

Bijlage 11 Vijf scenario's – wat valt er wel/niet onder teamontwikkeling?

Om het onderscheid tussen binnen en buiten scope duidelijk te maken, heeft HDSR een aantal scenario's uitgewerkt en daarvan aangegeven of het binnen of buiten scope valt.

Scenario 1 – Twijfel over projectoverdracht

Een projectteam heeft een langdurig en intensief traject afgerond. Nu moeten zij hun werk overdragen aan een regulier team dat de uitvoering overneemt. Beide teams willen samen een sessie organiseren om 'het stokje over te dragen'. Ze vragen begeleiding bij het vormgeven van de sessie: wat werkt wel/niet, welke gedragsdynamieken spelen bij overdracht, en hoe voorkom je dat het misloopt?

Beoordeling: Ja, dit valt onder teamontwikkeling.

Waarom? Het gaat om het begeleiden van een interteamproces waarin wederzijdse verwachtingen, communicatie en samenwerking cruciaal zijn. De sessie is gericht op het versterken van verbinding en werkrelaties tussen twee teams in relatie tot hun opgave. Dit raakt aan teamdynamiek en teamfacilitatie.

Scenario 2 – Strategische heroriëntatie door leidinggevenden

Een groep teamleiders van verschillende afdelingen komt samen om na te denken over hoe zij hun rol zien in het licht van de nieuwe koers van HDSR. Ze willen reflecteren op hun eigen leiderschap, maar vooral ook op hoe ze als collectief opereren richting hun teams. Ze vragen een externe begeleider om dit proces te ondersteunen.

Beoordeling: Ja, dit valt onder teamontwikkeling.

Waarom? Hoewel het gaat om leidinggevenden, is hier sprake van een gezamenlijk functionerend team met een gezamenlijke opgave (collectief leiderschap). De sessie gaat niet over persoonlijke ontwikkeling of training, maar over gedrag, interactie en positionering als team. Dit valt onder de pijler "Leiderschap in teams".

Scenario 3 – Pilot 'zelforganiserend werken'

Een team binnen HDSR doet mee aan een pilot om 'zelforganiserend te werken'. Ze willen hiervoor een begeleider inzetten die hen helpt met het opzetten van nieuwe werkprocessen, inclusief het maken van roosters, afstemming van bezetting, en herverdeling van taken. Er wordt ook aandacht besteed aan hoe beslissingen genomen worden en hoe verantwoordelijkheden gedeeld worden.

Beoordeling: Ja, mits er nadrukkelijk aandacht is voor samenwerking en gedrag.

Waarom? Dit scenario raakt aan de rand van teamontwikkeling. Als het enkel gaat om het herinrichten van processen, valt het daarbuiten. Maar als de begeleiding zich richt op teamgedrag, communicatie, eigenaarschap en gezamenlijke besluitvorming, valt het wél binnen de scope van teamontwikkeling.

Scenario 4 – Uitrollen van een nieuw digitaal systeem

Een multidisciplinair team werkt aan de uitrol van een nieuw digitaal systeem. De focus ligt op procesafstemming, inrichting van het systeem en planning. Men vraagt ondersteuning in de vorm van een externe facilitator om structuur aan te brengen in het overleg en de gezamenlijke voortgang te bewaken.

Beoordeling: Nee, dit valt niet onder teamontwikkeling.

Waarom? Het doel is procesmatig en gericht op projectmanagement. Er is geen expliciete ontwikkeldoelstelling gericht op samenwerking, communicatie of gedrag binnen het team. Het is facilitatie van inhoud, geen ontwikkeling van het team als collectief.

Scenario 5 – Team zonder problemen wil ‘iets leuks’

Een team functioneert goed, maar vraagt ondersteuning bij een heisessie. Ze willen ‘iets leuks en inspirerends’ doen, zonder dat er een concrete ontwikkelbehoefte is. Ze zeggen erbij: “We willen gewoon iets doen met het team buiten de deur om de teamband te versterken.”

Beoordeling: Nee, tenzij er een helder reflectief leerdoel aan gekoppeld wordt. Waarom? Zonder een leerdoel of reflectie is dit een vorm van ontspanning of teambuilding en valt het buiten de scope. Als het team bijvoorbeeld wil reflecteren op hun samenwerking, onderzoeken hoe ze hun sterke basis behouden of juist leren van hun successen, dan zou het wél teamontwikkeling kunnen zijn. Het hangt dus volledig af van de intentie en inhoudelijke begeleiding. Teambonding zonder inhoudelijk doel is geen teamontwikkeling.