MODULEBESCHRIJVING

Uw teamoverleg: van verplicht nummer naar samenwerking

Adaptieve module | ~20 min

Het aantal vergaderingen per week is sinds 2020 meer dan verdubbeld, en ruim vier op de tien hybride werkende medewerkers hebben niet het gevoel er volledig bij te horen. Deze module behandelt een volledig draaiboek in zes onderdelen, een duidelijke regel om bij hybride overleg niemand buiten te sluiten (iedereen in de zaal of iedereen online) en de rol die elk teamlid in het teamritueel kan spelen.

LEERDOELEN

01 De drie doelen van het teamoverleg bewust nastreven: informatie laten stromen, de onderlinge band versterken en samen beslissingen nemen.

02 Een inclusief kader neerzetten: elke week een uur overleg, en bij hybride overleg iedereen in de zaal of iedereen online.

03 De zes onderdelen doorlopen, van het stemmingsrondje tot het actieplan waarin elke actie een verantwoordelijke en een datum heeft.

04 De rollen verdelen: wisselende gespreksleiding, verslag door artificiële intelligentie (AI) onder toezicht, leidinggevende spreekt als laatste.

DOELGROEP

Leidinggevenden die een wekelijks teamoverleg leiden, en medewerkers die daarin echt hun plek willen innemen.

- **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.

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

- Psychologische veiligheid – A. Edmondson (1999), bevestigd door het Aristotle-project (Google).
- Actief luisteren (C. Rogers) en dienend leiderschap (R. Greenleaf, 1970).
- PechaKucha-formaat 20×20 – A. Klein & M. Dytham (2003).
- Afthonios-kader: 3 doelen + verloop in 6 stappen.

BRONNEN & REFERENTIES

- Microsoft, Work Trend Index: wekelijkse tijd in vergaderingen +252% en aantal vergaderingen +153% sinds februari 2020
- Google, Aristotle-project (2012–2015, re:Work): psychologische veiligheid aangewezen als factor nr. 1 voor teamprestaties
- Microsoft, Work Trend Index: 43% van de medewerkers die op afstand werken en 44% van de hybride werkenden heeft in vergaderingen niet het gevoel er volledig bij te horen
- Salas et al. (2015) – voorwaarden en werkwijzen voor effectieve samenwerking

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026