

# Vlootschouw van het team

## Doel

Als leider krijg je zicht op waar teamleden zich bevinden in hun ontwikkeling, zodat je gericht kunt aansluiten, ondersteunen en uitdagen. Het doel is niet om mensen vast te zetten in een spoor, maar om beweging en groei mogelijk te maken.

## Stap 1 Kijk met een open blik

Neem (steeds) een teamlid in gedachten en stel jezelf de vraag:

- › Wat zie ik deze persoon doen in de praktijk?
- › Waar laat deze persoon ontwikkeling zien?
- › Hoe ontwikkelt of leert deze collega het beste?
- › Waar zie ik nog zoeken of afhankelijkheid?

**Wat zie ik in gedrag (concreet, zonder oordeel):**

## Stap 2 Plaats voorlopig in een spoor

Kruis aan wat op dit moment het meest passend lijkt:

- Afwachtend / oriënterend
- Bewust lerend
- Zelfverantwoordelijk
- Inspirerend en verbindend

**Waarom kies ik dit spoor (op basis van gedrag):**

*Let op: dit is een werkhypothese, geen label.*

## Stap 3 Check je aannamespoor

Voordat je het gesprek aangaat: *Waar baseer ik dit op? Wat weet ik nog niet?*

*Wat zou een andere verklaring kunnen zijn?*

Mijn aannames:

---

Wat wil ik nog onderzoeken in een gesprek?

## Stap 4 Kies passende leiderschapsinterventie

Sluit aan bij het spoor van het teamlid.

### Afwachtend / oriënterend

- > Bied duidelijkheid en structuur
- > Maak verwachtingen expliciet
- > Verlaag drempels en geef veiligheid

**Kernvraag:** *Welke kaders heb jij nodig om je veilig te voelen in je ontwikkeling?*

### Bewust lerend

- > Stimuleer oefening en ontwikkeling
- > Geef gerichte feedback
- > Help focussen op een volgende stap

**Kernvraag:** *Waar wil jij de komende tijd in groeien en hoe kan ik je daarbij helpen?*

### Zelfverantwoordelijk

- > Geef ruimte en vertrouwen
- > Stimuleer reflectie
- > Bespreek eigenaarschap

**Kernvraag:** *Welke ruimte heb jij nodig om je werk goed te doen binnen onze gezamenlijke opdracht?*

### Inspirerend en verbindend

- > Werk vanuit partnerschap
- > Benut expertise
- > Stimuleer invloed op het team

**Kernvraag:** *Hoe kunnen we jouw kwaliteiten inzetten voor de ontwikkeling van het team?*

## Stap 5 Check je aannamespoor

Breng zo het team in beeld en cluster waar passend ondersteuningsbehoeften.

Gebruik dit om patronen te zien in je team:

- > *Waar zit de meeste energie in mijn team?*
- > *Waar zitten de grootste ontwikkelkansen?*
- > *Waar ben ik als leider nog niet helpend genoeg?*