

**Vijf  
praktische  
interventies  
voor meer  
grip op  
teamdynamiek**



# Inleiding

Samenwerken gaat zelden alleen over de inhoud. Onder de oppervlakte spelen aannames, gevoelens, verschillen en onuitgesproken verwachtingen een minstens zo grote rol. Juist daar loopt het vaak vast. Niet omdat mensen niet willen, maar omdat het niet expliciet wordt.

Dit kleine boekje bevat vijf praktische werkvormen voor leidinggevenden die willen werken met wat er écht gebeurt in hun team. Geen theorie, maar concrete interventies die je kunt inzetten in overleggen, gesprekken en dagelijkse samenwerking. Werkvormen die helpen om verschillen zichtbaar te maken, helderheid te creëren en verantwoordelijkheid daar te leggen waar die hoort.

Je hoeft ze niet perfect toe te passen. Juist door ze eenvoudig en regelmatig te gebruiken, ontstaat er meer openheid, rust en vertrouwen in het team. Zie ze als handvatten om het gesprek opener te maken, besluiten zorgvuldiger te nemen en als leidinggevende transparant te zijn in wat je doet en waarom.

Veel leesplezier!

Marieke Jongman en Paul Bijl

**Assumptions  
are made  
and most  
assumptions  
are wrong.**

**- Albert Einstein**



# 1 - Check aannames

## Check de aannames in je team

In teams worden veel conclusies getrokken zonder dat ze worden uitgesproken of getoetst. We denken te weten wat de ander bedoelt, vindt of wil. Die aannames sturen gedrag en zorgen ongemerkt voor misverstanden en spanning. Door aannames te checken, haal je het gesprek terug naar wat echt klopt.

### Wanneer gebruik je dit

- Als je merkt dat er over elkaar gesproken wordt
- Bij interpretaties, conclusies of "ja maar"-reacties
- Wanneer het gesprek vastloopt op meningen

### Zo pak je het aan

- Benoem dat je een aanname hoort of zelf maakt.
- Formuleer de aanname zo neutraal mogelijk.
- Vraag expliciet of deze klopt.

### Zeg bijvoorbeeld

*"Ik merk dat ik een aanname doe: klopt het dat...?"*

*"Dit klinkt voor mij als een aanname. Wil je die checken?"*

*"Bedoel je daarmee dat ...?"*

### Wat het oplevert

Meer helderheid, minder ruis en gesprekken die gaan over de werkelijkheid in plaats van over veronderstellingen.

**Duidelijkheid:**

**De dingen  
zien zoals ze  
zijn, niet  
zoals je dénkt  
dat ze zijn.**

**- Jan Silvious**



## 2 - Gebruik je handen

### Gebruik je handen om te stemmen

In gesprekken blijven verschillen vaak onzichtbaar. Mensen knikken, zwijgen of denken iets anders. De neiging is om met de luide meerderheid (of minderheid) mee te gaan. Met handen stemmen maak je in één keer duidelijk: waar zijn we het wél eens en waar niet?

#### Wanneer gebruik je dit

- Bij twijfel of onduidelijkheid
- Na een voorstel of besluit
- Als niet iedereen aan het woord komt

#### Zo pak je het aan

- Herhaal de vraag, het voorstel of besluit.
- Laat iedereen tegelijk stemmen met de hand
- Vraag bij twijfel: wat heb je nodig?

#### Zeg bijvoorbeeld

*"Wie is er allemaal voor optie A? Mag ik handen zien? En B?"*

*"Als we dit nu besluiten: wie kan hier niet mee leven?"*

*"Ik stel voor om te pauzeren. Wie vindt dat oké?"*

#### Wat het oplevert

Openheid, tempo en een eerlijker gesprek waarin álle stemmen gehoord worden.

**The questions  
we ask, shape  
the answers  
we get.**

**- Yvonne Dolan**



## 3 - Check-in

### Check-in met je team

Teams gaan vaak meteen de inhoud in, terwijl niet iedereen er hetzelfde bij zit. Dingen die spelen blijven onuitgesproken en komen later terug in gedoe, irritatie of afhaken. Door bewust in te checken maak je zichtbaar wat er leeft, zonder het meteen te hoeven oplossen.

#### Wanneer gebruik je dit

- Aan het begin van een overleg of vergadering
- Na een pauze of een intens moment
- Als de sfeer onrustig of gesloten aanvoelt

#### Zo pak je het aan

- Stel maximaal 3 check-in vragen.
- Geef iedereen de ruimte om iets te zeggen (popcorn-style, dus geen vaste volgorde).
- Er wordt niet gereageerd, alleen geluisterd.

#### Zeg bijvoorbeeld

*"Hoe zit je er nu bij, in één zin?"*

*"Wat is belangrijk voor jou in dit overleg?"*

*"Hoe kunnen we onze samenwerking verbeteren?"*

#### Wat het oplevert

Meer aanwezigheid, veiligheid en focus. Het team is sneller écht in gesprek, omdat men gezien en gehoord is.

**Be decisive. A  
wrong decision  
is generally  
less disastrous  
than  
indecision.**

**- Bernhard Langer**



## 4 - Besluit met consent

### Neem besluiten met consent

Besluiten stranden vaak op eindeloos overleg of schijnconsensus. Niet iedereen hoeft het eens te zijn, wél moet iedereen ermee kunnen leven. Werken met consent verschuift de vraag van *“wie is voor?”* naar *“wie heeft een zwaarwegende reden om dit niet te doen?”*.

#### Wanneer gebruik je dit

- Bij (kleine) besluiten die voortgang vragen
- Als unanimiteit niet nodig of haalbaar is
- Wanneer meningen blijven rondzingen

#### Zo pak je het aan

- Formuleer het voorstel zo concreet mogelijk.
- Vraag wie een zwaarwegend bezwaar heeft.
- Vraag bij bezwaar om een alternatief voorstel dat het risico wegneemt.

#### Zeg bijvoorbeeld

*“Wie heeft er een zwaarwegende reden om dit niet te doen?”*

*“Wat is het risico dat jij ziet, en welk alternatief stel je voor?”*

*“Kun je hiermee leven, ook als het niet jouw voorkeur heeft?”*

#### Wat het oplevert

Snellere besluiten met meer draagvlak, waarbij verschillen serieus worden genomen en verantwoordelijkheid in het team blijft.

**We beoordelen  
onszelf op  
onze intenties  
en anderen op  
hun acties.**

**- Stephen Covey**



## 5 - Ondertitel jezelf

### Ondertitel wat je doet

Als leidinggevende doe je de hele dag van alles: keuzes maken, ingrijpen, prioriteren, vertragen, versnellen, grenzen stellen. Voor anderen is niet altijd duidelijk wat je doet of waarom. Ondertitelen betekent dat je kort en helder benoemt wat jij doet en met welke bedoeling. Dat voorkomt misverstanden en geeft rust.

#### Wanneer gebruik je dit

- Als je een beslissing neemt of een koers kiest
- Als je ingrijpt in gedrag of samenwerking
- Bij onrust, weerstand of verwarring

#### Zo pak je het aan

- Benoem in één zin wat je doet.
- Geef kort je intentie of afweging.
- Nodig uit tot reactie of check begrip.

#### Zeg bijvoorbeeld

*"Ik kies voor ..., omdat dit het meeste oplevert voor ons doel."*

*"Mijn intentie is ..., daarom kies ik er voor om ..."*

*"Ik parkeer dit onderwerp, zodat we nu kunnen afronden."*

#### Wat het oplevert

Meer duidelijkheid, minder gedoe en meer vertrouwen. Mensen hoeven minder te raden naar jouw intentie en kunnen beter aansluiten op jouw keuzes.



Dit boekje is ontwikkeld door **Groei door Verbinding**.

Wij begeleiden teams en leidinggevenden bij samenwerking, leiderschap en verandering. In ons werk helpen we mensen om verschillen bespreekbaar te maken, gedoe niet uit de weg te gaan en samen te bouwen aan vertrouwen en eigenaarschap. Altijd praktisch, ervaringsgericht en met oog voor wat er onder de oppervlakte speelt.

Meer weten over onze aanpak of benieuwd wat wij voor jouw team kunnen betekenen?

Kijk op [www.groeidoorverbinding.nl](http://www.groeidoorverbinding.nl)