



Whitepaper

# High performing teams: 6 ingrediënten die je voor jouw team kunt beïnvloeden



- 
- 03 Voorwoord
  - 04 Inleiding
  - 05 De ingrediënten voor High performing teams
  - 18 Het vliegwieleffect van High performing teams
  - 20 Tot slot.. waar begin jij?
  - 21 Over Job Education

# Hoi manager, teamleider, bedrijfseigenaar of HR-professional,

Als je deze whitepaper hebt aangevraagd ben je waarschijnlijk op zoek naar kansen om van jouw team een high performing team te maken. Zodat je het maximale potentieel uit je medewerkers kan halen.

## Maar de vraag is: hoe pak je dat nou handig aan?

Zoals je je wellicht kan voorstellen krijgen we precies deze vraag met grote regelmaat van onze klanten. Dagelijks helpen we hen om hun teams (door) te ontwikkelen, zodat het team op de toppen van hun kunnen kan presteren.

Om jou hier ook mee op weg te helpen hebben we deze whitepaper geschreven. Hierin vind je de zes ingrediënten om van je team een high performing team te maken. En we delen per ingrediënt wat je concreet als leider kan doen.

We wensen je heel veel leesplezier en succes met de implementatie van alle adviezen. En mocht je hulp of advies nodig hebben, voel je vrij om ons te contacteren. We helpen je graag.

## Job Education

De #1 aanbieder van zakelijke workshops



[www.jobeducation.nl](http://www.jobeducation.nl)



[welkom@jobeducation.nl](mailto:welkom@jobeducation.nl)



030 - 227 2404

# 1. Inleiding

Sommige teams lijken als vanzelf te presteren. Ze zijn betrokken, scherp, oplossingsgericht én hebben lol in wat ze doen. Besluiten worden genomen zonder eindeloze discussies, feedback gaat soepel, en er is ruimte voor initiatief en eigenaarschap.

Andere teams? Die lopen stroef. De energie lekt weg in vergaderingen, verantwoordelijkheden blijven hangen, en echte samenwerking komt moeizaam van de grond. Het verschil lijkt soms ongrijpbaar – alsof het gewoon ‘wel of niet werkt’ met elkaar. Maar dat is niet het hele verhaal.. High performing teams ontstaan niet toevallig – ze worden gevormd, gestuurd en onderhouden. En als leidinggevende heb jij daarin een sleutelrol.

## Wat is een High Performing Team?

Een High Performing Team is een team waarin mensen:

- Samen verantwoordelijkheid nemen voor resultaat én relatie;
- Feedback durven geven én ontvangen;
- Scherp te combineren met vertrouwen;
- En continu blijven leren, als individu én als geheel.

## Wat bepaalt of een team goed presteert?

Uit onderzoek en praktijk blijkt: succesvolle teams hebben geen magische formules, maar een set van beïnvloedbare bouwstenen. Geen trucs, maar gedrag. Geen quick fixes, maar gewoontes. En jij als leider kunt daarin sturen, zonder het allemaal alleen te doen. In deze whitepaper delen we zes essentiële ingrediënten die je als leidinggevende bewust kunt inzetten. Ingrediënten die zorgen voor een stevig fundament én werkplezier – ook in tijden van verandering, druk of groei.

## Wat levert het je op?

Na het lezen van deze whitepaper:

- Herken je de zes belangrijkste factoren van succesvolle teams
- Weet je waar je als leider op kunt sturen
- Krijg je praktische voorbeelden, signalen en tips
- Heb je concrete handvatten om je team stap voor stap te versterken



# Ingrediënt 1: Het waarborgen van psychologische veiligheid

Vraag een teamlid waarom hij of zij een idee niet uitspreekt, feedback niet deelt of geen hulp vraagt – en je krijgt zelden een inhoudelijk argument. De echte reden is vaak: “Ik weet niet zeker of ik dat kan zeggen zonder gevolgen.” Welkom bij het fundament van elk krachtig team: psychologische veiligheid. Zonder veiligheid geen openheid. Zonder openheid geen samenwerking.

## Wat is psychologische veiligheid?

Psychologische veiligheid betekent dat teamleden zich veilig voelen om:

- Zich uit te spreken, ook als ze twijfelen
- Fouten toe te geven zonder angst voor afstraffing
- Risico's te nemen, ideeën te delen of tegen te spreken
- Zichzelf te zijn – ook als dat niet perfect is

Het is de onderliggende vraag: Kan ik in dit team mezelf laten zien zonder bang te zijn voor gezichtsverlies of afwijzing?

## Wat het níét is

Psychologische veiligheid is géén ‘knuffelcultuur’ waarin alles goed is. Het is juist de voorwaarde om wél lastige dingen te zeggen – omdat het kan zónder angst. Veiligheid betekent niet dat het altijd comfortabel is. Het betekent dat ongemak bespreekbaar mag zijn.

## Wat zie je in teams waar veiligheid ontbreekt?

- Stilte in vergaderingen
- Geroddel buiten de overleggen
- Weinig tot geen feedback onderling
- Te weinig initiatief, of juist eindeloos ja-knikken
- Fouten worden verzwegen of weggewuifd

Vaak wordt dat gedrag gezien als ‘gebrek aan motivatie’, terwijl het in de kern gaat over een gebrek aan veiligheid.

## **Wat kun jij als leider doen?**

### **Laat zien dat jij ook leert en faalt**

- Zeg: "Dit had ik beter kunnen aanpakken."
- Vraag: "Wat zien jullie dat ik misschien niet zie?"

### **Reageer constructief op fouten en feedback**

- Bedank voor eerlijkheid, ook als het schuurt.

### **Nodig actief uit tot input**

- "Wat vind jij hiervan?"
- "Wie kijkt hier anders tegenaan?"

### **Stop subtiele straffen**

- Iemand afvallen in een overleg, zuchten bij kritiek, opmerkingen bagatelliseren – het maakt mensen stil.

## **Wat dit jou als leider oplevert**

- Meer openheid en betrokkenheid in je team
- Snellere detectie van knelpunten (minder 'verrassingen')
- Creativiteit, eigenaarschap en onderlinge steun nemen toe

Teams presteren niet ondanks fouten, maar dankzij de ruimte om ervan te leren.



# Ingrediënt 2: Het stellen van duidelijke doelen en bepalen van richting

Een team zonder richting is als een boot zonder kompas: druk in beweging, maar niemand weet zeker waarheen. En zonder gedeeld doel is het lastig om focus, motivatie of samenwerking vast te houden – laat staan te versterken.

High performing teams weten niet alleen wat ze doen, maar vooral waarom.

## Waarom richting belangrijker is dan taken

Veel teams zijn goed in uitvoeren, maar niet in koers houden. Er wordt hard gewerkt, maar de vraag “Waar doen we dit eigenlijk voor?” blijft onbesproken. Het gevolg: losse acties, kortetermijndenken en weinig samenhang.

Een helder doel zorgt voor:

- Prioriteiten die kloppen
- Motivatie die van binnenuit komt
- Samenwerking die meerwaarde creëert

## Wat zie je in teams zonder richting?

- Iedereen werkt hard, maar aan iets anders
- Discussies gaan over details, niet over het grotere geheel
- Initiatief stukt, omdat mensen geen kader hebben
- Veranderingen worden ervaren als willekeurig of top-down

## Wat kun jij als leider doen?

### Formuleer een betekenisvol teamdoel

→ Niet alleen “We willen efficiënt werken”, maar: “We willen voor onze klanten een stabiele en betrouwbare partner zijn die écht meedenkt.”

### Koppel dagelijkse acties aan het grotere doel

→ Vraag in overleggen: “Hoe draagt dit bij aan onze richting?”

### Herhaal en veranker het doel in ritme en taal

→ In weekstarts, evaluaties, gesprekken. Richting is geen poster aan de muur – het is iets dat leeft.

### Maak het samen concreet

→ Laat het team zelf invulling geven aan: “Wat betekent dit doel in ons dagelijks werk?”

## Van vaag naar vlijmscherp: drie lagen van richting

- **Missie:** Waarom bestaan wij als team?
- **Doel:** Wat willen we samen bereiken?
- **Focus:** Waar richten we ons deze maand of dit kwartaal specifiek op?

Zonder deze lagen wordt samenwerking reactief. Met deze lagen wordt het strategisch én samenhangend.

## Wat dit jou als leider oplevert

- Minder ad-hoc keuzes
- Meer betrokkenheid bij besluiten
- Een team dat in dezelfde richting denkt én beweegt



# Ingrediënt 3: Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Je kent het misschien: een teamlid zegt “zal ik doen”, maar het komt niet van de grond. Actiepunten blijven liggen. Problemen worden omhoog gedelegeerd. Jij merkt dat je steeds vaker de boel moet aanjagen of oplossen. En het team? Dat wacht op jou. Zonder eigenaarschap blijft alles jouw verantwoordelijkheid.

High performing teams nemen zélf initiatief – omdat ze zich eigenaar vóelen van het resultaat.

## Wat is eigenaarschap eigenlijk?

Eigenaarschap is niet alleen iets doen; het is ergens verantwoordelijkheid voor voelen. Dat betekent:

- Zelf initiatief nemen
- In actie komen zonder dat je daarom gevraagd wordt
- Denken in oplossingen, niet in beperkingen
- Reflecteren op je bijdrage aan het geheel

Het is het verschil tussen: “Ik voer uit wat mij gevraagd wordt” en “Ik zorg dat het werkt – omdat ik me ermee verbonden voel.”

## Wat zie je in teams waar eigenaarschap ontbreekt?

- Vage afspraken, geen opvolging
- Medewerkers wachten af of ‘leggen het terug’
- Je hoort vaak: “Dat is niet mijn taak”
- De leider trekt harder dan het team

En misschien wel het pijnlijkst: je merkt dat het team pas beweegt als jij begint te duwen.

## **Wat kun jij als leider doen?**

### **Geef kaders – geen invulling**

→ Baken af wat er moet gebeuren, laat het team meedenken over hoe. “Dit is het doel. Hoe pakken jullie het aan?”

### **Vraag actief naar verantwoordelijkheid**

→ Niet: “Wil iemand dit oppakken?”, Maar: “Wie voelt zich verantwoordelijk voor dit stuk – en waarom?”

### **Laat los, maar blijf nabij**

→ Geef ruimte om het anders te doen dan jij zou doen

→ Check in zonder te controleren: “Waar sta je?” in plaats van “Heb je het al af?”

### **Beloon eigenaarschap, niet alleen resultaat**

→ Geef waardering voor initiatief, leenhouding, verantwoordelijkheid nemen – óók als het niet vlekkeloos gaat

## **Wat dit jou als leider oplevert**

- Minder micromanagement
- Meer energie en beweging in het team
- Medewerkers die zelf kansen signaleren en oplossen
- Een cultuur waarin mensen groeien door te doen

Eigenaarschap ontstaat niet door druk, maar door ruimte én vertrouwen.





# Ingrediënt 4: Vertrouwen en onderlinge betrokkenheid

Een team is geen verzameling losse professionals. Het is een groep mensen die afhankelijk zijn van elkaar om iets voor elkaar te krijgen. En dat lukt alleen als er onderling vertrouwen is. Zonder vertrouwen wordt samenwerking transactief. Met vertrouwen wordt het relationeel. Vertrouwen is de smeerolie die voorkomt dat je elk detail moet afstemmen, alles hoeft te controleren en voortdurend op je hoede bent. Het maakt ruimte voor scherpste, flexibiliteit en fouten – zonder dat het escaleert.

## Wat is onderling vertrouwen precies?

Vertrouwen in een team betekent:

- Dat je gelooft dat de ander doet wat hij zegt
- Dat je twijfels of zorgen durft uit te spreken
- Dat je durft te falen of vragen te stellen zonder gezichtsverlies
- Dat je weet: ik hoef het niet alleen te dragen

Het is de basis voor betrokkenheid: mensen die zich veilig voelen, voelen zich ook verantwoordelijk voor elkaar.

## Wat zie je in teams zonder onderling vertrouwen?

- Gesprekken blijven oppervlakkig
- Mensen houden informatie voor zich
- Er wordt weinig gevraagd of aangeboden
- Collega's 'pakken hun eigen stuk' maar vermijden het gezamenlijke
- Conflicten worden vermeden óf uitvergroot

Het team lijkt misschien professioneel, maar mist échte verbinding.



## **Wat kun jij als leider doen?**

### **Geef zelf het goede voorbeeld**

- Wees open over je twijfels, leerpunten en intenties
- Laat zien dat vertrouwen geven begint bij zelf kwetsbaar durven zijn

### **Stimuleer echte interesse in elkaar**

- Start vergaderingen met check-ins: "Hoe zit je erbij vandaag?"
- Plan informele momenten of teamreflecties: Wat waarderen we aan elkaar?

### **Wakker samenwerking aan**

- Laat collega's samen iets oppakken
- Vraag: "Wat heb jij van elkaar nodig om dit goed te doen?"

### **Zie en benoem positief gedrag**

- "Mooi hoe jij hulp aanbood terwijl je zelf druk was"
- "Fijn dat je vroeg om feedback – dat helpt ons allemaal"

## **Wat dit jou als leider oplevert**

- Een team waarin mensen elkaars kracht benutten
- Meer bereidheid om elkaar te helpen, aanspreken en ondersteunen
- Minder 'eilandjes' en meer onderlinge verantwoordelijkheid

Betrokkenheid ontstaat niet alleen uit taakverdeling, maar uit vertrouwen in elkaar als mens.

# Ingrediënt 5: Constructieve conflicten en eerlijke feedback

In veel teams is harmonie het hoogste goed. “We hebben het gezellig samen” klinkt positief, maar achter die sfeer gaat vaak iets schuil: het vermijden van confrontatie, het inslikken van kritiek en het onderdrukken van verschil.

Maar een High Performing Team zoekt geen comfort, het zoekt ontwikkeling. En dat betekent: ruimte voor spanning, verschil en feedback. Wrijving is geen probleem – als je leert om het constructief te benutten.

## Waarom conflict nodig is voor groei

Conflicten (of stevige discussies) zijn niet schadelijk als ze gaan over de inhoud, het proces of verwachtingen. Juist dan ontstaat scherpte, innovatie en eigenaarschap.

Zonder conflict:

- Blijven problemen onder tafel
- Ontstaat er frustratie of passief gedrag
- Worden slechte besluiten niet bijgestuurd

Met gezond conflict:

- Komen blinde vlekken aan het licht
- Worden ideeën beter
- Groeit het wederzijds begrip én vertrouwen

## Wat zie je in teams zonder gezonde feedbackcultuur?

- Er worden spanningen weggelachen of vermeden
- Feedback wordt pas gegeven als het te laat is
- Teamleden praten over elkaar in plaats van met elkaar
- Mensen ‘haken af’ in plaats van bij te sturen

Dat lijkt misschien rustig, maar het ondermijnt de prestaties en het werkplezier.

## **Wat kun jij als leider doen?**

### **Normaliseer spanning en verschil**

→ “We hoeven het niet altijd eens te zijn – als we elkaar maar blijven opzoeken.”

### **Maak feedback klein en gewoon**

→ “Wat werkte goed vandaag, en wat kon beter?”

→ “Waar heb jij iets gemist van mij of van het team?”

### **Benoem onbesproken spanningen – zonder oordeel**

→ “Ik merk dat er iets onuitgesproken blijft. Klopt dat?”

### **Leer het team constructieve taal**

→ Gebruik modellen als: “Ik zie... dat heeft als effect... wat denk jij?”

→ Of: “Wat ik je gun, is dat je...”

## **Wat dit jou als leider oplevert**

- Eerlijke gesprekken, zonder drama
- Snellere bijsturing en betere besluitvorming
- Een team waarin openheid en verantwoordelijkheid samen kunnen bestaan

Geen feedback geven om de sfeer te bewaren, is als een lek verbergen om de boot stil te houden.

# Ingrediënt 6: Ritme, structuur en teamafspraken

Veel teams werken hard, maar onrustig. Iedereen is druk, prioriteiten verschuiven voortdurend en terugkoppeling gebeurt ad hoc of helemaal niet. De waan van de dag regeert. En als je als leider wegvalt, stukt het direct.

High Performing Teams hebben ritme. Structuur. Afspraken die wérken.

Niet omdat ze star zijn – maar omdat structuur ruimte geeft voor eigenaarschap, rust en groei.

## Waarom ritme en structuur belangrijk zijn

Teams floreren bij voorspelbaarheid. Niet als controlemechanisme, maar als bedding voor eigenaarschap en samenwerking. Ritme zorgt voor momenten van reflectie, focus en verbinding. Structuur helpt om verwachtingen helder te houden en energie niet te laten weglekken.

Zonder structuur:

- Wordt elke week opnieuw uitgevonden
- Worden spanningen niet besproken, maar genegeerd
- Ontstaan misverstanden en irritaties

Met ritme en afspraken:

- Weet iedereen wat, wanneer en hoe
- Is er ruimte voor bijsturing
- Ontstaat collectieve verantwoordelijkheid

## Wat zie je in teams zonder ritme en afspraken?

- Geen vaste momenten voor reflectie of feedback
- Afspraken die niet worden nagekomen (want: niet duidelijk)
- Veel herhaling en frustratie over 'afspraken die er blijkbaar niet zijn'
- Teams die afhankelijk zijn van de leider voor sturing



## **Wat kun jij als leider doen?**

### **Installeer een werkbaar ritme**

→ Weekstart, maandterugblik, kwartaaldoel – kies wat past, maar doe het consequent.

### **Maak afspraken samen én concreet**

→ Geen vage beloften (“We moeten meer eigenaarschap tonen”), maar duidelijke acties (“Iedereen bereidt het overleg voor met 1 punt”).

### **Leg afspraken vast én houd ze levend**

→ Gebruik een teamcanvas, vast document of visueel bord.

→ Kom er steeds op terug: Doen we wat we hebben afgesproken?

### **Gebruik structuur als vliegwiel, niet als keurslijf**

→ Laat ruimte voor aanpassing, zolang het team eigenaar blijft van het hoe.

## **Wat dit jou als leider oplevert**

- Minder ad-hoc sturing
- Meer rust, overzicht en voorspelbaarheid
- Een team dat ook zonder jou weet wat er te doen is

Structuur is geen beperking. Het is een fundering.

# 7. Het vliegwieleffect van High Performing Teams

De zes ingrediënten die je in deze whitepaper hebt ontdekt – veiligheid, richting, eigenaarschap, vertrouwen, feedback en structuur – zijn geen losse tactieken. Ze versterken elkaar. Zodra je eraan begint, zet je een vliegwiel in beweging.

High performing teams ontstaan niet in één stap. Ze ontwikkelen zich in samenhang.

## Hoe de elementen elkaar versterken

- Psychologische veiligheid maakt eerlijke feedback mogelijk
- Eerlijke feedback leidt tot scherpere doelen en betere afstemming
- Duidelijke richting vergroot het gevoel van eigenaarschap
- Eigenaarschap vraagt om structuur en onderlinge betrokkenheid
- Vertrouwen groeit als afspraken worden nagekomen en ruimte gedeeld wordt
- Ritme en afspraken zorgen dat al het bovenstaande geen toeval is, maar gewoonte

Zo ontstaat een cyclus van verbetering, samenwerking en resultaat. Geen truc, maar een cultuur. Geen sprint, maar een duurzame beweging vooruit.

## Wat je merkt als het vliegwiel draait

- Medewerkers nemen initiatief voordat jij iets hoeft te zeggen
- Fouten worden benoemd én benut
- Er wordt niet ‘voor de vorm’ vergaderd, maar met richting en energie
- Feedbackmomenten ontstaan vanzelf
- Jij als leider hoeft minder te duwen – en kunt meer begeleiden

## En wat als het nog niet vanzelf gaat?

Geen zorgen. Je hoeft niet alles tegelijk te doen. Dit vliegwiel draait niet pas bij zes perfecte onderdelen – het komt op gang zodra je één schakel bewust in beweging zet.

Begin met waar je nu invloed op hebt. Klein. Praktisch. Concreet.

Bijvoorbeeld:

- Plan een teamreflectie over samenwerking
- Start elke week met een check-in
- Benoem eens bewust wat je waardeert aan een teamlid
- Vraag openlijk om feedback op jouw rol

## Wat dit jou als leider oplevert

- Meer grip, zonder meer controle
- Meer rust, minder sleuren
- Meer verbondenheid én resultaat

Als jij begint met bouwen, volgt het team vanzelf – omdat je richting én ruimte biedt.

## 9. Tot slot.. Waar begin jij?

Je hebt nu zes ingrediënten in handen die bijdragen aan een sterk, betrokken en resultaatgericht team. Niet als checklist die je afvinkt, maar als kompas dat je helpt sturen op wat er echt toe doet in samenwerking. Maar de belangrijkste vraag is nu: Wat ga jij doen?

### Geen grote sprong, maar de eerste stap

Je hoeft niet in één keer je hele teamcultuur om te gooien. De kracht zit in kleine, bewuste interventies. Denk aan:

- Eén gesprek starten over samenwerking of verwachtingen
- Eén feedbackmoment pakken waar je anders over zou twifelen
- Eén structuur invoeren die zorgt voor ritme of reflectie
- Eén gewoonte afspreken die eigenaarschap bevordert

Verandering ontstaat niet door praten over cultuur – maar door het veranderen van gedrag.

### Reflectievragen: jouw startpunt

- Waar zie jij als leider de meeste energie lekken in je team?
- Welke van de zes ingrediënten verdient nu de meeste aandacht?
- Wat kun jij vandaag nog doen om beweging te brengen?

### En als je het niet alleen wilt doen?

We begeleiden leiders en teams bij het versterken van samenwerking, eigenaarschap en teamcultuur. Dat doen we via:

- Teamdagen en ontwikkeltrajecten
- Trainingen en leiderschapsontwikkeling
- (Team)coaching gericht op de praktijk
- Teamscaans en cultuurdiagnoses

Wil je sparren over jouw team? Neem gerust contact op – we denken graag met je mee.

High performing teams zijn geen toeval. Ze zijn het resultaat van leiders die durven bouwen. Welke eerste stap zet jij?



## Wij zijn Job Education.

Sinds 2017 verzorgen we meer dan 60 verschillende zakelijke workshops voor medewerkers van onze klanten.

Door de jaren heen hebben we:

- Meer dan **75.000 medewerkers** getraind
- Voor **1.500+ bedrijven** in Nederland en België
- Met een klantwaardering van **9,4 gemiddeld**

### 60+ workshops, afgestemd op jullie situatie

In ons aanbod vind je meer dan 60 verschillende zakelijke workshops. Zo vind je altijd wat je nodig hebt. En voordat we de workshop komen geven, stemmen we hem ook nog volledig af op jullie situatie en leerbehoefte. Zo sluit de inhoud écht naadloos aan.

[Bekijk al onze 60+ workshops](#) ➡

### Onze Actief Leren-methode©

We zijn erg trots op onze Actief Leren-methode. Deze methodiek passen we toe in al onze incompany workshops. Dat betekent dat deelnemers vooral actief, interactief en praktijkgericht aan de slag gaan. Zo ontstaan razendsnel inzichten en vaardigheden, die ze zelfstandig kunnen toepassen in hun eigen (werk)praktijk.

[Ondek onze Actief Leren-methode](#) ➡

### Meer weten? We helpen je graag!

Wil je eens met ons sparren? Via onderstaande knop kan je ons contactformulier indienen.

Neem contact op

☎ Of bel ons even op 030 - 227 2404

