg van het “hoe dan?” ontstaat al snel:

- Herkenning zonder actie
- Afspraken zonder borging
- Enthousiasme dat wegebt

HET TRAJECT – INZICHT & ‘HOE DAN?’

Mijn aanpak: Het combineren van **inzicht, focus en ontwikkeling**.

Daarom werken we in drie samenhangende stappen:

1. Inzicht: in het team, vanuit het team

Afhankelijk van de vraag en context werken we met:

- Het Team Performance Model van D. Sibbet
- Management Drives en/of DISC



Deze instrumenten geven inzicht in:

- Hoe het team samenwerkt
- Waar energie zit en waar spanning ontstaat
- Welke patronen helpen en welke belemmeren

Het doel is een gedeeld beeld, niet een etiket.

2. Focus: kiezen waar het team aan werkt

Samen met het team en opdrachtgever bepalen we:

- Welke ontwikkelgebieden prioriteit hebben
- Wat het team wél en (nog) niet oppakt
- Waar verandering het meeste effect heeft



Dit voorkomt dat alles tegelijk wordt aangepakt en zorgt voor duidelijke focus.

3. Ontwikkeling: het “hoe dan?”

Op basis van de gekozen focusgebieden koppelen we:

- Gerichte team- & skills trainingen
- Oefenen met nieuw gedrag
- Concrete afspraken voor de praktijk

De inhoud van de trainingen sluit direct aan op:

- De inzichten uit het team
- De dagelijkse samenwerking
- De doelen van de organisatie

Zo ontstaat ontwikkeling die merkbaar is op de werkvloer.

DE OPZET.

Mogelijke onderdelen:

- Intake met leidinggevende en/of HR
- Inzicht assessment (Management Drives / DISC)
- Team sessie: Gezamenlijke focusbepaling
- 1 of meerdere ontwikkelsessies per focus gebied
- Inidividuele / team coaching en begeleiding
- Borging en follow-up

Het traject heeft een duidelijke opzet, met ruimte om aan te sluiten bij de context van het team.

Vorm: teamgericht, interactief en praktijkgericht

Duur: afhankelijk van vraag en teamfase



RESULTAAT & IMPACT.

Teams:

- Begrijpen beter hoe ze samenwerken
- Maken expliciete afspraken over gedrag
- Nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid
- Werken effectiever en met meer vertrouwen

Dit resulteert in minder ruis, meer eigenaarschap, beter samenwerking.

Voor wie bedoeld:

Geschikt voor

- Teams die willen groeien in samenwerking
- Teams in verandering of ontwikkeling
- Teams met onderliggende spanning of onduidelijkheden

Waarom dit traject werkt:

Omdat we

- Inzicht combineren met concreet handelen
- Focus aan brengen in plaats van alles tegelijk aanpakken
- Ontwikkeling koppelen aan de dagelijkse praktijk

OVERZICHT VAARDIGHEDEN TRAININGEN (1/3).

Zes ontwikkelknoppen voor betere samenwerking

De trainingen richten zich op **het team als geheel** en worden ingezet op basis van de ontwikkelgebieden die zichtbaar worden in het team.

1. Visie & Evaluatie

Samen begrijpen waar we staan en waar we naartoe werken



Typische teamvragen:

“Wat is nu écht onze gezamenlijke focus?”
“Wat gaat goed en wat niet?”

Teamgerichte trainingen:

- Teamvisie & gezamenlijke doelen
- Reflecteren op samenwerking
- Situationeel samenwerken (afgeleid van situationeel leiderschap)

Wat teams ontwikkelen:

- Een gedeeld beeld van hun opdracht
- Inzicht in waar samenwerking stukt
- Bewustzijn van teamgedrag en patronen

2. Communicatie & Delen

Helder, open en respectvol samenwerken



Typische teamvragen:

“Hoe spreken we elkaar aan?”
“Hoe bespreken we spanning zonder escalatie?”

Teamgerichte trainingen:

- Feedback geven en ontvangen in het team
- Actief luisteren en afstemmen
- Omgaan met weerstand en verschil van mening
- Assertiviteit in teams

Wat teams ontwikkelen:

- Open communicatie
- Veiligheid om zaken te benoemen
- Minder misverstanden en onderstroom

OVERZICHT VAARDIGHEDEN TRAININGEN (2/3).

Zes ontwikkelknoppen voor betere samenwerking

De trainingen richten zich op **het team als geheel** en worden ingezet op basis van de ontwikkelgebieden die zichtbaar worden in het team.

3. Ondernemerschap & Kansgericht Werken

Samen verantwoordelijkheid nemen voor resultaat

Typische teamvragen:

“Wie pakt wat op?”
“Hoe zorgen we dat afspraken worden nagekomen?”

Teamgerichte trainingen:

- Doelgericht samenwerken (GROW in teams)
- Eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- Stakeholdermanagement vanuit het team

Wat teams ontwikkelen:

- Eigenaarschap op teamniveau
- Resultaatgericht samenwerken
- Denken in oplossingen



4. Structuur & Organisatie

Werkafspraken die samenwerking ondersteunen

Typische teamvragen:

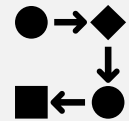
“Wie is waarvoor verantwoordelijk?”
“Hoe voorkomen we dat werk blijft liggen?”

Teamgerichte trainingen:

- Taken, rollen en verantwoordelijkheden
- Delegeren binnen het team
- Samen organiseren en prioriteren

Wat teams ontwikkelen:

- Duidelijke werkafspraken
- Minder ruis over wie wat doet
- Meer overzicht en voorspelbaarheid



OVERZICHT VAARDIGHEDEN TRAININGEN (3/3).

Zes ontwikkelknoppen voor betere samenwerking

De trainingen richten zich op **het team als geheel** en worden ingezet op basis van de ontwikkelgebieden die zichtbaar worden in het team.

5. Focus & Besluitvorming

Kiezen en handelen als team

Typische teamvragen:

“Hoe nemen we besluiten waar iedereen achter staat?”
“Wanneer hakken we knopen door?”

Teamgerichte trainingen:

- Besluitvorming in teams
- Prioriteiten stellen
- Effectief overleggen

Wat teams ontwikkelen:

- Sneller en duidelijker besluiten
- Draagvlak voor keuzes
- Minder eindeloos overleg



6. Vertrouwen & Teamgevoel

Samenwerken vanuit veiligheid en respect

Typische teamvragen:

“Waarom reageren we zo verschillend?”
“Hoe bouwen we meer vertrouwen op?”

Teamgerichte trainingen:

- Inzicht in gedrag en verschillen (DISC)
- Drijfveren in teams (Management Drives)
- Stress en spanning in teams

Wat teams ontwikkelen:

- Begrip voor verschillen
- Psychologische veiligheid
- Meer onderling vertrouwen



WERKWIJZE.

Dit leiderschapstraject is zo opgezet dat deelnemers niet alleen leren, maar het geleerde ook echt toepassen in hun dagelijkse werk. Ik werk volgens twee uitgangspunten:

1. Leren zoals volwassenen leren (70/20/10)

- **70% leren in en van de praktijk**
Teams werken tijdens het traject aan echte situaties uit hun eigen werkomgeving. Geen cases, maar hun dagelijkse realiteit.
- **20% leren met en van anderen**
In break-outs en plenaire gesprekken reflecteren teams op hun aanpak, krijgen zij feedback van de trainer en van elkaar en scherpen zij hun teamwork aan.
- **10% gerichte verdieping**
Korte, duidelijke kaders en modellen geven houvast en helpen om situaties beter te begrijpen en te bespreken.

Waarom deze werkwijze werkt

- Teams ontwikkel je niet door enkel erover te praten, maar door er stap voor stap aan te werken — met begeleiding, reflectie en duidelijke kaders.

2. Bewezen aanpak voor gedragsverandering

De opzet van het traject is mede gebaseerd op de wetenschappelijk onderbouwde methode van **Karin de Galan**.

Deze methode gaat ervan uit dat gedragsverandering alleen plaatsvindt als:

- deelnemers actief oefenen met nieuw gedrag
- er ruimte is voor reflectie en bijsturing
- leren plaatsvindt over een langere periode
- het geleerde direct wordt toegepast in de praktijk

Daarom bestaat dit traject uit veel doen en meerdere contactmomenten verspreid over de zes maanden.

REFERENTIES.

(HIGH) TECH & ENGINEERING

- ASML VELDHOVEN
- ASML WILTON (USA)
- ASML SAN JOSE (USA)
- Atos
- DAMEN Shipyards
- DAMEN Nevl
- EP&C Patent Attorneys
- High Tech Institute
- Milence
- VastAlpine
- VDL

RETAIL

- Ace & Tate
- Albert Heijn
- Ahold / Delhaize
- AS Watson
- Dekamarkt
- Dirk vd Broek
- Kruidvat
- Plus
- Trekpleister

LOGISTIEK & PRODUCTIE

- Bakker Barendrecht
- Elopak BV
- Friesland/ Campina

ANDERS

- Belastingdienst
- Douane
- High Potential Academy
- Student Flex
- Erasmus Universiteit R'dam
- Duiklander Ziekenhuis
- Franciscus Ziekenhuis
- Gelderse vallei Ziekenhuis

CONTACT.



Robbert WOLFF – TRAINING COACHING ADVIES

M. +31 (0)6 – 81.86.42.47

E. wolffrobbert@gmail.com

A. Tweede Emmastraat 7, 2012 GH, Haarlem

W. www.robbertwolff.nl | www.robbertwolff.com



ROBBERT WOLFF
TRAINING COACHING ADVISORY