

ZO (BEGE)LEID IK EEN TEAM





TEAM
TEAM

EEN TEAM IS EEN GROEP PERSONEN
DIE DOOR MIDDEL VAN SAMENWERKING
PROBEREN HETZELFDE DOEL TE BEREIKEN.

VOORWOORD

Wat fijn dat je hebt deelgenomen aan de training 'Zo (bege)leid ik een team'! Tijdens de training heb je samen met de andere deelnemers keuzes gemaakt uit de gereedschapskist. De onderwerpen die jullie kozen, zijn daar verder verdiept en praktisch gemaakt. In deze hand-out vind je alle thema's van de menukaart overzichtelijk uitgewerkt. Scan de QR code voor de verdieping van het thema. Zo kun je alles nog teruglezen en toepassen binnen je eigen scoutinggroep.

Deze hand-out is samengesteld door het trainersteam van 'Zo (bege)leid ik een team' en mede mogelijk gemaakt door de Provincie Limburg. We hopen dat deze hand-out jou en je team helpt beter samen te werken.

Beroepskrachten &
trainersteam 'Zo (bege)leid ik een team'

SCOUTING LIMBURG

GEREEDSCHAPSKIST



GEDRAG BINNEN EEN TEAM

BELBIN	Hoe krijg ik zicht op mijn gedrag én dat van mijn teamleden als we gaan samenwerken: welke strategie kan ik toepassen?
KERNKWADRANTEN	Tegen welk gedrag loop ik aan van mijzelf en mijn teamleden: hoe kan ik daar mee omgaan?
DISC	Leer jouw basiskarakter kennen en dat van jouw team. Kom erachter hoe je de neuzen dezelfde kant op krijgt door anders te communiceren.



TAAKVERDELING

FRUITMAND	Maak een goede taakverdeling binnen het team.
KWIK, KWEK, KWAK & JOSJE	Ik wil mijn teamleden de gewenste kant op bewegen.



PROBLEEMANALYSE

BONGO	Eén groot obstakel binnen het team.
PROP	Heb je een probleem of heb je een oplossing?



GESPREK

MATURE	Positief begeleiden van mijn teamgenoten.
RESPECTVOL CONFRONTEREN	Ik moet hem/haar iets zeggen, maar hoe?



MOTIVATIE

RAKET	Motiveren samenwerking; eensgezindheid binnen het team.
LENCIONI	Wordt mijn team ooit een team?



BELBIN

Dr. Meredith Belbin onderscheidt negen teamrollen, gebaseerd op gedrag en persoonlijkheid. Elke rol versterkt het team op een eigen manier. Door te ontdekken welke rollen aanwezig zijn, ziet een team direct zijn sterke en zwakke punten. Zo kunnen taken slimmer verdeeld worden en werkt het team beter samen.

Toepassing van Belbin rollen:

Teamontwikkeling: Het model helpt om de diversiteit in een team te begrijpen en te benutten.

Effectiever samenwerken: Door iedereen op zijn of haar sterktes in te zetten en zwaktes te compenseren, presteert een team beter.

Meer zelfinzicht: Teamleden krijgen inzicht in hun eigen bijdragen en valkuilen, wat leidt tot persoonlijke en teamontwikkeling.

Een Belbin test kan helpen om de teamrollen binnen een team te identificeren en te bespreken.





KERNKWADRANTEN

Kernkwadranten geven je inzicht in je sterke punten (kernkwaliteiten), je valkuilen, de eigenschappen die je verder helpen ontwikkelen (uitdagingen) en het gedrag van anderen dat je irriteert (allergieën).

Kernkwaliteit: Je natuurlijke kracht of sterke eigenschap.

Valkuil: Het te veel van je kernkwaliteit, wat doorslaat in negatief gedrag.

Uitdaging: Het tegenovergestelde van je valkuil, wat je helpt om in balans te blijven.

Allergie: Het gedrag van anderen dat je irriteert, vaak omdat het het tegenovergestelde is van je kernkwaliteit.

Toepassing van kernkwadranten:

Zelfinzicht: Je leert je eigen sterke en zwakke punten beter kennen.

Persoonlijke groei: Het model helpt je te ontwikkelen door te laten zien waar je in kunt groeien.

Samenwerking: Je begrijpt waarom je botst met anderen en wat je van elkaar kunt leren.





DISC

DISC is een praktisch model waarmee je inzicht krijgt in het gedrag van mensen: hoe iemand overkomt in zijn/haar communicatie. Ben jij rood, geel, groen of blauw? Wat betekent dat eigenlijk?



- **Dominant** (D) - hoe ga je om met problemen en uitdagingen?
- **Invloed** (I) - hoe weet je anderen te overtuigen van jouw mening?
- **Stabiliteit** (S) - hoe ga je om met veranderingen en tempowisselingen?
- **Conformisme** (C) (zorgvuldigheid)- hoe ga je om met vastgestelde regels en procedures?

Als jij je team ook in deze cirkel kunt plaatsen, dan kun je leren welke communicatiestijl wel en niet bij je teamleden werken. Waar zijn ze allergisch voor en wat motiveert hen? Hoe krijg je meer begrip voor elkaars standpunten en drijfveren en hoe leer je vanuit daar samenwerken?

Kortom, goed communiceren en samenwerken zijn belangrijk voor een sterk team.





FRUITMAND

Binnen Scouting zijn we gezond en zuinig. Het fruit dat meegaat op kamp moet natuurlijk wel op. Maar wat doe je met die grote appels die niemand wilt? Juist, die schil je en snij je in partjes. Voor je het weet is alles op!

Zie de taken binnen jouw team als een fruitmand. De lekkere dingen zijn zo op, de grote stukken blijven liggen, maar moeten uiteindelijk toch gegeten worden.

Hoe verdeel je de taken binnen je team eerlijk? Ga in gesprek met je team en zet gezamenlijk op papier wat bij welke rol hoort. Ga dan samen bekijken hoe je al deze taken herverdeelt op basis van kennis, leergierigheid of gewoon dat het moet gebeuren en iedereen ook best een rotklus mag hebben.

Nog belangrijker: smaken veranderen. Daarom is het slim om de taakverdeling aan de start van het seizoen telkens opnieuw te bekijken.





KWIK, KWEK, KWAK & JOSJE

Kwik is erg snel, doet zijn werk goed en op hem/haar kun je bouwen. **Kwek** wil wel, maar tegen hem/haar moet je erg veel kwekkeren om het uiteindelijk wel te laten gebeuren. Hij/zij wil in ieder geval wel. Dan hebben we nog **Kwak**. Nou, die kwakt alles in een hoek. Daar heb je niet veel aan. En dan **Josje**... die wil wel, die kan ook, maar alleen als ze er zelf zin in heeft.

Ieder teamlid heeft wel iets van elk genoemde houdingen in zich. Maar hoeveel Kwik, Kwek, Kwak of Josje hebben ze nu precies in zich?

Als teamleider zie je vaak dat ze allemaal in de buurt van Kwik komen, maar het kan ook zijn dat bijvoorbeeld iemand uit je team meer in gesprek wil komen (richting Kwek). Wat moet je er voor doen om hem/haar die richting op te laten bewegen en welke invloed heeft dat op anderen?





BONGO

Als er iets vervelend speelt in jouw team wekt dat frustratie op. Het kan ook iets sluipends zijn. Hoe beter je weet probleem begrijpt, hoe makkelijker de oplossing volgt.

BONGO is een hulpmiddeltje om het lastige punt zo goed mogelijk in kaart te brengen. De oplossing komt vanzelf bovendrijven.

4	B	egin. Hoe was het in het begin, toen het helemaal goed ging?
3	O	orsprong. Wat was het kantelpunt?
1	N	u. Hoe gaat het nu?
2	G	evolg. Wat is het gevolg als we zo doorgaan?
5	O	plossing. Hoe vervelend ook, maar wat zou de oplossing zijn?





PROP

Heb je een PRoblem of een OPlossing? Of het nu om jezelf gaat of een van de mensen uit jouw team. Je komt altijd situaties tegen en dan is het de vraag hoe je daarmee omgaat. Zie je een probleem of zie je een oplossing?

Als je naar het **probleem** kijkt, sta je stil. Je komt niet verder. Kijk je erna als een potentiële **oplossing**, dan kijk je verder. Je lost het op en zo kom je verder.

Kom je weer een situatie tegen, stel jezelf dan de vraag: "Probleem of oplossing?". De keuze is aan jou hoe je hiermee omgaat. Als je geneigd bent steeds de moeilijkheden te zien is het ook goed te beseffen dat er een oplossingskant is.

Stel je hebt iemand in je team die steeds de moeilijkheden ziet kun je hem/haar die keuze uitleggen. Om het werkelijk te beseffen dat je een keuze hebt, zul je vaak moeten herhalen. Om dat herhalen wat makkelijker te maken kun je ook afkorten door te zeggen: "prop". PRoblem of OPlossing?





MATURE

In welke valkuil trap jij als (team)leider?

- **Mol:** Je ziet dat iets misgaat, maar je grijpt niet in. De taak blijft liggen en dat raakt iedereen.
- **Macho:** Je ziet iemand struggelen en neemt het snel over. Jij leert niets aan je team.
- **Mama:** Je team klaagt dat het te druk is. Jij neemt de taak over en raakt zelf overbelast.

In alle gevallen neem jij het probleem op je. Je team en groep voelen hierdoor minder verantwoordelijkheid.

De oplossing: jij moet **MATURE** zijn. Stuur je team bij, zonder het werk van hen over te nemen.

- Bij de **Mol:** geef richting aan je team.
- Bij de **Macho:** ga in gesprek en begeleid je team.
- Bij de **Mama:** help je team met plannen en bewaak je eigen grenzen.

Zo groeit je team en blijft de taak waar die hoort.





RESPECTVOL CONFRONTEREN

Een lastig gesprek voeren blijft spannend. Soms loopt het niet in je team of vertoont iemand gedrag dat niet past. Het vraagt moed om dit te bespreken, niet om te veroordelen, maar om samen verder te komen.

Richt je op het gedrag, niet op de persoon. Zeg wat het met je doet en laat de ander meedenken over oplossingen. Zo blijft de relatie goed en ontstaat ruimte voor groei.

Vijf tips:

1. Spreek vanuit jezelf. Gebruik de **Ik-vorm**: jij wilt iets bespreken en jij wilt verandering.
2. Benoem **feitelijk gedrag**: "Ik merk dat je de afgelopen 3 opkomsten geen programma had voorbereid."
3. Benoem je **gevoel** hierbij: "Dat stoort me."
4. Leg het **gevolg** uit: "Doordat je niets had voorbereid hebben we weer een aantal simpele spellen gedaan. Je zag dat de groep zich hierdoor snel ging vervelen."
5. Beschrijf **wat je wél wilt**: "Laten we afspreken dat je voor de volgende opkomst op tijd bespreekt wat je wilt gaan doen. Ik kan zo ook bijsturen als dat nodig is."





RAKET

Zelfs met de beste bedoelingen lukt het een team niet zonder een gezamenlijk doel. Daarom is het belangrijk dat iedereen weet wat het doel is.

Net als bij een raket naar de maan: alle onderdelen moeten samenwerken om het doel te halen.

Scouting Nederland heeft een overkoepelend doel. Deze staat in de kop van de raket.

Elk team heeft ook een eigen doel: wat wil je met je speltak bereiken? Welke waarden horen daarbij?

Bepaal als team de inzet en afspraken in een paar kernpunten. Zo weet iedereen wat belangrijk is. Hoe beter je als team alles weet te verwoorden, des te beter wordt het resultaat en hoe meer plezier iedereen heeft!





LENCIONI

Of je het nu leuk vindt of niet: geen enkele team is perfect, want het bestaat uit mensen. Dat is geen probleem zolang de samenwerking goed verloopt en jullie elkaar aanvullen.

Het wordt lastig wanneer je één van deze frustraties herkent:

- Geen vertrouwen
- Angst voor conflict
- Gebrek aan betrokkenheid
- Vermijden van verantwoordelijkheid
- Geen oog voor teamresultaten

Bij elk punt is het belangrijk samen een oplossing te zoeken. Schroom niet om hulp te vragen van het bestuur of externe adviseurs.



COLOFON

Deze informatie is samengesteld door

SCOUTING LIMBURG

Nusterweg 63

6136 KT Sittard

046-4859909

info@scoutinglimburg.nl

scoutinglimburg.nl

Met dank aan

Ons vrijwillig trainersteam 'Zo (bege)leid ik een team'

Wil je op de hoogte blijven van ons aanbod? Ga dan naar onze website
en volg ons op Facebook en Instagram.



provincie limburg
vrijwillig door de Provincie Limburg



De inhoud van deze folder is met uiterste zorg samengesteld, desondanks kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. Scouting Limburg aanvaardt derhalve geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade ontstaan door of verband houdend met het gebruik van de inhoud van deze uitgave.

Copyright Scouting Limburg © 2025

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden openbaar gemaakt en/of veelevoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Scouting Limburg.