

Aan de slag met

Collega's en teaminteractie



Leren en innoveren heeft de meeste impact als je het samen doet. Vooral complexe problemen en moeilijke taken kun je beter samen aanpakken dan individueel. Door samen naar een oplossing te zoeken krijg je niet alleen verfrissende ideeën, er ontstaat ook dynamiek en het versterkt de onderlinge band. Hoe zorg je er als werkgever voor dat kennisdeling en elkaar helpen de gewoonste zaak van de wereld is?

Waar kun je mee aan de slag?

- Evalueren & Reflecteren
- Feedback
- Psychologische veiligheid & fouten
- Kennis delen multidisciplinair
- Ruimte om te experimenteren

Evaluëren & Reflecteren

- Tijd en gelegenheid voor leren en reflectie
 - Je vraagt leidinggevenden of mentoren om medewerkers (ongevraagd) uit te dagen om hun manier van werken te bespreken.
 - Je vraagt medewerkers regelmatig in kleine teams de manier van werken, prestaties en belangrijke (organisatie)ontwikkelingen te bespreken en op de gevolgen daarvan te reflecteren.
 - Je laat fouten bespreken in een gezamenlijke dag- of weekstart.

Voorbeeld uit de praktijk

Dag- of weekstart invoeren

“Wekelijks breng ik mijn team een kwartier bij elkaar. Koffie erbij, soms iemand van een andere afdeling erbij (...). Ik wil dat de mensen even uit hun werk komen en met elkaar in gesprek gaan over wat er speelt en wat er moet gebeuren (...). Dat geeft mij de gelegenheid om met het team aandachtspunten, prestaties en veranderingen te bespreken”, aldus een voorman van een middelgroot metaalbedrijf.

De voorman begeleidt de bijeenkomst en het voorzitterschap rouleert onder de leden van het team. De voorman bewaakt dat iedereen gehoord wordt en brengt relevante ontwikkelingen vanuit het bedrijf of andere deelprocessen in, zodat medewerkers zicht hebben op het grotere geheel. Het is een concreet hulpmiddel om met kleine stapjes ontwikkeling vorm te geven, bijvoorbeeld door het team aan het werk te zetten met optimalisaties van het proces en door werkzaamheden te herverdelen en daarmee de variatie in het werk te beïnvloeden of om stap-voor-stap veranderingen in het werkproces te stimuleren.

Bron: [Leidinggeven aan ontwikkeling? Doen!](#), TechYourFuture en House of Skills (2020).

[Masterclass Bouwen aan vertrouwen | Psychologische veiligheid](#)

Hoe zorg je voor een werksfeer waarin mensen zich durven uitspreken, fouten kunnen toegeven en elkaar helpen om beter te worden? Een sfeer waar groei mogelijk is – juist omdat er ruimte is om jezelf te zijn. In deze masterclass doken we in het thema psychologische veiligheid: een belangrijke bouwsteen voor een organisatie waar leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. Lees [hier](#) het artikel met alle linkjes onder elkaar.

