



HANDREIKING

voor procesbegeleiders

TeamingScan voor leerwerkomgevingen

Nienke Boere, Lotte Bus, Josien Engel, Aimée Hoeve, Ilya Zitter

30 januari 2024

Versie 7 (definitief)



Teaming in de Tussenruimte: Grensoverstijgend samenwerken in leerwerkomgevingen voor wendbare professionals (TinT) is medegefinancierd door Regieorgaan SIA, onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)".

Inleiding

Door onze snel veranderende samenleving, samen met de gecompliceerde vraagstukken van deze tijd, groeit de behoefte aan wendbare professionals. Leerwerkomgevingen in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs kunnen hierin een rol spelen. Steeds vaker gebeurt dit via wendbare teams met een interorganisationeel en interprofessioneel karakter, wat voor (aankomende) professionals als uitdagend kan worden ervaren. Deze vorm van samenwerking, waarbij een team samenwerkt over de grenzen van verschillende organisaties zoals een ROC en een zorginstelling, wordt *cross-boundary teaming* genoemd.

Het onderzoeksproject 'Teaming in de Tussenruimte' onderzoekt hoe zulke dynamische samenwerkingsvormen in de praktijk kunnen worden vormgegeven en versterkt, met als uiteindelijk doel de wendbaarheid van (toekomstige) professionals positief te beïnvloeden (Khaled, Hoeve & Zitter, 2021¹). Om dit te realiseren is een **TeamingScan** ontwikkeld. Met dit instrument kan inzicht verkregen worden in de samenstelling van het team, in het gemeenschappelijke inhoudelijke vraagstuk en daaraan verbonden leer-ontwikkelvraagstuk, en kunnen aangrijpingspunten om *cross-boundary teaming* te versterken worden geïdentificeerd. In Tabel 1 wordt een toelichting gegeven op de verschillende concepten die langskomen in deze handreiking. Er is ook een [theoretische en methodologische onderbouwing van de TeamingScan](#).

De TeamingScan kan worden ingezet in een sessie met minimaal 6 en maximaal 8 aanwezigen die samen een goede vertegenwoordiging vormen van de verschillende betrokkenen in de desbetreffende samenwerking. In de TeamingScan worden de volgende vier werkvormen onderscheiden:

1. Teamanalyse: met deze werkvorm wordt het team, het inhoudelijke vraagstuk en het gemeenschappelijke doel in kaart gebracht;
2. Grensanalyse: met deze werkvorm wordt gekeken waar het ontwikkel/leerpotentieel rondom het inhoudelijke vraagstuk zit, en waar kansen liggen om *cross-boundary teaming* te versterken;
3. Identificeren van hefboomen voor versterking: met deze werkvorm wordt gekeken naar welke aangrijpingspunten voor versterking van *cross-boundary teaming* er zijn naar aanleiding van geïdentificeerde grenzen in de grensanalyse, en waar de prioriteit ligt. Deze dienen als basis voor de interventie die ontworpen gaat worden.
4. De eerste stap naar interventie: in deze werkvorm vindt een eerste brainstorm plaats voor mogelijke interventies om *cross-boundary teaming* te versterken.

Met inzet van de vier werkvormen beogen we antwoord krijgen op de vraag: hoe ziet onze *cross-boundary* samenwerking er nu uit en wat zijn aangrijpingspunten voor versterking? De opbrengsten van het gesprek worden vastgelegd op het [TeamingCanvas](#). De vier werkvormen worden in het volgende hoofdstuk verder toegelicht. De werkvormen zijn niet volgordeelijk, gegeven de specifieke situatie kan met een bepaalde werkvorm gestart worden en/of vervolgd worden.

¹ Khaled, A., Hoeve A., Zitter, I, (2021). Projectvoorstel: Grensoverstijgend samenwerken in leerwerkomgevingen voor wendbare professionals. Hogeschool Utrecht, Utrecht.

Rol procesbegeleider

De sessie wordt begeleid door een procesbegeleider, deze handreiking is geschreven ter ondersteuning van de procesbegeleider. De procesbegeleider:

- Je begeleidt het gesprek dat de aanwezigen van het dynamisch team tijdens de verschillende werkvormen met elkaar hebben.
- Je stelt verdiepende en/of verhelderende vragen en zorgt ervoor dat alle verschillende perspectieven die aan tafel zitten aan bod komen en worden gehoord.
- Je bent er alert op dat de teamleden het gesprek voeren in relatie tot de gedeelde opgave; het inhoudelijk vraagstuk. Dit betreft een vraagstuk over het werkproces dat vraagt om wendbaarheid (ander gedrag) van (toekomstig) professionals.
- Je maakt aantekeningen tijdens de verschillende werkvormen. Deze taak kan eventueel ook bij iemand anders belegd worden.
- Je rondt iedere werkvorm af met een synthese. Vat kort samen wat er is gezegd en wat de conclusie is. Controleer of teamleden zich kunnen vinden in deze samenvatting en leg deze conclusie schriftelijk vast, of laat dit doen door één van de deelnemers.
- Je zorgt in de voorbereiding voor een goede vertegenwoordiging van de verschillende perspectieven binnen het team. Het totale aantal aanwezigen tijdens de sessie is zes tot acht personen. Per werkvorm staat aangegeven welke materialen nodig zijn.

Tabel 1. Definitie van concepten

Wendbaarheid	Het vermogen van een (toekomstig) professional om zichzelf en het werk dat die doet, blijvend te ontwikkelen. Hierdoor zijn (toekomstig) professionals in staat om mee te bewegen met veranderende werkomstandigheden en in staat om die veranderingen vorm te geven. ²
Grensoverstijgend samenwerken	(toekomstig) Professionals vanuit minimaal twee verschillende praktijken – bijvoorbeeld één opleiding en één zorginstelling of techniekbedrijf – die samenwerken om een leerwerk omgeving te ontwerpen en uit te voeren. ³
Teaming	Bij <i>teaming</i> is er sprake van een dynamisch team met mensen die uit verschillende (thuis)teams komen, die samen een (nieuw) dynamisch team vormen rondom een gedeelde inhoudelijke opgave. Deze mensen vliegen in en uit, sommigen van hen bewegen zich meer rondom de kern van het team, anderen bewegen zich meer langs de randen. Samenwerking tussen (toekomstig) professionals rondom een gedeelde opgave gebeurt hier meer 'on the fly', zonder één vastomlijnd, stabiel team: betrokkenen wisselen, bedrijfs- en instellingspartners waarmee wordt samengewerkt veranderen en studenten worden niet volcontinu als collega gezien. ⁴

² Khaled, A., Hoeve A., Zitter, I, (2021). *Projectvoorstel: Grensoverstijgend samenwerken in leerwerk omgevingen voor wendbare professionals*. Hogeschool Utrecht, Utrecht.

Coenders, M. J. J., & Mazereeuw, M. (Reds.), (2020). *Wendbaar vakmanschap: Leren in beroepscontexten*. NHL Stenden Hogeschool, Lectoraat Wendbaar Vakmanschap.

³ Gebaseerd op Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.

⁴ Edmondson, A. C. (2012). *Teaming. How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. Jossey-Bass.

Cross-boundary teaming	De manier waarop een dergelijk team – zoals beschreven bij <i>teaming</i> – samenwerkt in complexe werksituaties over grenzen van eigen functie/domein/organisatie heen. ⁵
Leermechanismen ⁶	Grenservaringen kunnen leiden tot verschillende leermechanismen: we onderscheiden er vier: 1) Identificatie. Wanneer een hernieuwd inzicht ontstaat in hoe verschillende praktijken en rollen zich van elkaar onderscheiden; 2) Coördinatie. Wanneer objecten of procedures worden ontwikkeld en ingezet om effectieve samenwerking tussen verschillende praktijken mogelijk te maken; 3) Reflectie. Wanneer individuen of groepen, door in gesprek te gaan, zich bewust worden van hun eigen perspectief en praktijk en dat beter formuleren; en 4) Transformatie. Wanneer er nieuwe ideeën opgedaan worden en deze ingezet worden in de oorspronkelijke praktijk. Er ontstaat een nieuwe praktijk of identiteit.

1. Teamanalyse

Doel:

Het doel van de Teamanalyse is om in kaart te brengen hoe het dynamische team eruit ziet, wat het gemeenschappelijke doel is van het dynamische team, waarom zij elkaar nodig hebben en hoe het team met elkaar samenwerkt. De Teamanalyse biedt een duidelijk overzicht en inzicht in de samenstelling van het dynamisch team en geeft weer wat hun inhoudelijk vraagstuk is en welke ontwikkelvraag zij hebben.

Context:

Deze Teamanalyse is ontworpen om dynamische teams in leerwerkomgevingen in beeld te brengen. Ook is deze Teamanalyse het vertrekpunt voor de Grensanalyse waarin gekeken wordt naar waar kansen liggen om de samenwerking binnen het team te versterken.

Duur: 1,5 uur.

Benodigheden:

- TeamingCanvas voor aan de muur. Geprint op A1 of A0. Zie hiervoor Bijlage 1.
- Grote werkruimte waarin ook in subgroepen overlegd kan worden.
- Post-its en stiften.
- Leeg A4 vel.

Instructie van de werkvorm:

Vóór de fysieke bijeenkomst:

1. Voor aanvang van de fysieke bijeenkomst is het raadzaam om na te gaan of het nodig is om de Teamanalyse aan te passen naar de specifieke behoeften van het team: Wil je bepaalde

⁵ Edmondson, A. C., & Harvey, J. F. (2018). Cross-boundary teaming for innovation: integrating research on teams and knowledge in organisations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 347-360.

⁶ Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.

onderdelen overslaan of onderdelen toevoegen? Zorg er in ieder geval voor dat het TeamingCanvas voldoende ruimte biedt om post-its te kunnen plaatsen.

2. Geef voorafgaand aan de fysieke bijeenkomst de aanwezigen de opdracht mee om voor zichzelf op te schrijven wat een gedeelde opgave is van het dynamisch team en waarom deze opgave iets nieuws/anders van hen vraagt. Belangrijk is om te benadrukken dat het gaat om een vraagstuk dat hun eigen werkprocessen raakt en om ander/nieuw gedrag vraagt (daar zit de relatie met wendbaarheid). Voorbeeldvragen die je teamleden hierbij kunt meegeven zijn: Waarom bestaat dit team? Wat willen we echt presteren samen? Waarom vraagt dat iets nieuws van ons?

Tijdens de fysieke bijeenkomst:

3. Heet iedereen welkom en leg het doel van de werkvorm uit aan de deelnemers. Indien men elkaar niet of maar beperkt kent, vraag dan iedereen om zich even kort voor te stellen. Licht hier ook kort toe wie je bent en wat jouw rol als procesbegeleider is.
4. Vervolg met het doel (blok 1 op canvas): Waarom zitten we bij elkaar? Begin door iedereen de eigen vooraf geformuleerde gedeelde opgave op een post-it in het midden van het TeamingCanvas te laten plakken. Ga hierover het gesprek aan. Geven mensen hetzelfde antwoord? Spreekt deze gedeelde opgave iedereen aan? En op wat voor manier vraagt deze opgave iets nieuws of anders van het team? Zie hiervoor ook het veld 'Gedeelde opgaven (1)' van het TeamingCanvas. Hierop staat aangegeven wat voor veranderingen er van een team gevraagd kunnen worden. Hieronder staat dit verder toegelicht:
 - Bovenste horizontale pijl: Het werk in de situatie kan beter/moet anders. Dit soort vraagstukken vragen om verandering van het werk bijvoorbeeld door het inzetten van nieuwe middelen of methodieken.
 - Onderste horizontale pijl: Het team heeft iets te leren in de omgeving. Hoe het team werkt past nog niet bij hoe het team zou moeten werken. Dit soort vraagstukken vragen om professionalisering van het team om het huidige werk beter te kunnen doen.
 - Linker verticale pijl: Wat de werksituatie vraagt is (te) (weinig) uitdagend voor het team: bijvoorbeeld wanneer het werk te moeilijk of juist te makkelijk is.
 - Rechter verticale pijl: Wat het werk in de toekomstige werksituatie zou moeten zijn is te (weinig) uitdagend voor het team.
 - Aandachtspunt: Merk je dat het gesprek over de gedeelde opgave stroef loopt? Ga dan over naar het expliciteren van het team en de partners (de linkerkant van het canvas) en pak daarna terug op de gedeelde opgave van dit team.
 - Ga vervolgens door met het linkerdeel van het canvas en werk dan door naar rechts en beneden (zoals bij het lezen van een stripboek, zie nummering). Zorg voor een dynamiek waarin afwisselend sprake is van het werken in subgroepen en het plenair presenteren en bespreken van de uitkomsten. Zo kun je kiezen voor een plenaire discussie of om de vragen eerst in kleine groepjes te bespreken en vervolgens de uitkomsten van deze gesprekken plenair te bespreken. Het is aan te raden om aan het eind van de dialoog de conclusies op te laten schrijven op het TeamingCanvas zodat deze een mooi overzicht geeft van de

opbrengsten.

- Bespreken onderdeel Teaming: Let er bij het invullen van het TeamingCanvas op dat er in het gesprek aandacht is voor zowel de formele ontmoetingen van het dynamisch team (bijvoorbeeld ingeplande vergaderingen) én de informele ontmoetingen (bijvoorbeeld een gesprekje tussen teamleden bij de koffieautomaat). Op die wijze komt de mate van *teaming* in de daadwerkelijke praktijk rondom het inhoudelijk vraagstuk goed naar voren.

5. Afsluiting: Vat kort samen wat er is gezegd en wat de conclusie is. Controleer of teamleden zich kunnen vinden in deze samenvatting en leg deze conclusie schriftelijk vast, of laat dit doen.

2. Grensanalyse

Doel:

Wanneer het team in beeld is gebracht op het TeamingCanvas, wordt vervolgd met de Grensanalyse. De Grensanalyse wordt als hulpmiddel gebruikt om samen kansen te identificeren om *cross-boundary teaming* te versterken. De Grensanalyse borduurt daarmee voort op de vastgestelde gedeelde opgave in de Teamanalyse.

Duur: 45 minuten.

Benodigdheden:

- Houten poppetjes van verschillende groottes en met verschillende kleuren. Evt. kun je ook gebruik maken van houten blokken met verschillende groottes en kleuren.
- Post-its en stiften.
- Leeg A4-vel.

Instructie werkvorm:

1. Schrijf de gedeelde opgave zoals besproken tijdens de Teamanalyse op het lege A4-vel en leg het vel midden op tafel.
2. Identificeer met elkaar op basis van de Teamanalyse de verschillende sleutelactoren. Wie behoort er tot het dynamische team? Geef alle sleutelactoren een verschillend poppetje/blokje. Schrijf de naam en rol van de desbetreffende sleutelactor op een post-it en plak deze op het poppetje/blokje. Als dit lastig leesbaar is voor (een deel van) het team, kan er ook voor gekozen worden om de poppetjes/blokjes op de post-its te plaatsen.
3. Breng eerst de huidige situatie in kaart. Zet al deze verschillende poppetjes/blokken op tafel. Vragen die vervolgens gesteld kunnen worden om de wenselijke situatie in kaart te brengen rondom het inhoudelijke vraagstuk zijn: Zijn we volledig? Of missen we bepaalde actoren?
4. Laat de teamleden vervolgens schuiven met de poppetjes/blokken. Enkele hulpvragen voor de procesbegeleider hierbij zijn:
 - Wie staan er dicht bij de gedeelde opgave? Hoe dichtbij staan zij?
 - Wie staan er dicht bij elkaar? Wie werken nauw samen?
 - Waar zit meer afstand? En waar werkt die afstand belemmerend?

- Wat moet zo blijven?
 - Waar willen we verandering? En waarom?
5. Oogst: Identificeren van de grens waar de meeste schuring zit rondom samenwerking aan de gedeelde opgave.
 6. Afsluiting: Vat kort samen wat er is gezegd en wat de conclusie is. Controleer of de deelnemers zich kunnen vinden in deze samenvatting en maak een foto van de opstelling. Plak deze foto in blok 6 op het TeamCanvas.

3. Identificeren van hefboomen voor versterking

Doel:

Het identificeren en prioriteren van mogelijke aangrijpingspunten voor versterking van *cross-boundary teaming*. Deze dienen als basis voor de interventie die ontworpen gaat worden naar aanleiding van geïdentificeerde grenzen in de grensanalyse.

Achtergrondinformatie:

De stellingen zijn gebaseerd op vier wetenschappelijk onderbouwde leermechanismen die grensoverstijgend samenwerken en leren kunnen versterken en daarmee als input kunnen dienen voor het ontwerpproces in het versterken van *cross-boundary teaming* in leerwerkomgevingen gericht op wendbaarheid. Voor de volledigheid worden de leermechanismen hieronder toegelicht, maar het is aan de procesbegeleider om te beslissen of het fijn is voor het team om deze achtergrondinformatie te hebben.

Leermechanismen⁷

1. Identificatie (I): grenzen blijven bestaan, maar worden expliciet gemaakt om er goed mee om te kunnen gaan. Bijvoorbeeld binnen het dynamisch team samen te kijken wat ieders rol is, en hoe zij elkaar kunnen aanvullen.
2. Coördinatie (C): grenzen blijven bestaan, maar er wordt gezocht naar een manier om samen leren en werken te verbeteren of mogelijk te maken. Hiervoor worden 'boundary objecten' ingezet. Denk bijvoorbeeld aan een stagiaire die een portfolio maakt en een gesprek organiseert tussen docent en werkplekbegeleider voor het afstemmen van de doelen en de begeleiding bij het leerproces.
3. Reflectie (R): Hierbij definieert men de verschillende perspectieven van betrokken groepen en leert daardoor door de ogen van de ander naar de eigen praktijk te kijken. Er vindt dus zowel een definiëring als een uitwisseling van perspectieven plaats. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan het aangaan van meer integrale projecten waarbij verschillende perspectieven worden gebruikt en gecombineerd.
4. Transformatie (T): hierbij ontstaan door het contact tussen praktijken nieuwe identiteiten en soms ook nieuwe hybride praktijken. Denk aan een innovatielab in de wijk waar studenten van verschillende opleidingen en leerjaren samen met professionals uit verschillende domeinen (als zorg, welzijn en techniek) samenwerken aan het bevorderen van welzijn van bewoners van de wijk.

⁷ Afgeleid van Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.

Duur: 30 minuten.

Benodigheden:

Kaartjes met de volgende stellingen die gerelateerd zijn aan de leermechanismen (zie bijlage 2) :
“Daar waar onze samenwerking schuurt kan het ons vooral helpen om...

- ...beter te weten wat ik zelf kan bijdragen aan ons vraagstuk en wat ik van anderen kan verwachten.” (I)
- ...elkaars taal te leren begrijpen.” (Doorvragen of dat letterlijk op woorden zit of op gebruik) (C)
- ...elkaars belangen beter te begrijpen.” (C)
- ...praktische voorwaarden (bijvoorbeeld agenda-afstemming) beter te regelen.” (C)
- ...ons beter te verplaatsen in (de rol/positie van) de ander en wat (onderdelen van) ons vraagstuk voor die ander echt betekent.” (R)
- ...actiever op zoek te gaan naar ‘wat ik van andere partijen kan leren’ om stappen te zetten in de oplossing van ons vraagstuk.” (R)
- ...samen te leren door reflectie/intervisie.” (R)
- ...bestaande kaders en werkwijzen durven los te laten en ook als het lastig is durven door te gaan met iets nieuws te doen.” (T)

Instructie werkvorm:

1. Ieder teamlid krijgt een set met kaartjes (zie benodigheden) waarop zinnen staan die de stelling “Daar waar onze samenwerking schuurt kan het ons vooral helpen om: ...” afmaakt (1 min).
 2. Ieder teamlid leest eerst alle stellingen door en kiest uiteindelijk twee stellingen die het meest van toepassing zijn op de ervaren grens: waar is de meeste winst te behalen voor ons als team ten aanzien van de gedeelde opgave? Daarnaast kiest iedereen twee stellingen die aangeven waar de kracht zit als dynamisch team (5 min*).
- *Bewust onder tijdsdruk: dat dwingt teamleden snel te kiezen zodat er meer op gevoel gekozen wordt dan strategisch beredeneerd.*
3. Prioriteren: De teamleden komen tot gezamenlijke prioritering. Cluster alle neergelegde stellingen en kom in dialoog tot één (of evt. twee) gedeelde winnaar(s) (25 min).
 4. Oogst: Op welk(e) leermechanisme(n) gaan we de interventie(s) baseren?
 5. Afsluiting: Vat kort samen wat er is gezegd en wat de conclusie is. Controleer of teamleden zich kunnen vinden in deze samenvatting. Leg de conclusie en de gekozen stelling (en daaronder liggend leermechanisme) vast op het TeamingCanvas.
 6. Het TeamingCanvas is nu gevuld en kan gebruikt worden als basis voor de ontwerpssessies. Het kan handig zijn om dit overzicht mee te nemen naar de ontwerpssessies zodat, wanneer nodig,

weer terug kan worden gegaan naar het doel en het vertrekpunt van het team.

4. De eerste stap naar interventie

Doel:

Op basis van gekozen stelling (en leermechanisme dat aan de stelling ten grondslag ligt) (zie vorige werkvorm) komen tot een eerste inventarisatie van mogelijke interventies voor het versterken van *cross-boundary teaming*.

Duur: 15 minuten.

Benodigheden:

- Leeg A3-vel.

Instructie werkvorm:

1. Schrijf de gekozen stelling (zie vorige werkvorm) in het midden van een leeg A3-vel.
2. Verzamel met alle teamleden ideeën om de leermechanismen die ten grondslag liggen aan de stellingen te versterken binnen het dynamische team. Schrijf al deze ideeën op het A3-vel.
3. Oogst: Startpunt om interventie te ontwerpen. Maak afspraken over vervolgacties: formeer een ontwerpteam dat op basis hiervan een mogelijke interventie kan uitwerken en organiseer de benodigde faciliteiten.

NB: In het kader van het project Teaming in de Tussenruimte (TinT): dit is het startpunt voor het Lokaal Ontwerpteam. Bespreek als lokaal ontwerpteam de opgeworpen ideeën met studenten, collega's, management (van alle direct betrokken partijen) om hun feedback op te halen. Op basis van deze feedback wordt gekozen welk idee of combinatie van ideeën verder wordt uitgewerkt.

4. Afsluiting: Vat kort samen wat er is gezegd en wat de conclusie is. Controleer of teamleden zich kunnen vinden in deze samenvatting en leg deze conclusie schriftelijk vast, of laat dit doen.

Bijlage 1. TeamingCanvas

Download het TeamingCanvas: [TeamingCanvas \(pdf\)](#)

TeamingCanvas

Deze poster is ontworpen om in kaart te brengen hoe het team in een leerwerk omgeving eruit ziet, wat het gemeenschappelijke doel is van het team, waarom zij elkaar nodig hebben, hoe het team met elkaar samenwerkt en welke grenzen er zijn. Het canvas maakt onderdeel uit van de TeamingScan.



Teamanalyse

Dynamisch team

Wie zijn onderdeel van het team? Wie meer vast? Wie meer tijdelijk? Wie in de kern? Wie meer in buitenkring? Schrijf hier de namen en functie van de teamleden.

Gedeelde opgaven

Waarom bestaat dit team? Wat is de gedeelde opgaven? Wat willen we echt presteren?

Op welke manier vraagt dit iets nieuws van ons?

Zoals het werk nu is	Zoals het werk zou moeten zijn
	
Zoals het team nu is	Zoals het team graag zou willen zijn
	

Afhankelijkheid

Waarom is deze samenwerking nodig? Hoe levert de samenwerking meer op dan wanneer jullie individueel werken? Van welke teamleden ben jij afhankelijk? En wie is/zijn van jou afhankelijk en waardoor?

Partners

Wie zijn belangrijke partners waarmee wordt samengewerkt? Denk hierbij aan andere organisaties, afdelingen, instellingen, etc.



Teaming

<h4>Waar?</h4> <p>Waar vindt de samenwerking tussen de teamleden en partners plaats?</p> 	<h4>Hoe vaak?</h4> <p>Hoe vaak vind deze samenwerking plaats</p> 	<h4>Hoe?</h4> <p>Welke middelen/materialen worden er gebruikt om deze samenwerking te bevorderen?</p> 
--	--	---

Grensanalyse

Team plaatje

Plak hier een foto van de gemaakte sociogram



Hefbomen voor versterking

Plak of schrijf hier de belangrijkste stellingen om teaming in dit team te versterken

Het canvas is gebaseerd op het teamcanvas van Van der Loo en Davidson (2022) en de gesprekswaaijer 'Inzicht in wendbaar vakmanschap van studenten' (2021). Teaming in de Tussenruimte: Grensoverstijgend samenwerken in leerwerk omgevingen voor wendbare professionals (Tint) is medegefinancierd door Regieorgaan SIA, onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).



Bijlage 2. Stellingen grensanalyse

Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...beter te weten wat ik zelf kan bijdragen aan ons vraagstuk en wat ik van anderen kan verwachten.



Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...elkaars taal te leren begrijpen (doorvragen of dat letterlijk op woorden zit of op gebruik).



Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...elkaars belangen beter te begrijpen.



Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...ons beter te verplaatsen in (de rol/positie van) de ander en wat (onderdelen van) ons vraagstuk voor die ander echt betekent.



Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...actiever op zoek te gaan naar 'wat ik van andere partijen kan leren' om stappen te zetten in de oplossing van ons vraagstuk.



Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...samen te leren door reflectie/intervisie.



Stellingen Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...bestaande kaders en werkwijzen durven los te laten en ook als het lastig is durven door te gaan met iets nieuws te doen.



Grensanalyse, TeamingCanvas TinT

...praktische voorwaarden (bijvoorbeeld agenda-afstemming) beter te regelen.

