MODULEBESCHRIJVING

Teamsamenwerking: niet alles via de leidinggevende

Adaptieve module | ~20 min

We werken meer samen dan ooit (85% van de werktijd), en toch voelt één op de twee thuiswerkers zich weinig verbonden met het team. Echte samenwerking is geen leidinggevende in het midden die herverdeelt, maar een horizontaal netwerk waarin ieder groeit in verbinding met de anderen. Naast de rol van de leidinggevende geeft de module gewoonten voor teamleden en een concrete werkvorm voor overleg, en pakt ze de twee lastigste situaties aan: werken op afstand en een cultuur van concurrentie.

LEERDOELEN

01 Begrijpen waarom een team dat als netwerk werkt, zonder dat alles via de leidinggevende loopt, meer groeit en betrokkener is.

02 Als leidinggevende rituelen invoeren die iedereen aan het woord laten, zoals de 1-2-4-Allen-methode.

03 Als teamlid drie samenwerkingsgewoonten ontwikkelen die niet van de leidinggevende afhangen.

04 Samenwerking op afstand levend houden en de angel uit onderlinge concurrentie halen met gezamenlijke doelen en criteria.

DOELGROEP

Leidinggevenden en teamleden die een team willen bouwen waarin collega's elkaar echt helpen, op afstand en op de werkplek.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Chafik, een nieuwe kok, bereidt een gerecht dat dinsdag op de kaart komt. Bij elke poging schift zijn pindasaus tijdens het koken. Zijn collega Émilienne maakt deze sauzen al jaren. Chafik is bang dat hij overkomt als iemand die zijn vak niet kent. Wat moet Chafik doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- 3 reflexen voor teamleden, waaronder durven om hulp te vragen – Afthonios-methode, geïnspireerd op het onderzoek van Amy Edmondson naar psychologische veiligheid
- 4 manieren waarop leidinggevenden samenwerking kunnen bevorderen – Afthonios-methode
- 1-2-4-Allen (Liberating Structures, Lipmanowicz & McCandless)
- Draagvlak voor besluiten die met inspraak tot stand komen, geïnspireerd op Kurt Lewin en het "fair process" (Kim & Mauborgne)

BRONNEN & REFERENTIES

- Gallup, meta-analyse Q12, 2024: teambetrokkenheid hangt samen met 23% hogere winstgevendheid
- Rob Cross e.a., Harvard Business Review: samenwerken beslaat minstens 85% van de wekelijkse werktijd, een stijging van 50% in tien jaar
- Pew Research Center: 53% van de thuiswerkers zegt dat thuiswerken hun band met collega's schaadt
- Suzanne Simard, Nature, 1997: mycorrhizanetwerken

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 26 oktober 2026