



ONTWIKKELING IN TEAMS

samen groeien met meer structurele feedback



Waarom zo?

- Groei vraagt om meer zelfsturing
- Persoonlijke ontwikkeling ook in drukkeres periodes
- WGL: meer feedback = fijn

DE OPLOSSING

Ontwikkeling in teams:
Collega's die elkaar scherp houden op ontwikkeling en elkaar motiveren. Feedback geven en ontvangen zit structureel in het programma.

hoe dan?

Leren van elkaar, op een gelijkwaardige manier.
→ Samen groeien.



WAT IS EEN ONTWIKKELTEAM?

2 medewerkers per team

1 uur per 6 weken

Teams op basis van complementariteit: wie kunnen het meest van elkaar leren volgens de ME-scan?

Ontwikkelpennen delen, doelen stellen (en elkaar daaraan houden), met openheid over wat je lastig vindt.



DIT GAAT IN 3 FASES

1

Eerste gesprek

Updategesprek over waar jullie nu staan en waar je heen wil



2

Ontwikkeling

Uitdagingen neerleggen, ervaringen uitwisselen, concrete afspraken maken en elkaar daaraan houden



3

Verdieping

Losser format, meer diepgang, team bepaalt zelf de agenda





Feedback ophalen uit projecten

Het ontwikkelteam gaat niet alleen over de partner zelf. Het is ook het vaste moment om feedback uit je project op te halen.

1

Elke periode 1x feedback

Elke 6 weken vraag je actief interne feedback aan één projectpartner.

2

Altijd wisselen

Kies elke maand een andere projectpartner dan de vorige keer, zo rouleert het vanzelf.

3

Bespreken in het ontwikkelteam

Wat je ophaalde, breng je in als onderdeel van je maandelijkse sessie.

4

Vastlegging in map

Korte vastlegging en ontwikkeldoel altijd genoteerd, zodat het deelbaar en terug te vinden is.



Eerste gesprek met je ontwikkelpartner.

1

Inchecken

5 min

Hoe is je dag tot nu toe, hoe zit je erbij?

Vanaf punt 2: noteren in jullie vastlegging.

2

Waar staan we?

20 min p.p.

Met welke leerpunten ben je de afgelopen maanden bezig geweest, wat heb je geleerd en wat zijn nog uitdagingen nu? Omschrijf je leerdoelen.

3

Vooruitkijken

10 min

Stel actiepunten op voor de komende periode.
Plan een nieuwe datum voor jullie OIT.

4

Afsluiten

5 min

Hoe was dit? Wat werkte goed, wat wil je volgende keer anders? Noteren.



Ontwikkeling

1

Inchecken

5 min

Hoe is je dag tot nu toe, hoe zit je erbij?

Vanaf punt 2: noteren in jullie vastlegging.

2

Terugblik

15 min p.p.

Wat waren de actiepunten van de vorige sessie en hoe is dat gegaan?

Eerst luisteren, en doorvragen, niet direct een advies proberen te geven.

3

Feedback bespreken

5 min p.p.

Bespreek de feedback die jullie hebben gevraagd.
Hoe vond je het om dit te vragen, hoe landde de feedback zelf, wat ga je hiermee doen?

4

Vooruitkijken

10 min

Stel actiepunten op voor de komende periode.
Plan een nieuwe datum voor jullie OIT.

5

Afsluiten

5 min

Was de verdeling gelijkwaardig?
Hoe was de dynamiek?
Wat was prettig, wat zou beter kunnen?



Verdieping

Wanneer je al wat langer reflecteert samen, of je geen concreet ontwikkeldoel kunt vormen, maar wel graag wil blijven leren

Losser format, het team bepaalt zelf de agenda. Wel met vaste ankers: intro met inchecken, afsluiten met concrete doelen en evaluatie.

- Boek, artikel, podcast, documentaire samen lezen/luisteren/kijken en bespreken
- Misschien wat lagere frequentie

Vaste spelregel

Inchecken en evaluatie blijft.

Planning



BILA

Rondje wandelen kan altijd, maar wordt niet meer periodiek gepland

OIT-SESSIE

1x per 6 weken, een uur

VERSLAGLEGGING

Altijd in OneNote: kort verslagje plus ontwikkeldoel, deelbaar met elkaar

KOPPELDUUR

Minimaal een half jaar zo, volgende strategiesessie evaluatie

Ontwikkelteams



Gido – Youri

Thijs – Mees

projecten

Koen – Johan

Thijs – Marlies

MT, lagere frequentie

VOORUITBLIK

Bram start in oktober en landt eerst in werkwijze en projecten. Hij kan evt over een tijdje aansluiten, bekijken we t.z.t. in overleg samen.

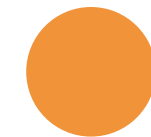


Waarom deze aanpak werkt



Reciprocal peer coaching

Gelijkwaardige wisselwerking werkt beter dan hiërarchische coaching.



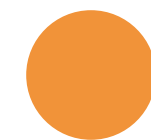
Motiverende gespreksvoering

Vragen stellen activeert eigen denkvermogen; advies onderdrukt het juist.



Implementation intentions

Concrete afspraken werken, vage voornemens niet.



Psychologische veiligheid (Edmondson)

Teams die reflecteren op hun manier van samenwerken bouwen sneller vertrouwen op.

Vragen/gedachten?