

TeamQ

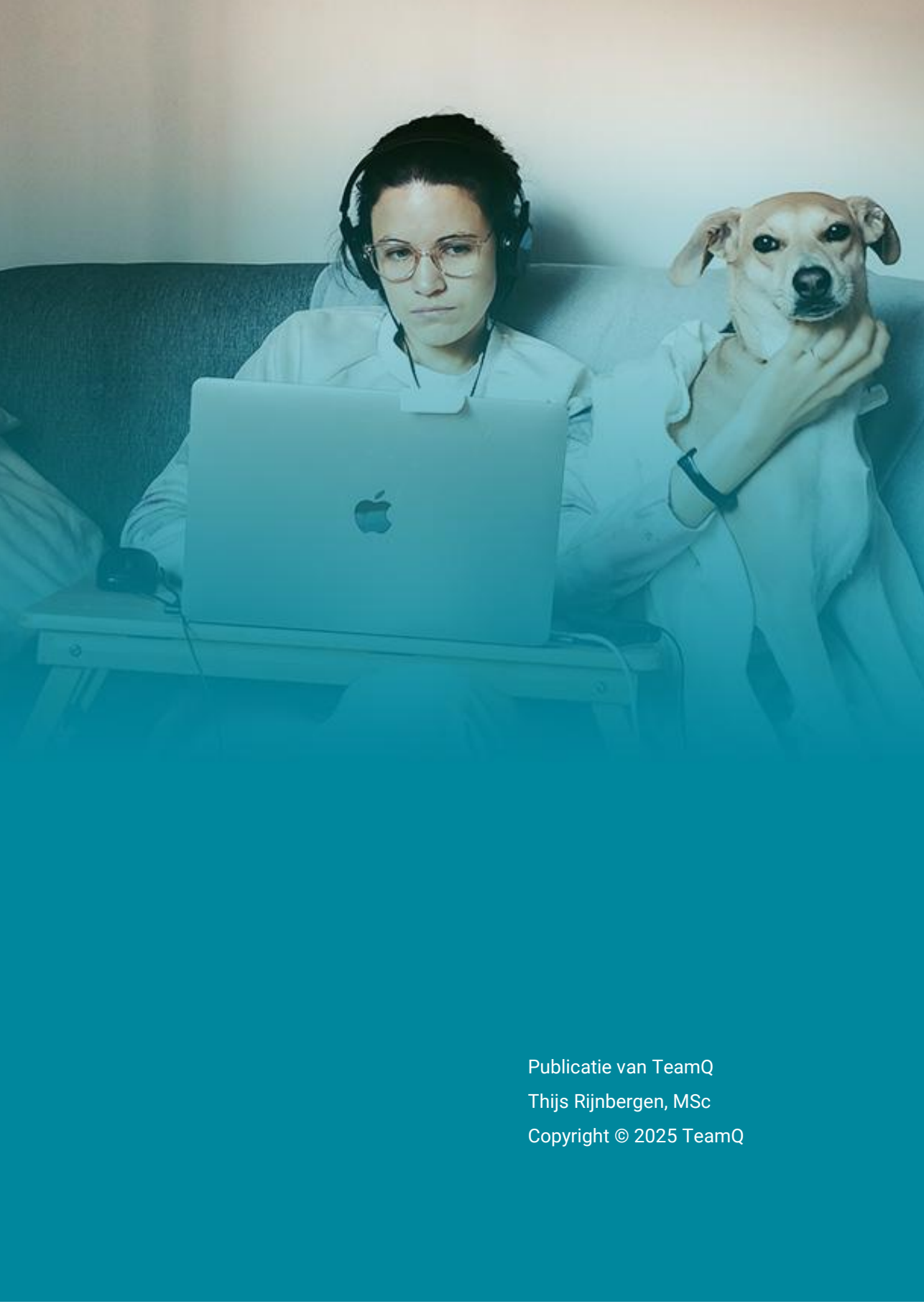
TeamBelevingsonderzoek

3.0



Samen voorop!

teamQ



Publicatie van TeamQ
Thijs Rijnbergen, MSc
Copyright © 2025 TeamQ

Inhoudsopgave

Onze visie op ontwikkeling van Teams	4
Zet teamleden aan het roer van ontwikkeling	4
Van analyse naar experiment	5
Een goed ingericht proces zorgt voor diepgang en beweging.....	5
Stap 1: Begin met een goed gesprek	6
“Er moet iets gebeuren, maar hoe krijg ik het team mee?”	6
Stap 2: Het TeamBelevingsonderzoek	7
“Wat zie ik eigenlijk als iedereen de vragenlijst invult?”	7
Het begint met een persoonlijke uitnodiging.....	7
Stap 3: Bespreek de uitkomsten samen.....	8
“Moet ik nu iets gaan zeggen over de uitkomsten?”	8
Laat het team zelf het verhaal maken.....	8
Je rol als begeleider van het gesprek.....	9
WERKVORM 1: Vertel samen het verhaal van het team.....	10
De waterlijn laten zakken	11
WERKVORM 2: Delen wat geraakt heeft.....	12
Waarom dit een belangrijke stap is	13
Stap 4: Experimenteer	14
“Ok, nu weten we dit... En nu?”	14
WERKVORM 3: Van uitdaging naar experiment	16
Van breedte naar focus	17
Over TeamQ	18



A hand holding a compass against a background of a cloudy sky and a dark landscape. The compass is open, showing the needle pointing towards the top. The background is a mix of light blue and white clouds, and a dark, silty landscape below. The overall tone is teal and blue.

Van inzicht naar beweging

In 4 stappen naar
duurzame ontwikkeling
van teams

Onze visie op ontwikkeling van Teams

Zet teamleden aan het roer van ontwikkeling

Wij geloven we teams pas echt ontwikkelen als ze als team zélf eigenaar zijn van hun samenwerking. Duurzame ontwikkeling begint niet met een plan van buitenaf, maar met het verhaal van binnenuit.

Dat betekent: samen ontdekken wat er speelt. Wat gaat goed? Wat schuurt? Waar zijn we trots op – en wat durven we nog niet hardop te zeggen?

Veel teams vinden het lastig om echt te zeggen wat ze denken. Of om goed te luisteren naar collega's met een ander perspectief. Soms blijft het gesprek hangen in subgroepjes of vaste patronen. Juist dan is het waardevol om het hele team te helpen om samen dat gesprek wél te voeren.

Daar begint ontwikkeling:

- ▶ Als mensen zich uitspreken.
- ▶ Als er geluisterd wordt.
- ▶ Als je samen het huidige verhaal van het team leert begrijpen.

Van daaruit ontstaat richting

Teams ontdekken samen waar ze hun tanden in willen zetten. Wat hen belemmert, wat hen verder helpt. En het tweede deel van echte teamontwikkeling begint dan pas: kleine, haalbare experimenten die ze in de praktijk gaan uitproberen – en waarvan ze kunnen leren.

Wij helpen teams bij dit hele proces: van het brede gesprek tot het zetten van concrete stappen. Ons Team Belevingsonderzoek is daarin geen doel op zich, maar een krachtig hulpmiddel. Het helpt teams eerst hun verhaal te delen – en daarna samen te kiezen waar ze aan willen bouwen.



Van analyse naar experiment

Een goed ingericht proces zorgt voor diepgang en beweging

Met ons Team Belevingsonderzoek geef je een team een krachtige tool in handen. Maar de echte waarde ontstaat pas als je er goed mee aan de slag gaat. Dat vraagt om een zorgvuldige aanpak.

1. Start met het gesprek vóór het TeamBelevingsonderzoek

Waarom gaan we deze vragenlijst invullen? Wat hopen we ervan te leren? Wat willen we ermee doen? Hiermee hier leg je de basis voor eigenaarschap.

2. Ieder vult de vragenlijst in, jij ontvangt de teamrapportage

Na het invullen ontvangt elk teamlid direct de eigen antwoorden via e-mail. Als onderzoeksleider ontvang je een overzicht Teamrapport met duiding en adviezen.

3. Bespreek de uitkomsten samen

Help het team om samen verhaal van de het team te vertellen en uitdagingen te formuleren.

4. Experimenteer met kleine stappen en leer wat werkt

Formuleer vanuit uitdagingen concrete stappen, afspraken of werkwijzen die het team de komende weken gaat uitproberen. Leer hiervan en behoud wat werkt!





Stap 1: Begin met een goed gesprek

“Er moet iets gebeuren, maar hoe krijg ik het team mee?”

Je merkt al een tijdje dat het schuurt in het team. De samenwerking loopt niet lekker. Mensen zeggen weinig in de vergadering, maar aan de koffietafel is iedereen uitgesproken. Of je voelt dat er iets onderhuids speelt, maar het blijft vaag. En ondertussen verandert er... niets.

Je zou willen dat het team samen in beweging komt. Dat mensen eigenaarschap nemen. Dat het niet alleen j ouw vraag is, maar  nze vraag wordt.

Daarom is het verleidelijk om meteen iets te gaan ‘doen’. Een vragenlijst uitzetten, een gesprek plannen. Maar: als het team niet begrijpt waarom dit gebeurt, dan blijft het jouw actie. En dan komt het echte gesprek niet op gang.

Eerst eigenaarschap, dan actie

Voordat je iets uitzet, is het belangrijk dat:

- het team snapt waarom het belangrijk is om hiermee aan de slag te gaan;
- je met elkaar verwoordt wat het moet opleveren;
- ieder teamlid kan aangeven wat hij of zij nodig heeft om actief deel te nemen.

Dat vraagt om een open, eerlijk en persoonlijk gesprek. Niet met PowerPoint of beleidsverhaal, maar gewoon: met jouw woorden. Vanuit leiderschap.

“Ik zie dat we tegen dingen aanlopen. En ik wil dit niet in mijn eentje oplossen. Ik wil samen kijken: wat speelt hier eigenlijk? En hoe kunnen we als team groeien?”

- Vraag mensen om hun gedachten, twijfels of zorgen
- Geef ruimte om kritisch te zijn: dat is  ok betrokkenheid

Door hier goed de tijd voor te nemen, geef je het team de kans om mee te bewegen. En vergroot je de kans dat het vervolg geen ‘verplichte aanwezigheid’ wordt, maar een gezamenlijke zoektocht naar betere samenwerking.



Stap 2: Het TeamBelevingsonderzoek

“Wat zie ik eigenlijk als iedereen de vragenlijst invult?”

Als je de stap hebt gezet om het Team Belevingsonderzoek in te zetten, worden teamleden uitgenodigd om hun ervaringen, beelden en behoeftes te delen.

Maar wat gebeurt er dan precies? En wat krijg jij als teamleider of coach terug?

Het begint met een persoonlijke uitnodiging

Elk teamlid ontvangt een e-mail met uitleg en een link naar de vragenlijst. De vragen zijn concreet, toegankelijk en uitnodigend. Het invullen kost 10-15 minuten.

Zodra iemand de lijst heeft ingevuld, krijgt diegene direct een persoonlijk rapport per mail. Daarin staan de eigen antwoorden overzichtelijk bij elkaar. Handig om later bij het teamgesprek weer even terug te pakken: “Wat had ik zelf ook alweer ingevuld?”

Teamrapportage+

Als onderzoeksleider ontvang jij een link naar de teamrapportage. Die laat in één oogopslag zien hoe het team als geheel de samenwerking ervaart op 11 belangrijke thema's van succesvolle teams. Wat eruit springt? Wat achterblijft?

De rapportage is helder opgebouwd en bevat:

- ✓ Duidelijke grafieken per thema;
- ✓ Inzicht in verschillen binnen het team;
- ✓ Gerichte adviezen bij thema's waar het team collectief kritisch is;

- + **Gerichte adviezen op de onderwerpen waar het team collectief het meest kritisch op is;**
- + **Concrete werkvormen en stappenplannen om die thema's bespreekbaar te maken en daadwerkelijk te verbeteren.**



Stap 3: Bespreek de uitkomsten samen

“Moet ik nu iets gaan zeggen over de uitkomsten?”

Een veelvoorkomende reflex: jij als leider of teamcoach krijgt het rapport, je leest het door... en je voelt de neiging om het samen te vatten. Een presentatie te maken. De punten op een rij te zetten. Want dat voelt veilig en verantwoordelijk.

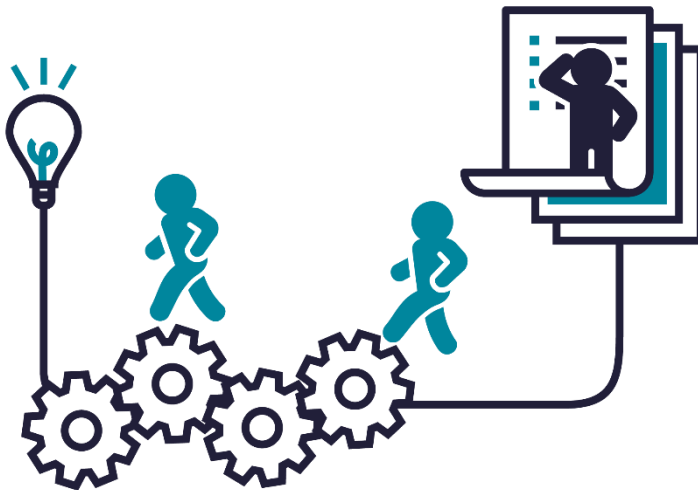
Maar dat is precies niet wat het team nu nodig heeft.

Want als jij het verhaal van het team gaat vertellen, dan gebeurt er iets belangrijks niet: het team vertelt het verhaal niet zelf.

Laat het team zelf het verhaal maken

De kracht van dit moment zit niet in jouw analyse, maar in het gesprek dat ontstaat. De echte waarde van het TeamBelevingsonderzoek zit in de beelden, gedachten en emoties die teamleden met elkaar gaan delen.

“Als je wilt dat het team in beweging komt, moet het team eerst zelf betekenis geven aan wat er is.”



Je rol als begeleider van het gesprek

Als teamleider of teamcoach speel jij een belangrijke rol in hoe het teamgesprek verloopt. Een open gesprek, waarin mensen echt durven zeggen wat er speelt geholpen worden om elkaar goed te horen, vraagt een goede structuur en voorbeeldgedrag.

Structuur geeft veiligheid

Om dat mogelijk te maken, is structuur essentieel. Goede gespreksvormen helpen het team om open en respectvol te luisteren – zonder dat het een losse discussie wordt. In werkvormen 1 en 2 op de pagina's hierna, zijn duidelijke spelregels ingebouwd.

Bijvoorbeeld:

- *Je mag in deze ronde alleen verhelderende vragen stellen.*
- Iedereen komt aan bod.
- We reageren niet op elkaar.

Door deze spelregels goed uit te leggen én te bewaken, bied jij een kader waarin mensen durven te praten over wat er echt toe doet. Juist doordat de vorm helder is, ontstaat er ruimte voor échte inhoud.

Leiderschap voorop

Naast structuur vraagt dit ook iets van jou persoonlijk. In elk team zijn er namelijk dingen die lastig zijn om te zeggen. Soms is het spannend om kritisch te zijn, of om iets te delen wat kwetsbaar voelt. En juist daar begint ontwikkeling. Jij kunt het team helpen door voorop te gaan in wat je hoopt te zien. Wil je dat mensen eerlijk zijn? Begin dan zelf met een eerlijke observatie. Wil je dat het open en scherp wordt? Laat dan als eerste zien waar jij tegenaan loopt. Alles wat jij laat zien, geeft anderen ruimte om dat ook te doen. Zo maak jij het bespreekbaar, zonder dat je het hoeft af te dwingen. Dat is waar leiderschap hier over gaat: niet zeggen dat het mag, maar laten zien dat het kan.



WERKVORM 1: Vertel samen het verhaal van het team

Deze werkvorm is bedoeld om het gesprek vanaf het begin op teamniveau te houden. Je voorkomt dat het rapport een lijstje met oordelen wordt, en je helpt het team om samen het grotere plaatje te gaan zien: wat is ons verhaal, op basis van wat we samen beleven?

Vorbereiding

Zorg voor kleine groepjes van 3 tot 5 mensen. Zorg dat dit goed gemengde groepen zijn: Geef random nummers (1, 2, 3) of zet mensen uit verschillende subgroepen doelbewust samen. Geef eventueel ruimte om het teamrapport eerst individueel te lezen. Zo krijgt iedereen de kans om zijn of haar eigen indrukken te vormen.

De subgroepsgesprekken

Geef elk groepje 30 tot 40 minuten.

Neem de tijd om samen het verhaal van het team te verwoorden. Gebruik het teamrapport, maar ook je eigen ervaringen, observaties en onderbuikgevoel.

- *Wat ervaar je in het samenwerken, wat gaat goed en waar schuurt het?*
- *Waar zouden jullie als team wat jullie betreft moeten verbeteren?*

Plenaire uitwisseling

Vraag elk groepje om hun verhaal te delen met de rest van het team. Dat mag in woorden, beelden, bullets – wat bij hen past.

- De anderen mogen **alleen luisteren, geen discussie aangaan!**
- Na elk verhaal is er ruimte om **verhelderende vragen** te stellen.

Let op dat hier geen meningen worden gegeven.



De waterlijn laten zakken

In elk team is er informatie die níet open op tafel ligt. Dingen die mensen wel voelen, maar niet uitspreken. Ongemakken, twijfels, frustraties, verlangens. Dit noemen we de informatie onder de waterlijn.

Werkvorm 1 is erop gericht om die waterlijn te laten zakken. Om zichtbaar te maken wat er normaal verborgen blijft. Zodat mensen elkaars perspectief, gevoel en ervaring leren kennen. Niet om meteen oplossingen te bedenken – maar om het gezamenlijke verhaal van het team te verkennen.

Doorbreek de subgroepen

In veel teams ontstaan vanzelf subgroepen. Mensen met wie je makkelijker praat, waar je je veilig bij voelt. Binnen die groepjes wordt veel gedeeld: wat je vindt, wat je lastig vindt, waar je tegenaan loopt.

Maar tussen die subgroepen ontstaat polarisatie.

Zo blijft belangrijke informatie ‘plakken’ binnen kleine kringen, en ontstaat er geen gedeeld beeld. Deze werkvorm helpt om die muren te doorbreken. Zodat het héle team gaat zien wat er leeft – niet alleen de mensen met wie je toch al praat.

Eerst luisteren, dan vragen

In deze fase wil je dat mensen dus vooral luisteren. Niet reageren, niet in discussie gaan, niet nuanceren. Want zodra er tegengas komt (“ik zie het anders”), stopt de informatieuitwisseling en wordt de polarisatie gevoed.

Nieuwsgierige, verhelderende vragen helpen om het beeld completer te maken.



WERKVORM 2: Delen wat geraakt heeft

Doel: De verbinding in het team herstellen na een spannend gesprek.

Inleiding

“We doen zo een ronde waarin we allemaal iets delen over wat je geraakt heeft – in wat je zelf hebt uitgesproken of in wat je iemand anders hebt horen zeggen. Het mag klein of groot zijn, een emotie of een inzicht. Dit is geen discussie. Ook hier alleen luisteren naar elkaar. Iedereen krijgt de ruimte.”

Neem vijf minuten voor jezelf. Zet op een rij wat je hebt gehoord, wat je raakte, of wat voor jou het belangrijkste inzicht was. Dat kan iets zijn wat je zelf hebt uitgesproken, of juist iets wat iemand anders heeft gezegd.

Gespreksregels voor deze ronde

- *Iedereen deelt iets – kort of lang. Wat bij jou past.*
- *We reageren niet op elkaar, alleen luisteren.*

Leiderschap voorop

Door als eerste iets te delen, helpt de leider het team om open en kwetsbaar te zijn. Het zet de toon: kwetsbaarheid mag. Geen perfect verhaal, maar een eerlijk geluid helpt anderen om ook iets van zichzelf te laten zien.

Voorbeelden

- *Ik vond het heftig om te horen dat jij je soms alleen voelt in dit team.*
- *Het raakte me dat jij vertelde dat je soms met tegenzin naar je werk komt.*
- *Wat blijft hangen, is dat we zoveel langs elkaar heen werken. Alsof we wel samenwerken, maar elkaar niet echt zien.*
- *Ik vond het spannend om hardop te zeggen dat ik me soms buitengesloten voel, maar het luchtte ook op.*
- *Ik vond het prettig om te delen dat ik last minute veranderen lastig vind.*



Waarom dit een belangrijke stap is

Deze interventie is vaak een kantelpunt. In de verhalen die op tafel komen klinken altijd spanningen en polariteiten mee. Tijdens *Werkvorm 1* kunnen er uitspraken zijn gedaan die gevoelig lagen, die onverwacht binnenkwamen, of die zelfs als een aanval voelden. Misschien voelde je je aangesproken op een manier die ongemakkelijk was.

Juist daarom is deze ronde zo belangrijk. Door mensen de ruimte te geven om in eigen woorden te delen wat hen geraakt heeft, ontstaat opnieuw verbinding.

Deze ronde herstelt het systeem

Door uit te spreken wat raakte, maak je het gesprek weer persoonlijk. Door te horen wat een ander heeft geraakt, krijg je zicht op de beleving van de ander. Iets wat eerst als verwijt of aanval klonk, krijgt zachtere randen. Je begrijpt beter waar het vandaan kwam. Soms hoor je dat iemand zich helemaal niet bewust was van de impact die het had.

En daardoor ontstaat er weer lucht, begrip en nieuwsgierigheid naar elkaar.

Als je deze stappen doorloopt, verandert er iets fundamenteels in het team. Mensen voelen zich gezien, gehoord en serieus genomen. De onderstroom – dat wat eerst nog stil bleef – is niet langer een vage ruis, maar bespreekbaar gemaakt op een manier die verbindt in plaats van verdeelt. Door samen het verhaal van het team te bouwen en ruimte te geven aan wat mensen raakt, ontstaat een nieuw soort energie: openheid, erkenning en eigenaarschap.

Ruimte om vooruit te kijken

Teams die dit proces aangaan, merken vaak dat er meer vertrouwen ontstaat, dat mensen weer zin krijgen om samen te bouwen, en dat spanningen niet verdwijnen, maar wel hanteerbaar worden. Er komt beweging. En vanuit die beweging kun je samen nieuwe stappen zetten richting verbetering.



Stap 4: Experimenteer

“Ok, nu weten we dit... En nu?”

Teams hebben de neiging te blijven hangen in gesprekken over hoe je de uitdagingen oppakt. Er worden ideeën geopperd, maar voor elk idee worden ook weer zorgen of tegenwerping bedacht. Zo veegt de ene gedachte de andere weer van tafel. Voor je het weet is het gesprek voorbij zonder dat er iets concreets uitkomt.

Precies daarom werken wij met kort-cyclisch experimenteren. Want pas in de praktijk merk je pas hoe iets echt werkt. En, een experiment kan niet mislukken!

Van experimenteren kun je pas goed leren

Het idee van kort-cyclisch werken is: je doet een korte analyse, bedenkt iets kleins wat je wilt proberen, voert het uit in de praktijk, en kijkt vervolgens samen: wat leverde het op? Omdat je vooraf niet precies kunt inschatten wat wel of niet werkt, leer je het meeste door het gewoon te doen. Een experiment is altijd geslaagd – óók als het resultaat anders is dan gehoopt. Want dan heb je iets geleerd dat je verder helpt.

Infographic duurzame teamontwikkeling

Op de volgende pagina vind je een handige infographic waarin de vijf stappen overzichtelijk staan uitgelegd.

Print de hand-out uit en neem 'm mee naar je teamsessie als je samen de resultaten van een TeamBelevingsonderzoek gaat bespreken en wil toewerken naar concrete acties.

Deze hand-out helpt je om van analyse naar actie te komen – in kleine, haalbare stappen die duurzame ontwikkeling in gang zetten.

In Werkvorm 3 lees je hoe je je team helpt om experimenten te formuleren en om deze te borgen in de dagelijkse praktijk.



Infographic Duurzame Teamontwikkeling

Kort-cyclisch ontwikkelen

In 3 stappen eenvoudige stappen van idee naar actie.

1 Bepaal een experiment

- De uitdaging**
Beschrijf kort welk probleem of knelpunt je wilt aanpakken.
 - Vergaderingen lopen vaak uit.
 - Wij praten door elkaar heen tijdens overleggen.
 - Niet alle teamleden komen aan het woord in discussies.
- Wat is je hypothese?**
Bedenk waarom je denkt dat het probleem ontstaat.
 - Vergaderingen lopen uit omdat we geen duidelijke agenda hebben.
 - Teamleden praten door elkaar heen omdat er geen gespreksregels zijn.
 - Niet iedereen komt aan het woord omdat de latste mensen vaak domineren.
- Wat is je experiment?**
Wat wil je gaan testen om de uitdaging aan te pakken? Maak het klein en concreet.
 - We gebruiken een timer om de tijd per agenda-punt te bewaken.
 - De voorzitter kijkt in als mensen door elkaar praten en geeft duidelijke het woord.
 - De voorzitter start de vergadering met: "We willen balans in het gesprek, dus let op of je niet te veel praat of juist te stil blijft." Hiervoorge de vergadering checkt de voorzitter kort: "Hoe gaat het met de balans in het gesprek tot nu toe?"

TIP Schrijf je uitdaging, hypothese en experiment op. Dit kan op een flip, een Teamslogboek of een notitie in jullie teamdocumenten. Hou het kort en overzichtelijk.

2 Veranker het experiment in jullie werkproces

- Wanneer ga je het experiment doen?**
Kies momenten waarop je met het team het experiment kunt uitproberen.
 - We testen het in onze komende drie vergaderingen.
 - We voegen het experiment toe aan de agenda van de dagelijkse Stand-up.
 - Wij voegen 'Samenwerking evalueren' toe aan de agenda van de overacties!
- Tussentijds evalueren**
Kies een kort evaluatie-moment tijdens het experiment om te checken hoe het gaat.
 - Plan nu al een evaluatiemoment aan het eind van de experimentperiode. Bijvoorbeeld over 4 of 6 weken, afhankelijk van de duur van het experiment.
 - Korte check-out: Vraag aan het einde van een vergadering: "Hoe ging het vandaag? Wat viel op?" Laat iedereen in één zin reageren.
 - Stemmen met je hand: Laat iedereen met een daum omhoog, spijf of omhoog reageren hoe het experiment werkt. Bespreek kort waarom.
 - Eén woord evalueren: Vraag iedereen om in één woord te beschrijven hoe ze het experiment ervaren. Bijvoorbeeld: "Rustig", "structureel", "chaos".

TIP Zet dit moment direct in de agenda en noem erbij: Wat valt het doel van het experiment?

3 Evalueer en leer

- Bespreek**
Wat ging goed en wat werkte minder goed?
- Pak door**
Houden we dit vast of passen we het aan?

Op onze website vind je een artikel met uitleg en voorbeelden van elke stap:

<https://teamq.org/artikel/teamontwikkeling/hoe-kleine-stappen-jouw-team-groot-laten-presteren/>

Download hier de infographic als handout:

https://teamq.org/wp-content/uploads/2025/06/HANDOUT-TeamQ_Kort-Cyclisch-ontwikkelen.pdf



WERKVORM 3: Van uitdaging naar experiment

Doel: Vanuit verbeterpunten experiment bedenken die je praktijk gaat uitproberen.

Maak nieuwe subgroepen. Geef elke subgroep de volgende opdracht:

1. **Identificeer een uitdaging:** Wat willen we verbeteren in ons team?
2. **Formuleer een hypothese:** Waarom is het nu een probleem?
3. **Ontwerp een experiment:** Wat gaan we concreet proberen?
4. **Ervaar en evalueer het experiment:** Wat ervaren we?
5. **Borgen:** Wat leren we en hoe houden we vast wat werkt?

Iedere subgroep deelt een of meerdere experiment(en). Noteer zorgen en check of er zwaarwegende bezwaren zijn om het experiment in praktijk uit te proberen.

Voorbeeld van een uitwerking:

Uitdaging: Onze overleggen voelen vaak als tijdverspilling.

We willen korter en doelgerichter overleggen.

Hypothese: We starten vaak zonder duidelijk doel en blijven te lang hangen in details. Dat kost tijd en energie.

Experiment: We starten elke vergadering met de vraag: wat willen we met dit overleg bereiken? En eindigen met een korte check: is dat gelukt?

Doorloop en evalueer: We proberen dit bij elk overleg in de komende vier weken. Aan het eind van elk overleg checken we kort of het doel helder was en of we het gehaald hebben.

Borgen: Na een maand zetten we "Evalueren effectiever vergaderen" op de agenda. We bespreken dan: *Is er verschil merkbaar in efficiëntie en resultaat? Wat houden we vast voor de toekomst?*



Van breedte naar focus

In de eerste twee werkvormen heb je verbreed. Je hebt samen de waterlijn laten zakken, verschillende perspectieven gehoord, en inzicht gekregen in wat er allemaal speelt in het team. Deze derde werkvorm brengt weer focus aan: van breed beeld naar concrete actie.

Een goed experiment begint bij een goed begrip van het probleem (de hypothese). Daarvoor moet je eerst nog even met elkaar stilstaan bij waar het écht schuurt. Waarom lukt het nog niet? Door deze laag te benoemen weet je beter waar je een oplossing voor zoekt. Sla je dit over, dan loop je het risico dat je iets gaat uitproberen wat weinig effect heeft – omdat het niet raakt aan het echte probleem.

Denk vooruit: hoe gaat dit er straks uitzien?

Als je eenmaal een experiment kiest, helpt het enorm om met stappen 4 en 5 meteen na te denken over de uitvoering en boring. Door dit concreet te maken, wordt het voorstel realistischer en de kans op uitvoering veel groter.

Neem zorgen en bezwaren serieus (maar laat ze het experiment niet tegenhouden)

In deze werkvorm is het waardevol om expliciet stil te staan bij zorgen of twijfels. Niet om die meteen op te lossen, maar om ze te herkennen en mee te nemen als je met het experiment aan de slag gaat.

Noteer dus waar teamleden aan twijfelen en gebruik dit als je het experiment in stap 5 evalueert. *Wat dachten we van tevoren? Wat blijkt nu we het gedaan hebben?* Zo wordt elk experiment een leerproces.

En als er bezwaren zijn die echt zwaar wegen – gebaseerd op ervaring of kennis – dan is het wijs om die eerst serieus te nemen. Misschien kun je het experiment iets aanpassen zodat het meer kans van slagen heeft.




Over TeamQ

Specialist in Datagedreven ontwikkeling
van teams en organisaties



'Duurzame ontwikkeling ontstaat als medewerkers aan het roer van de gewenste ontwikkeling worden gezet en goed gefaciliteerd worden om te experimenteren en te leren.'

Thijs Rijnbergen


 0622683736

 thijs@teamq.org



'Wij helpen de vertaalslag maken van inzicht naar beweging. Geen ontwikkeling zonder inzicht, geen impact zonder beweging.'

Mark van de Grift

 0652065143

 mark@teamq.org



'TeamQ komt het best tot zijn recht bij het organisaties die binnen het thema de mens centraal zetten. Zowel klant als de medewerker.'

Jaco van der Schoor

 0621811994

 jaco@teamq.org

Ontmoet ons op [TeamQ.org](https://www.teamq.org)



TeamQ zet organisaties in beweging!



Publicatie van TeamQ

Copyright © 2025 TeamQ

www.teamq.org