

# Samen met je team meer werkplezier voor jou!

## Stappenplan

**“ Mijn inziens is dit de juiste aanpak om gedragsverandering te bewerkstelligen. Met behulp van deze bijeenkomsten, het stellen van de juiste vraag en het bewust worden van de ontwikkelbehoeftes, is de methode erg resultaatgericht. ”**

*[Kris Possel, Horizon College]*

SOM, het platform in het mbo  
van werkgevers en werknemers samen



## Inhoudsopgave

Stappenplan: voor wie is het bedoeld? .....	2
Stap 1 .....	3
Stap 2 .....	4
Stap 3 .....	5
Stap 4 .....	6
Stap 5 .....	7

## Samen met je team meer werkplezier voor jou!

Als teamlid je talenten goed uit de verf kunnen laten komen en vitaal naar je werk gaan. Als team elkaar op de juiste momenten motiveren en betrekken zodat je beter je werk kan doen. De methode 'Blijvende Verbinding' voor het mbo helpt hierbij. Met deze methode verbeter je de samenwerking als team en ga je met (nog) meer plezier naar je werk. Met als uiteindelijk doel: het beste onderwijs voor iedere student.

## Stappenplan: voor wie is het bedoeld?

Blijvende verbinding is een methode waarin je tijdens twee teamsessie onder begeleiding van een facilitator (begeleider) in gesprek gaat met het hele team om de samenwerking te verbeteren en als individu (nog) meer energie uit je werk te halen.

Het stappenplan kun je als teamleider of begeleider gebruiken om de sessies te organiseren. Het geeft je ook een globaal beeld van hoe de methode werkt. Om je eerst meer te verdiepen in de methode kun je [deze achtergrondinformatie](#) lezen.

### Contact en ondersteuning

Meer ondersteuning? Neem dan via [info@sommbo.nl](mailto:info@sommbo.nl) contact op met Douwe Jan de Jong van Helicon of Kris Possel van het Horizon College.

## Stap 1

### **Stem het doel van de sessies af en kies een begeleider**

*Bepaal als teamleider samen met het team tijdens een werkoverleg de teamvraag, het programma en de spelregels. Wat kan er beter en draagt het nog beter samenwerken als team? Welk teamdoel past het beste bij jullie? Bijvoorbeeld: Hoe kunnen we beter elkaars talenten benutten om zo het onderwijs te verbeteren?*

*Kies een begeleider die het proces zal leiden. Denk aan een collega buiten het eigen team, bijvoorbeeld een collega van de afdeling HRM of een trainer.*

### **Rolverdeling:**

- De teamleider introduceert de aanpak 'Blijvende Verbinding' in het team, stelt samen met het team de mogelijke doelen vast en plant twee data voor de sessies.
  - De teamleider zorgt ervoor dat het onderwerp op de agenda van het team blijft staan.
  - De teamleider wijst een begeleider (facilitator) aan die de sessies gaat begeleiden.
  - In overleg met team wordt bepaald wie uit het team zorg draagt voor de borging van het project. Borging houdt bijvoorbeeld in het verzamelen van de resultaten (denk aan flipovers, korte terugkoppeling via de mail)
- Opbrengst Stap 1: het doel en de rollen zijn duidelijk.**

## Stap 2

### **Bereid de teamsessies voor door als teamlid drijfveren, werkwaarden en leervragen in kaart te brengen**

*Elk teamlid bereid de sessie voor, door zich af te vragen:*

- a. Wat kan het team voor jou betekenen en wat kan ik voor het team betekenen? Breng je drijfveren, ontwikkelbehoeften en je toekomstbeeld in kaart. Gebruik hiervoor de werkvorm 'Mijn werk draait door' op pagina van het uitgebreide draaiboek.
- b. Wat zijn jouw twee belangrijkste werkwaarden? Kies uit de zeven onderstaande mogelijkheden:
  1. Je talenten in je werk kunnen gebruiken.
  2. Je talenten in je werk kunnen ontwikkelen.
  3. Betrokkenheid hebben bij belangrijke beslissingen over je werk.
  4. Betekenisvolle contacten op je werk hebben.
  5. Eigen doelen in je werk kunnen stellen.
  6. Erkenning en waardering krijgen
  7. Bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols (deelnemer, werkveld, maatschappij)
- c. Welke leervragen heb je die samenhangen met het teamdoel en deze twee werkwaarden?

### **Rolverdeling:**

- De begeleider van de sessie roept de teamleden op de bovenstaande vragen voor te bereiden voor de eerste sessie. Geef aan dat de teamleden zelf mogen bedenken hoe ze de vragen willen presenteren. Dit kan voor de groep, maar ook vanaf je stoel. Het gaat er vooral om dat de teamleden zich veilig voelen. Geef ook aan hoeveel tijd er is voor ieder teamlid.
- De teamleden schrijven de antwoorden op de bovenstaande vragen voor zichzelf op en nemen deze mee om te presenteren tijdens de eerste sessie.
- Opbrengst stap 2: alle teamleden zijn betrokken bij de voorbereiding en de individuele leervragen zijn in kaart gebracht.**

## Stap 3

### **Teamsessie 1: De teamleden krijgen meer inzicht in elkaars individuele wensen en behoeften**

*Start als sessiebegeleider met een ijsbreker. Bijvoorbeeld met de werkvorm 'sleutelbos'. Maak groepen van ongeveer 4 personen. Laat iedereen aan de hand van zijn sleutelbos zijn verhaal vertellen. De anderen kunnen hierover vragen stellen. Het doel is elkaar wat beter te leren kennen. Dit mag van alles zijn, privé en/of werk gerelateerd.*

*Bekijk vervolgens samen als groep nog een keer wat je wilt verbeteren, en schrijf dat op. Bijvoorbeeld: 'Hoe kunnen we, individueel en met elkaar, meer energie uit ons werk halen?'*

Daarna is het tijd voor de teamleden om het voorbereide werk te presenteren. De begeleider geeft aan hoeveel tijd daarvoor is. Na de presentaties geeft het team elkaar feedback. Deze vragen worden beantwoord: 'Welke indruk krijg ik van jouw verhaal?' 'Wat leer ik hier zelf van?' en 'Welke tips wil ik geven?' Bekijk hiervoor ook de werkvorm ['Hot chair' op pagina 10 van het uitgebreide draaiboek.](#)

Na afloop vraagt de begeleider de verschillende teamleden kort samen te vatten wat ze van elkaar geleerd hebben en hoe ze dit kunnen toepassen in hun werk en het gestelde doel.

### **Rolverdeling:**

- De begeleider zorgt voor de begeleiding van de teamsessie zoals: ervoor zorgen dat de bovenstaande onderdelen aan de orde komen, de tijd in de gaten houden of zorgt voor een gerichte discussie (rode draad vast houden).
  - De begeleider zorgt ook voor een veilige sfeer in de groep. Bespreek bijvoorbeeld vooraf hoe de spelregels en de manier waarop je het gesprek met elkaar aan wilt gaan tijdens de sessie. Of geef alle teamleden de ruimte hun verhaal te doen door hen actief uit te nodigen deel te nemen aan het gesprek.
  - De teamleider en/of het teamlid dat meewerkt aan de borging van de resultaten verzamelt de persoonlijke presentaties en koppelt deze schriftelijk terug naar de andere teamleden zijn.
- Opbrengst stap 3: de leden hebben in teamverband ontdekt wat hun leervragen zijn in relatie tot het vastgestelde doel.**

## Stap 4

**Teamsessie 2: koppel de individuele leervragen en wensen aan het teamdoel. Bepaal wat er nodig is om het doel te bereiken.**

Start weer met een ijsbreker door elkaar in groepjes van vier een compliment te geven over iets waar het teamlid zelf trots op is. Herhaal vervolgens wat het *teamdoel* was en wat de *individuele leervragen* van elke *collega* zijn. Bepaal vervolgens samen wat die individuele leervragen betekenen voor de werkwijze in het team. Gebruik hiervoor verschillende flappen:

- Flap 1: Leervragen
- Flap 2: Wat heb je van het team nodig
- Flap 3: Wat heb je het team te bieden

Onderzoek vervolgen waar het team nu staat (in relatie tot het teamdoel) en hoe het team bij het gewenste doel kan komen rekening houdend met alle individuele leervragen en talenten. Doe hiervoor eerst de opdracht '[Dynamische oordeelsvorming](#)' uit het uitgebreide draaiboek op pagina 12, waarin je onderscheid maakt tussen feiten en meningen, en doelen en acties.

*Bepaal samen aan welke knoppen gedraaid kunnen worden om te verbeteren, zoals: taak- en werkverdeling, manier van samenwerken, werksituatie/werkomgeving of teamplan. Werk het plan nu uit. Dat kan in groepjes of in teamdialog. Prioriteer samen met de teamleden en neem besluiten. Bepaal ook wie gaat wat doen. Afsluitend vat de begeleider samen WAT er volgens het team, WANNEER gedaan moet worden om de doelen te behalen. Wijs ook eigenaren aan de actiepunten toe.*

De rolverdeling komt overeen met stap 3.

- Opbrengst Stap 4: het team heeft acties geformuleerd die nodig zijn om het teamdoel te bereiken.**



## Stap 5

Evalueer in het teamoverleg in hoeverre de teamdoelen zijn bereikt. Wat is er veranderd? Wat gaat goed, wat kan beter?

### **Rolverdeling:**

- Het teamlid dat verantwoordelijk is voor de borging en de teamleider zettende evaluatie van de teamdoelstellingen en de resultaten op de agenda:  
Het team houdt samen de voortgang in de gaten, het gestelde teamdoel is een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Opbrengst Stap 5: het team heeft zicht op acties die goed zijn gegaan en acties die nog nodig zijn om het teamdoel te behalen.**

Voor meer informatie over 'Blijvende Verbinding':

[www.sommbo.nl/blijvende-verbinding](http://www.sommbo.nl/blijvende-verbinding)



Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO  
Lange Voorhout 13  
2514 EA Den Haag  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag  
070-376 5981  
[info@sommbo.nl](mailto:info@sommbo.nl)  
[www.sommbo.nl](http://www.sommbo.nl)