



# TEAMKRACHT TOOL HOE WARM IS JE TEAMSAMENWERKING?

Met deze tool werk je aan



Vertrouwen en veilige  
leefcultuur



Samenwerking

## Doelstelling

Goed samenwerken is van groot belang in elk team, en zeker ook in een school! Het leidt tot betere resultaten en een verbeterde onderwijspraktijk.

Met deze tool breng je in kaart hoe warm de samenwerking is in jouw team.

Je meet bij elk teamlid de gevoelstemperatuur inzake de samenwerking in je team en brengt deze resultaten samen. Je gaat op onderzoek naar mogelijke oorzaken. Zo kan je actiepunten bedenken om de teamsamenwerking blijvend te verbeteren.





# A-KANT: ACTIE

## Materiaal

2 flipovers  
stiften  
post-its  
tekening van een thermometer en de temperatuurcurve

## Methodiek

### BELANGRIJKE REGELS

- Discussieer niet over de temperatuur en de redenen. Het gaat om hoe iedereen het persoonlijk aanvoelt.
- Stimuleer de deelnemers wel om verhelderende vragen te stellen om elkaars standpunt goed te begrijpen.
- Pik non-verbale signalen van onbegrip op en zorg dat iedereen de argumentatie van de ander begrijpt.

### Stap 1: leid het concept 'gevoelstemperatuur' in

In weerberichten wordt soms gesproken over de gevoelstemperatuur, die belangrijker is dan de werkelijke temperatuur. Ze helpt je om je kleding en gedrag aan te passen.

Omstandigheden als sterke wind of luchtvochtigheid geven soms namelijk een kouder of warmer gevoel dan wat je op basis van de objectieve meting zou verwachten.

Vandaag ga je samen met je collega's de gevoelstemperatuur in dit team onder de loep nemen en waar nodig aanpassingen doen.

### Stap 2: iedereen stelt zichzelf de volgende vragen

- Wat is voor jou de gevoelstemperatuur van onze teamsamenwerking?
- Wat zijn de belangrijkste redenen dat je deze temperatuur voelt? Op basis van welke overwegingen kom je tot deze temperatuur?
- Wat is jouw ambitie: welke temperatuur wil je bereiken over 3 maanden en over 6 maanden?

### Stap 3: elke deelnemer licht zijn gevoelstemperatuur toe en noteert deze

- Je maakt één flap met een thermometer voor de huidige gevoelstemperatuur en één flap met een thermometer met de gewenste gevoelstemperatuur. Noteer daarop telkens per deelnemer de opgegeven graden (Voorbeeld thermometer – zie bijlage 1).
- Je noteert op een andere flap alle redenen voor de huidige temperatuur die de deelnemers opgeven. Het vastleggen van deze redenen is belangrijk, want zij vormen de 'critical incidents' die bepalen hoe de teamleden de huidige situatie beleven. Ze bevatten ook belangrijke aanknopingspunten voor verbetering.

### Stap 4: duid op de twee thermometers de hoogste en laagste opgegeven temperatuur aan

Bereken de gemiddelde huidige en gewenste temperatuur.

### Stap 5: stel samen actiepunten op die de samenwerking verbeteren

Waar gaat de groep mee aan de slag de komende weken?

Zet deze op een aparte flap/bord. Zie aanvullend ook '[Het verbeterbord](#)'.





## HOE WARM IS JE TEAMSAMENWERKING?

### **Stap 6: meet tijdens het volgende teamoverleg opnieuw de gevoelstemperatuur**

- Elk teamlid geeft op dezelfde thermometer aan hoeveel graden de temperatuur is toegenomen of afgenomen.
- Ieder benoemt de reden voor de huidige score ten opzichte van de vorige. Hierdoor krijgt het team inzicht in gedrag dat een positieve of negatieve invloed heeft op de samenwerking.

### **Stap 7: bereken aan het einde van het gesprek opnieuw de gemiddelde gevoelstemperatuur**

Leg hem vast op de thermometercurve.

Hang hem op een zichtbare plaats, zodat iedereen de vorderingen kan volgen.

### **Stap 8: evalueer na de afgesproken tijd in hoeverre jullie de gewenste gevoelstemperatuur behaald hebben**

Bepaal samen welke aanvullende acties nodig zijn.

*Tot slot: Deze methodiek kan gebruikt worden met een andere invulling, bijvoorbeeld hoe warm is onze teamsfeer, hoe warm is ... (vul zelf in)*

## **Bronnen**

Steeds beter sessies, Staz: Stichting arbeidsmarkt Ziekenhuizen. (Website). Geraadpleegd op 21 april 2022 via <https://www.staz.nl/arbeidsverhoudingen/steeds-beter-sessies/#:~:text=Met%20de%20Steeds%20Beter%20Sessies,problemen%20in%20een%20groepsproces%20opgelost>

Grenswijs. Methodiek: het verbeterbord. (Website). Geraadpleegd op 21 april 2022 via <https://www.grenswijs.be/methodiek-het-verbeterbord>

## **Meer weten?**

Zie ook het verbeterbord om samen actiepunten om de samenwerking verbeteren <https://www.grenswijs.be/methodiek-het-verbeterbord>





# B-KANT: BLIK TERUG



### Reflectievragen op het niveau van teamleren

- Hoe is de actie verlopen?
- Wat hebben wij samen geleerd?
- Hoe zijn we gegroeid als team?
- Hoe kan teamleren anders aangepakt worden in onze school?



### Reflectievragen op individueel niveau

- Wat leerde IK uit deze tool?
- Op welke manier heeft deze tool bijgedragen aan mijn persoonlijke professionalisering?
- Wat heb ik als persoon uit deze tool gehaald?
- Wat zegt dit over mijn individuele ontwikkeling (talenten en groeinoden)?
- Wat is mijn rol in het groter geheel van teamleren?



### Reflectievragen op schoolniveau

- Wat nemen we mee naar onze schoolwerking?
- Hoe was deze tool een middel om de doelstellingen die we als school voorop stellen te bereiken?
- Hoe droeg deze tool ertoe bij dat de onderwijskwaliteit van onze school beter werd, indien niet wat maakt dat het niet zo is en hoe kunnen we aanpassingen doen?





# BIJLAGE

## Bijlage 1: Voorbeeldfiche

<b>temperatuur</b>			
40			
30			
20			
10			
0			
-10			
-20			
	<b>overleg</b> .../.../...	<b>overleg</b> .../.../...	<b>tijd</b>