

Handleiding

Canvas Teamkracht 2.0



| HUDIGE SITUATIE | PLAN VAN AANPAK | | | ACTIES | AMBITIE |
|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| bestaansrecht | passie/drive | medewerkers | leren | organisatie | over ... jaar |
| | | middelen | | | |
| trends & ontwikkelingen | BREINVRIENDELIJK WERKEN | | | team | resultaten |
| | werkplek | individueel | teamwork | | |
| SWOT | | | | | |
| risicoprofiel | KRACHTENVELD & RISICO'S | | | individueel | meten en sturen |
| | vertragers | versnellers | maatregelen | | |

van _____

organisatie _____

door
Jan Olav Smit



Leiden,

Beste deelnemer,

Jij hebt nu in handen, ... de handleiding van het canvas **TeamKracht 2.0**.

TeamKracht 2.0 is de kracht van topteams, waardoor zij superprestaties leveren.

Met het gebruik van dit canvas hanteer je verdiepende kennis en ervaar je waardevolle methoden om tot topprestaties te komen.

Verhoog het rendement van deze bijeenkomst en maak de oefeningen uit dit werkboek. Noteer inzichten en formuleer acties die je morgen wilt uitvoeren.

Maak straks betere beslissingen mede door de uitkomsten van deze oefeningen in de praktijk toe te passen. Zet hiermee jouw medewerkers, team en organisatie sneller en makkelijker in de successtand.

Gebruik het liefst jouw praktijksituatie bij het invullen. Er is geen goed of fout. Deel ervaringen en waardevolle inzichten met elkaar.

Kom uiteindelijk tot die kernacties die straks het grote positieve verschil maken in prestatie en plezier!

Veel succes,



Jan Olav Smit | 06 21 27 57 87 | janolav.smit@hgmr.nl | www.hgmr.nl



Leer belachelijk goed presteren

Ontvang de beste kennis en ervaringen via onze seminars, handboeken, blogs, video's en (online)trainingen.

Ontwikkel je elke dag in slimmer (samen)werken en bereik betere teamresultaten.

Van starter, groeier naar bloeier. Van zero naar Hero!

Verhoog jouw impact als leider door:

- Houding
- Gedrag
- Management en
- Resultaat

Daar staat **HGMR** voor.



Uitgangspunten TeamKracht 2.0

TeamKracht 2.0 is ontwikkeld op basis van de volgende uitgangspunten:

- ✓ medewerkers zijn het belangrijkste van een organisatie
- ✓ de beste medewerkers bepalen de huidige en toekomstige waarde
- ✓ de beste medewerkers leveren de hoogste waarde voor jouw organisatie
- ✓ houd de beste medewerkers aan jouw organisatie verbonden door hun individuele en organisatie-ambities te combineren
- ✓ een lerende cultuur vormt de basis voor nu en de toekomst.

Neem als leider het besluit om:

- ✓ een waardevol gezond presterende organisatie te worden/blijven
- ✓ waardengedreven superproductief te worden
- ✓ werkplekken en het werken breinvriendelijk in te richten.

Mensen willen graag werken bij organisaties die voor hen betekenisvol zijn en blijven.

Omdat mensen spiegelneuronen bezitten, is het van belang om als leider zelf het goede voorbeeld te geven. Mensen kopiëren jou namelijk. Meestal onbewust.

Wil jij dat jouw medewerkers beter presteren? Practice what you preach.

Hanteer bijvoorbeeld onderstaand voorbeeld:

- HOUDING
 - ik heb een ondernemende riskattitude
 - ik hou van mijn medewerkers
 - ik ben optimistisch, voel mij vitaal en succesvol
- GEDRAG
 - ik werk superproductief
 - ik zorg goed voor mijn medewerkers
 - ik maak fouten, reflecteer, leer en verbeter
- MANAGEMENT
 - alle medewerkers mogen meedenken over de toekomst en ambities van de organisatie
 - ik besluit over te nemen prioriteiten en projecten
 - ik besluit over het vrijmaken van middelen: geld | tijd
- RESULTAAT
 - we hebben een waardenvol gezond presterende organisatie
 - onze beste medewerkers blijven bij ons werken
 - wij hebben een aantrekkelijke organisatie voor nieuwe medewerkers



Opbouw canvas TeamKracht 2.0

Het canvas kent 6 hoofdgebieden die je in een voorkeursvolgorde invult.

Deze volgorde vind je ook terug in deze handleiding.

Elk thema heeft een aantal kernvragen. De manier waarop je die beantwoordt, verschilt. Daarom staan er suggesties van diverse werkvormen om de vragen te beantwoorden.

1. HUIDIGE SITUATIE
 - bestaansrecht
 - trends & ontwikkelingen
 - SWOT
 - risicoprofiel
2. AMBITIE
 - over ... jaar
 - resultaten
 - meten en sturen
3. PLAN VAN AANPAK
 - passie/drive
 - medewerkers
 - middelen
 - leren
4. BREINVRIENDELIJK WERKEN
 - werkplek
 - individueel
 - teamwork
5. KRACHTENVELD & RISICO'S
 - vertragers
 - versnellers
 - maatregelen
6. ACTIES
 - organisatie
 - team
 - individu



| HUIDIGE SITUATIE | PLAN VAN AANPAK | | | ACTIES | AMBITIE |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|---------------------------|
| bestaansrecht 1 | passie/drive | medewerkers 3 | leren | organisatie 6 | over ... jaar 2 |
| trends & ontwikkelingen | BREINVRIENDELIJK WERKEN | | | team | resultaten |
| SWOT | werkplek | individueel 4 | teamwork | | |
| risicoprofiel | KRACHTENVELD & RISICO'S | | | individueel | meten en sturen |
| | vertragers | versnellers 5 | maatregelen | | |

1. Huidige situatie

Dit is je vertrekpunt. Dat wat er is. Het fundament voor je ambitie.

Bestaansrecht

Waar betalen jullie beste klanten voor?

- ...
- ...
-

Wat heeft de hoogste waarde voor klanten?

- ...
- ...
-

Wie heeft de hoogste waarde?

- ...
- ...
-

Wat is de productiviteit per medewerker? (waarde / # uren)

€ ... per medewerker

Wat is het Resultaat? Omzet / Kosten

| |
|--|
| |
|--|

Welke kernwaarden zijn het belangrijkste voor:

| klanten |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |

| organisatie |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |

Werkvormen

- Interview | journalistenmethode
 - Wat maakt jullie organisatie aantrekkelijk voor stakeholders? (klanten | medewerkers | financiers | leveranciers)
 - Wat is de belangrijkste reden dat jullie waardevolste mensen bij jullie organisatie werken?
- Worldcafé
- Vaststellen waarden en normen

| |
|---------------|
| Aantekeningen |
|---------------|

Trends en ontwikkelingen

Welke 3 trends/ontwikkelingen **bedreigen** het bestaansrecht van de organisatie?

- ...
- ...
-

Welke 3 trends/ontwikkelingen bieden **nieuwe kansen**?

- ...
- ...
-

Werkvormen

- DESTEP-analyse m.b.v. mindmappen | Worldcafé | carroussel
- klantinterviews
- concurrentenanalyse Porter
- trendwatcher

Aantekeningen

SWOT

Benoem 3 sterkste punten (S)

- ...
- ...
-

3 zwakste punten (W)

- ...
- ...
-

3 grootste kansen (O)

- ...
- ...
-

3 grootste bedreigingen (T)

- ...
- ...
-

Combineer nu de sterke punten (S) en kansen (O) met elkaar. Dit is jouw innovatiezoekveld.

SO → innovatiemogelijkheden zijn

- ...
- ...
-

Risicoprofiel

Combineer de zwakke punten (W) en bedreigingen (T) met elkaar.

Dit is jouw risicoveld. WT → de grootste risico's zijn:

- ...
- ...
-



Geef een schatting van de riskappetite in Euro's (riskappetite = hoogst haalbare verlies dat mag worden geleden als deze 3 risico's tegelijkertijd voorkomen)

€ ...

Wat is het riskattitude van de directeur – eindbesliser:

risicomijdend | <-----> | risicozoekend

Welke medewerkers zijn het meest waardevol voor de organisatie?

- ...
- ...
-

Wat bedreigt hun loyaliteit naar de organisatie?

- ...
- ...
-

Wat zijn de gevolgen als het grootste risico zich aandient?

- ...
- ...
-

Welke risico's moeten gemitigeerd worden?

- ...
- ...
-

Wat zijn de mitigerende maatregelen? (zie ook deel 5 van dit canvas) Dit zijn maatregelen die er voor zorgen dat de kans op een risico afneemt of de impact verlaagt als het risico zich voordoet.

2. Ambitie

Over ... jaar

Welke strategische horizon wil je nemen?

20 ..

Wat is **noodzakelijk** – wat **moet** er dan zijn?

- ...
- ...
-

Wat is **wenselijk** – wat **kan** er dan zijn?

- ...
- ...
-

Wat is **mogelijk** – wat **mag** er dan zijn?

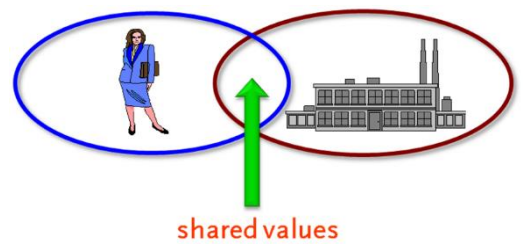
- ...
- ...
-

Van welke uitdagingen worden jullie beste medewerkers enthousiast?

- ...
- ...
-

Wat zijn de shared values van jullie 3 beste medewerkers

- ...
- ...
-



Werkvormen

- Worldcafé
- Future search: zomer 2026
- Groepsdialoog
- Scenario denken
- Shared values game



Resultaten

Klanten

Onze klanten zijn **tegenwoordig** super tevreden omdat:

- ...
- ...
-

Onze organisatie is **straks** nog aantrekkelijker voor **bestaande klanten** omdat:

- ...
- ...
-

En bovendien **straks** ook voor **nieuwe klanten** omdat:

- ...
- ...
-

Medewerkers

Onze organisatie is **straks** nog aantrekkelijker voor **bestaande medewerkers** omdat:

- ...
- ...
-

En bovendien ook voor **nieuwe medewerkers** omdat:

- ...
- ...
-

Projecten

De volgende **lopende projecten** zijn dan **gerealiseerd**:

- ...
- ...
-

En bovendien ook deze **nieuwe projecten**:

- ...
- ...
-

Productiviteit

Medewerkers leveren topprestaties en dat is zichtbaar geworden door:

- ...
- ...
-

Lerende cultuur

We hebben een lerende cultuur. Dit geeft ons de volgende voordelen:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|--|

KPI's

Onze belangrijkste KPI's zijn en hun (streef)waarden zijn:

| KPI | waarde anno nu | ambitiewaarde anno 20 ... |
|--|----------------|---------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• | | |

Metten en sturen

Wat zijn de belangrijkste (prestatie)indicatoren?

| Prestatieindicatoren | Wat meten | Hoe meten |
|---|-----------|-----------|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• ... | | |

Wat zijn stuurmogelijkheden?

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|--|

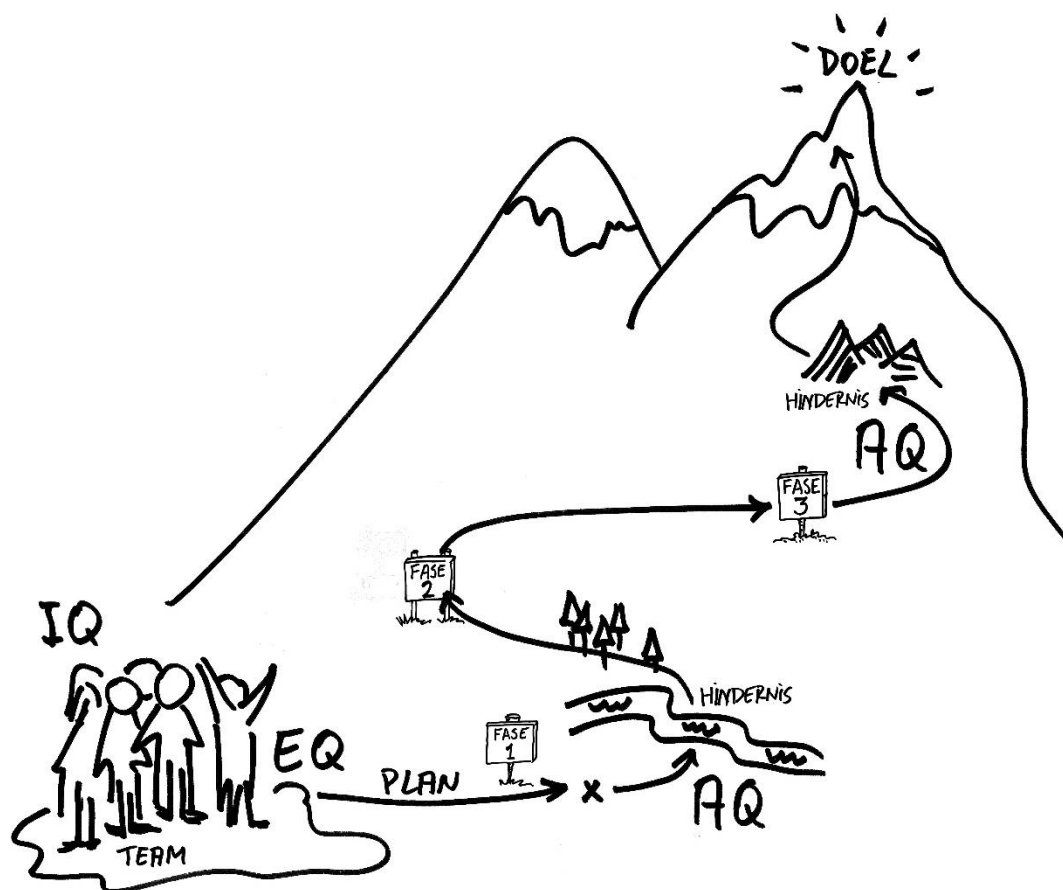
Werkvormen

- visualiseren
- what if scenario's (om stuurinterventies te valideren)
- vaststellen belangrijkste beïnvloeders/krachten (krachtenveldanalyse)
<https://hgmr.nl/krachtenoverzicht/>
- mitigerende maatregelen
- organisatieopstelling

Aantekeningen

3. Plan van aanpak

In dit canvas leggen we nadruk op wat nodig is om van A naar B te komen. Net zoals je een uitdagende bergtocht voorbereid.



Passie/drive

Over het algemeen is het energieniveau van de organisatie:

laag |-----| hoog

Is dit niveau voldoende om de ambities te realiseren?

- ja
- nee

Zo nee? Welke mogelijkheden zijn er om dit energieniveau te verhogen?

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
|--|

Mensen hebben en krijgen energie door middel van het voeden van hun passie en drijfveren. Hieronder staat een redelijk volledig overzicht.

| | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| iets heel goed kunnen | zekerheid en stabiliteit | goed verdienen |
| rust in het werk | creativiteit | zelfstandig werken |
| de beste zijn | nieuwe dingen leren | aanzien hebben |
| fysieke uitdaging | werken in de natuur | leiding geven aan anderen |
| moeilijke uitdagingen | precies werken | eerlijkheid |
| kunnen groeien in het werk | succesvol zijn | plezier maken en vrolijk zijn |
| reizen | beslissingen nemen | met anderen samenwerken |
| avontuur beleven | vrolijk zijn | iets bijdragen aan de samenleving |
| mijn eigen tijd indelen | afwisseling en verandering | vriendschappen aangaan |
| onder druk werken | onafhankelijk zijn | anderen helpen |

Benoem de belangrijkste drijfveren van je medewerkers:

| | drijfveren |
|------------|--|
| toppers | <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
| middenmoot | <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |

| | |
|--------------------|--|
| zombies afhakers | <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
|--------------------|--|

Medewerkers

Vul aan het volgende overzicht van je beste medewerkers: (met [voorbeelden](#))

| Naam | motivator | sleutelfunctie | excellent | onmisbaar | Wat heeft mw-er nodig om te blijven? |
|--------|-----------|----------------|-----------|-----------|--------------------------------------|
| Esther | avontuur | x | x | x | uitdagingen in frankrijk |
| Peter | kwaliteit | x | x | | innovatieprojecten |
| Jahid | vrijheid | | x | x | zelf werk indelen |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

De waarde van je beste medewerkers is gemiddeld op jaarbasis:

| |
|-------|
| € ... |
|-------|

Wat zijn – over het algemeen – de eigenschappen van je beste medewerkers:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
|--|

Voorbeeldeigenschappen:

- ambitieus (weten wat ze willen)
- maken bewuste keuzes ten behoeve van eigen geluk en stakeholders
- langere termijn denkers, planners en doeners
- blijven leren om te excelleren
- zijn uitmuntend in specifiek succesvol gedrag
- focus en concentratie
- richten hun leven (on)bewust betekenisvol in

Welke mogelijkheden zijn beschikbaar om je beste medewerkers in te zetten in het realiseren van de ambities van organisatie | team | individu.

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|--|

Middelen

Hoeveel middelen zijn nodig voor het realiseren van de organisatie ambitie(s):

| | tijd (dagen) | geld (x € 1K) |
|-----------------------|--------------|---------------|
| lopende projecten | | |
| nieuwe projecten | | |
| opleiding en training | | |
| inhuur externen | | |
| Investeringen | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Werkvormen

- Business case
- Budgetteren | begroten

Leren

Sommige mensen hebben op voorhand een hekel aan leren. Zij likken nog steeds de wonden van vervelende leerervaringen uit hun schooltijd. Of vertonen in hun karakterstructuur een zekere mate van perfectiedrang en mogen van zichzelf niet falen. Iets nieuws leren betekent voor hen "per definitie" falen, want niets gaat de eerste keer perfect.

Een veranderingsproces betekent nieuw gedrag aanleren.

Wat is het belangrijkste dat jouw organisatie de komende periode moet leren?

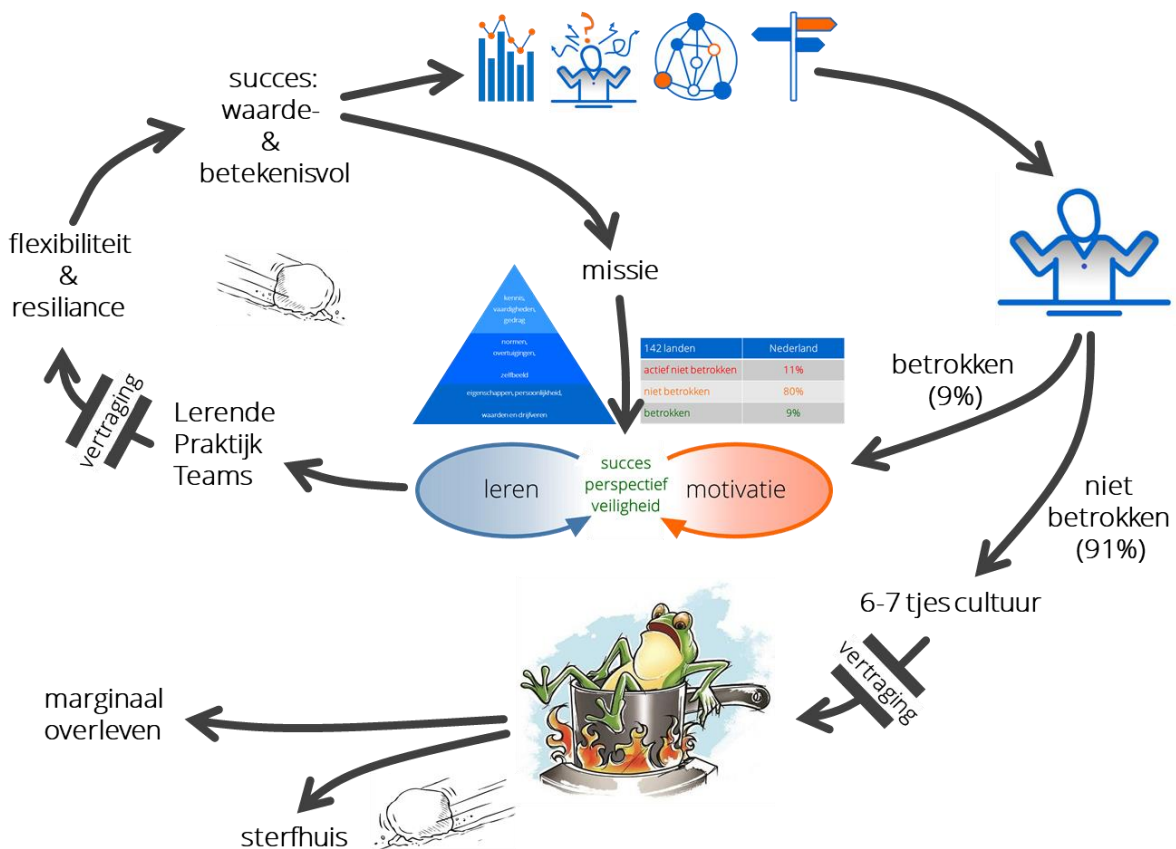
| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|--|

En heel specifiek, s.v.p. aanvullen:

| Noodzakelijk leerthema's om ambities te realiseren (voorbeelden) | | |
|--|------------------------------------|---|
| | kennis | vaardigheden |
| lopende projecten | PMW – nieuwe stijl | beter samenwerken voortgangscontrole |
| nieuw projecten | product proces markt | |
| verhogen productiviteit | levensmissie betekenisvol leven | timemanagement vitaal leven |
| breinvriendelijk werken | werkplek inrichten | focus & concentratie |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Werkvormen

- opleidingsplan (a.h.v. fleximatrix)
- individueel ontwikkelplan
- action learning → 70:20:10 methode
- lerend praktijkteam
- breinvriendelijk leren
- Teamleider in 100 dagen



4. Breinvriendelijk werken

De vijf breinprincipes

1. **veiligheid** → het reptielenbrein in de ruststand
2. **voeding** → uitdagend materiaal, zuurstof, beweging, rust en slaap
3. **emoties** → koppel emoties aan het leerproces, goed voor het geheugen
4. **verbinding** → gebruik alle zintuigen en laat je deelnemers samen leren
5. **verwerking** → focus op herhaling.

Werkplek

In hoeverre komen jullie werkplekken overeen met de **kenmerken** van een breinvriendelijke werkplek? (vul evt. zelf aan)

| Breinvriendelijke werkplek | | | |
|--|----|---------|------------|
| kenmerk | nu | gewenst | prioriteit |
| voldoende ventilatie planten licht | | | |
| zitten en staan | | | |
| binnen & buiten | | | |
| alle zintuigen inzetbaar | | | |
| positieve ankers: posters spreuken | | | |
| poster met missie visie waarden doelstelling | | | |
| poster met fixed en growth mindset | | | |
| ruimte voor experimenteren | | | |
| whiteboarden flipover prikboarden | | | |
| toolkit: spellen boeken oefenmateriaal | | | |
| verbinding met natuur | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

De belangrijkste aandachtspunten voor een breinvriendelijke werkomgeving zijn:

- ...
- ...
-

Individueel

| Breinvriendelijk werken: individueel (met voorbeelden), vul zelf aan | | | |
|--|----|---------|------------|
| kenmerk | nu | gewenst | prioriteit |
| zuurstof en beweging | | | |
| water | | | |
| glucose | | | |
| dopamine | | | |
| veiligheid | | | |
| rust pauze | | | |
| doelgericht | | | |
| betekenisvol | | | |
| focus | | | |
| dynamsich brein | | | |
| favoriete leerstijl | | | |
| alle zintuigen | | | |
| intuïtie | | | |
| visualiseren | | | |
| experimenteren | | | |
| herhalen | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



De belangrijkste aandachtspunten voor **individueel breinvriendelijke werken** zijn:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
|--|

Teamwork

| Breinvriendelijk werken: teamwork (met voorbeelden), vul zelf aan | | | |
|--|----|---------|------------|
| kenmerk | nu | gewenst | prioriteit |
| introdunctie | | | |
| veiligheid | | | |
| vertrouwen | | | |
| doelgericht | | | |
| focus | | | |
| plezier | | | |
| ruimte voor fouten | | | |
| samen leren | | | |
| groeimindset | | | |
| procescomplimenten | | | |
| reflecteren | | | |
| visualiseren | | | |
| fleximatrix | | | |
| aansluiten voorkennis | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

De belangrijkste aandachtspunten voor **teamwork breinvriendelijk werken** zijn:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
|--|



5. Krachtenveld & risico's

Vertragers

Vertragers zijn bestaande tegenwerkende krachten die de realisatie van een doel frustreren.

Welke hoofddoelen willen jullie behalen?

- ...
- ...
-

Beschik bij deze oefening over het krachtenveldspel en het boek "Ontketen Teamkracht": Bestel via:

<https://www.hgmr-box.nl/product/set-handboek-ontketen-teamkracht-pdf-krachtenveldspel-e-750-voordeel/>



Maak nu voor je hoofddoel een krachtenveldanalyse.

Benoem de 3 grootste **vertragers**:

- ...
- ...
-

En wat zijn hiervan de grootste (**negatieve**) effecten voor de **korte** en **langere** termijn


| |
|---|
| <p>Effecten vertragers korte termijn</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• <p>Effecten vertragers langere termijn</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|---|

Welke waarde ontstaat (extra) als vertragers wegvallen?

| |
|--------|
| € |
|--------|

Hoe zijn de vertragers te beïnvloeden?

| |
|---|
| <p>Beïnvloeden vertragers korte termijn</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• <p>Beïnvloeden vertragers langere termijn</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|---|

| Vertragers | | | |
|------------|---|------------|-----------|
| gevolgen | hoog  laag | accepteren | aanpakken |
| | | lage prio | |

Welke maatregelen hebben het meeste impact?

Impact maatregelen korte termijn

- ...
- ...
-

Impact maatregelen langere termijn

- ...
- ...
-

Werkvormen

- Krachtenveldanalyse
- Worldcafé
- dialoog

Aantekeningen

Versnellers

Vaak zijn we ons niet bewust wat ons zo productief maakt. Door je versnellers te koesteren blijf je op koers en doelgericht.

Wat zijn de 3 grootste versnellers?

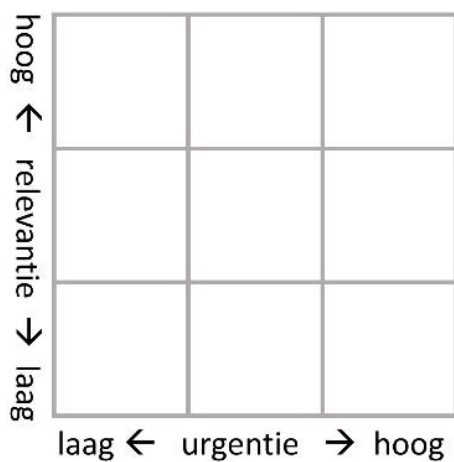
- ...
- ...
-

Hoe zorg je voor continuïteit van de versnellers?

Maatregelen

Beschrijf hier het doel waarvan jij de slaagkans wilt verhogen.

Positioneer dit doel in onderstaand diagram



De noodzaak voor deze doelrealisatie is:

laag |-----| hoog

Maatregelen n.a.v krachtenveldanalyse

Gebruik de uitkomsten van het krachtenveldspel en vind in het boek "Ontketen Teamkracht" een bijpassende interventie. Vul eventueel aan.

Gebruik [deze link](#) om de krachtenomschrijving en 777 interventievoorstellen op internet te vinden: <https://hgmr.nl/krachtenoverzicht/>.

De volgende interventies hebben de grootste impact voor het bereiken van het genoemde doel:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|--|

De positieve uitkomst hiervan schat ik op:

| |
|-------|
| ... % |
|-------|

Mitigerende maatregelen

Dit zijn maatregelen die er voor zorgen dat de kans op een risico afneemt of de impact verlaagt als het risico zich aandient.

| Mitigerende maatregelen voor het verlagen risicoprofiel: voorbeeld | | |
|--|---|--|
| risico | verlagen kans gebeurtenis | beperken gevolgen |
| <i>vertrek goede medewerkers</i> | <i>In gesprek vaststellen wat medewerker nodig heeft om te blijven. waardeer medewerker</i> | <i>Vastleggen en delen van kennis. Doorgeven vaardigheden aan mediors.</i> |
| <i>geen opvulling vacatures</i> | <i>Dagelijks contact met scholen en arbeidsmarkt</i> | <i>Beschikbare tijd huidige medewerkers productiever inzetten. Prioriteren waardegerelateerde activiteiten</i> |

En nu ben jij aan zet ...

| Mitigerende maatregelen voor het verlagen risicoprofiel: voorbeeld | | |
|--|---------------------------|-------------------|
| risico | verlagen kans gebeurtenis | beperken gevolgen |
| | | |
| | | |

Maak een begroting van de middelen die nodig zijn voor deze maatregelen:

| |
|--|
| <p>Tijd</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• <p>Geld</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• <p>Overig</p> <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |
|--|

Wie moet nu waarover, wanneer een besluit nemen?

| besluit | wie | wanneer |
|---------|-----|---------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

6. Acties

Organisatie

Samenvatting

De organisatie is **momenteel kwetsbaar** op de volgende punten:

- ...
- ...
-

En op de **langere termijn kwetsbaar** op de volgende punten:

- ...
- ...
-

De **3 grootste problemen** en daarmee ook de belangrijke aandachtspunten zijn:

- ...
- ...
-

Onze **grootste 3 (strategische) uitdagingen** zijn:

- ...
- ...
-



Bekijk nog eens de uitkomsten van de voorgaande onderdelen.

Tot welke hoofdconclusie(s) kom je?

- ...
- ...
-

Het is daarom nu belangrijk (en noodzakelijk) om de volgende acties te ondernemen:

- ...
- ...
-

Om onze beste medewerkers vast te houden is het nodig om:

- ...
- ...
-

Om (nieuwe) vacatures op te vullen is het nodig om:

- ...
- ...
-

We worden veel productiever als we **breinvriendelijker** werken. Hiervoor zijn de volgende acties nodig:

| |
|--|
| Breinvriendelijke werkplek |
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
| Breinvriendelijk werken: individueel |
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
| Breinvriendelijk werken: teamwork |
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |

Wie moet nu waarover, wanneer een besluit nemen?

| besluit | wie | wanneer |
|---------|-----|---------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Denk hierbij aan bijvoorbeeld:

- strategisch perspectief + prioriteiten
- vrijmaken van middelen: tijd en geld
- verbeterde organisatie en werkwijze lopende projecten
- initiatief doorbraak project

Team

De basis voor topprestaties zijn weergegeven in dit schema



Wat is nodig om **lopende projecten** (veel) effectiever te voltooien?

- ...
- ...
-

En voor **nieuwe projecten**?

- ...
- ...
-

Welke maatregelen zijn nodig om het **vertrouwen** binnen jouw team te verhogen?

- ...
- ...
-

Welke maatregelen zijn nodig om de **veiligheid** binnen jouw team te verhogen?

- ...
- ...
-

Welke maatregelen zijn nodig om de **betrokkenheid** binnen jouw team te verhogen?

- ...
- ...
-

Welke maatregelen zijn nodig om de **verantwoordelijkheid** binnen jouw team te verhogen?

- ...
- ...
-

Wie moet nu waarover, wanneer een besluit nemen?

| besluit | wie | wanneer |
|---------|-----|---------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Individueel

Wat is het opleidingsplan van de (beste) medewerkers?

| opleidingsplan (beste) medewerkers | | |
|------------------------------------|--------------|--------------------|
| naam | doelstelling | opleiding/training |
| | | |
| | | |
| | | |

Wat is nodig om de vitaliteit van de individuele medewerker te verhogen?

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ...• ...• |  |
|--|--|

Maak een overzicht van de **sterke punten** van elke medewerker, met name van je beste medewerkers.

| sterke punten van mijn (beste) medewerkers | | |
|--|---|-----|
| naam: ... | 1 | ... |
| | 2 | ... |
| | 3 | ... |
| | 4 | ... |
| | 5 | ... |
| naam: ... | 1 | ... |
| | 2 | ... |
| | 3 | ... |
| | 4 | ... |
| | 5 | ... |

| | |
|-----------|-------|
| naam: ... | 1 ... |
| | 2 ... |
| | 3 ... |
| | 4 ... |
| | 5 ... |
| naam: ... | 1 ... |
| | 2 ... |
| | 3 ... |
| | 4 ... |
| | 5 ... |

Welke medewerkers hebben coaching nodig om superproductief te worden?

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • |
|--|

Wie moet nu waarover, wanneer een besluit nemen?

| besluit | wie | wanneer |
|---------|-----|---------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Werkvormen

- Mijn sterke Punten test
- training "Vitaliteit"
- Trainign "Stoppen met slechte gewoonten"
- Coaching:

Meer info: Jan Olav Smit (06 – 21 27 57 87)



Over HGMR

Laat je ondersteunen om sneller en makkelijker grootse teamresultaten te behalen.

Geloof dat samenwerken slimmer kan en teams daardoor betere resultaten behalen. HGMR heeft hiervoor op maat trainingen – 1 op 1 voor (direct) leidinggevenden en teams. Maak gebruik van die specieke modules die voor jouw situatie de beste resultaten opleveren.

Wat betekent HGMR? ...

HGMR staat voor **H**ouding, **G**edrag, **M**anagement en **R**esultaat.

Mijn overtuiging is dat jij met een positieve houding, constructief gedrag en jouw team bewust managet grootse resultaten bereikt. Makkelijker, sneller en met plezier. Het is aan jou om de KRACHT binnen jouw team te ontketenen.

Voor wie zijn mijn trainingen?

Mijn programma's zijn uitermate geschikt voor (direct) leidinggevenden. Denk dan aan directie en MT, bedrijfsleiders, teamleiders en direct leidinggevenden. Deelnemers komen uit allerlei branches: zowel profit als non-profit. Ervaren of jong in functie.

De meeste klanten willen vaardiger worden in het sturen en beïnvloeden van hun team om zaken voor elkaar te krijgen. Door ruimte te geven aan persoonlijke vraagstukken, oefent iedere deelnemer in effectiever leidinggeven.

Maatwerk

Jouw vraagstuk is altijd anders dan de zogenaamde "standaard". Jij verdient een passend antwoord. Daarom stem ik behoeften af op het vraagstuk, organisatie en deelnemer. Dat verdient elke klant. Continu toegevoegde waarde leveren. Mijn klanten willen, net als jij, hun tijd optimaal inzetten en het liefst zo snel en makkelijk mogelijk resultaat boeken. En dat tegen een vaste investering.

Uit de praktijk, voor de praktijk

Ik ken het klappen van de zweep. Ooit was ik zelf teamleider en weet hoe het er in de praktijk aan toegaat. Ik begrijp als geen ander wat jouw worstelingen en dilemma's zijn en op welke manier jij professioneel ondersteund wilt worden.



Jan Olav Smit – Founder/trainer/business-coach

Men omschrijft mij als ondernemend, resultaatgericht, creatief en een mensen-mens. Mijn passies zijn het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap en het bouwen aan succesvolle lerende organisaties.



De afgelopen 35 jaar adviseerde ik 100-en organisaties en trainde 1.000-en (direct)leidinggeven, teamleden en studenten. In de meeste gevallen gaat het dan het om concrete zaken voor elkaar te krijgen of ter voorbereiding van een volgende stap in iemands professionele carrière.

Mijn uitgebreide bedrijfskundige kennis en ervaring van (non)profit-organisaties vormen de basis voor onze trainingen en coaching.

In 2016 publiceerde ik het boek "**Ontketen Teamkracht**" waarin 7 methoden staan beschreven op welke wijze jij de KRACHT van jouw team verhoogt.

Tevens ben ik kerndocent Risicomanagement aan de Haagse Hogeschool.

