MODULEBESCHRIJVING

Een hecht team: afspraken tussen collega's die standhouden

Adaptieve module | ~20 min

Een team dat snel beslist en waarin iedereen weet wat de anderen gaan doen, is geen toeval: alles hangt af van de kwaliteit van de afspraken tussen collega's. Deze module gaat in tegen benaderingen waarin alles op de leidinggevende rust en baseert de samenhang van het team op het woord dat collega's elkaar geven, met inzichten uit de sociologie van samenwerking. Zo krijgt de leidinggevende een rol die beter vol te houden is: architect van de samenhang in plaats van iemand langs wie alles moet.

LEERDOELEN

01 De vier sociologische voorwaarden benoemen voor een team dat hecht blijft, van een gedeeld verlangen tot waardering voor iedereen.

02 Van een team in stervorm overstappen naar een netwerk van afspraken tussen collega's, waarin de leidinggevende architect van de samenhang wordt.

03 Met collega's wederzijdse afspraken formuleren en iemand zonder wrijving aanspreken op een niet-nagekomen afspraak.

04 Artificiële intelligentie (AI) gebruiken om ideeën voor teamrituelen te vinden of een lastig gesprek voor te bereiden, met duidelijke afspraken over transparantie.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die een team willen waarin men op elkaar kan rekenen.

- **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

Amara, administratief medewerker op een opleidingsafdeling, kan slecht overweg met het inschrijvingsprogramma. Haar collega Declan helpt haar vaak, en Amara heeft nooit iets teruggedaan. Vanochtend, nadat hij haar opnieuw heeft geholpen, zegt Declan tegen Amara dat hij het deze week erg druk heeft. Wat moet Amara 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

- Working agreements / teamafspraken – agile praktijk, bekend geworden door Scrum en retrospectives
- Een toezegging in het openbaar, tegenover collega's – geïnspireerd op de psychologie van commitment (Cialdini; Joule & Beauvois)
- Accountability van bovenaf versus tussen collega's – geïnspireerd op P. Lencioni (peer accountability)
- Afthonios-methode: 3 standaardformuleringen voor wederzijdse afspraken en een oefening van 15 min waarin u afspraken op papier zet

BRONNEN & REFERENTIES

- McKinsey, 2025: 63% van de herzieningen van operationele modellen bereikt de beoogde doelen, tegenover 21% tien jaar eerder
- Gallup, onderzoek van augustus 2025 (23.068 werknemers): "verantwoordelijkheid creëren" staat op de laatste plaats van de 7 gemeten leiderschapscompetenties
- Patrick Lencioni, De vijf frustraties van teamwork, 2002 – vertrouwen als fundament van het team
- Norbert Alter, Donner et prendre. La coopération en entreprise, 2009 – gift en tegengift, naar Marcel Mauss (Essai sur le don, 1925)

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026