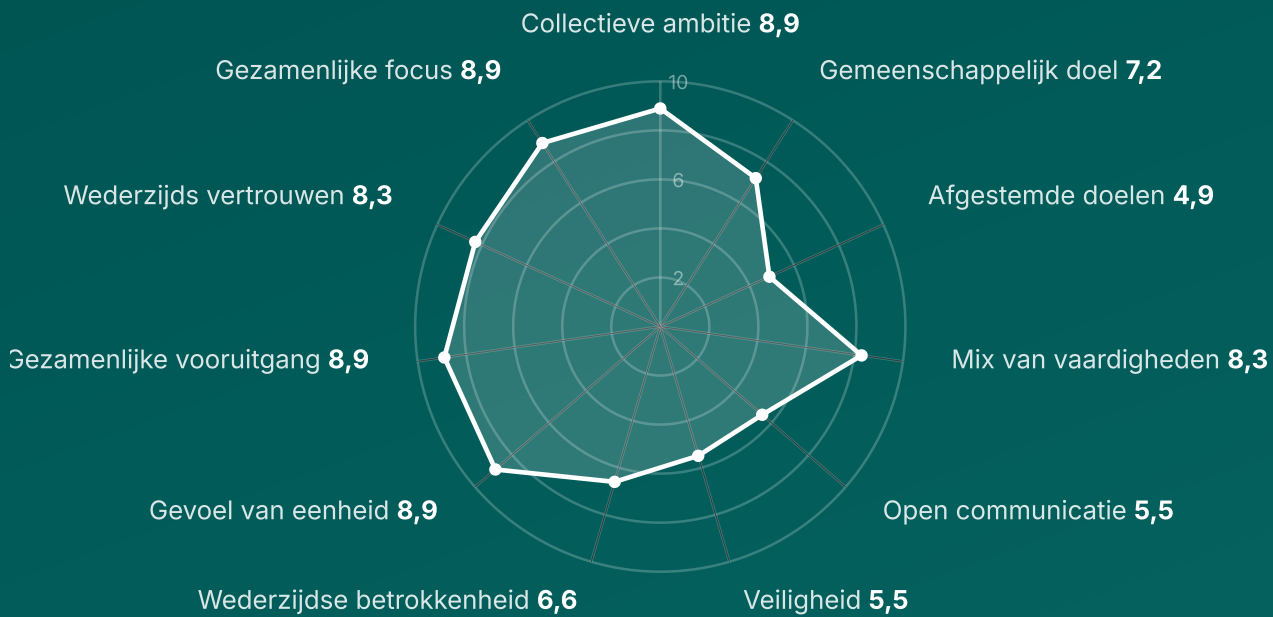


ANALYSE TEAMDYNAMIEK · PEILING 2

# Team Atlas (demo-team)

Uitgebreide meting op basis van het Teamflow-model



Profiel van de 11 dimensies van het Teamflow-model (schaal 1-10)

## MEETPERIODE

26 mei 2026 – 9 juni 2026

## RESPONS

4 van 4 teamleden (100%)

## VRIJGEGEVEN

11 juni 2026 · TeamPacer  
Admin

## RAPPORTTYPE

Uitgebreide analyse

## LEESWIJZER

## Hoe lees je dit rapport

Dit rapport beschrijft de teamdynamiek op basis van de antwoorden van alle deelnemende teamleden. Op deze pagina vind je het model, de schaal en de kleurcodes die in het hele rapport terugkomen.

### HET TEAMFLOW-MODEL

Het Teamflow-model onderscheidt zeven voorwaarden — de fundering waaraan een team kan werken — en vier kenmerken: de zichtbare bewijzen van een sterke teamdynamiek. Sterke voorwaarden leiden tot sterke kenmerken, en die dragen bij aan meer individueel werkgeluk en betere teamresultaten.

### DE SCHAAL

Alle antwoorden zijn omgerekend naar een schaal van 1 tot 10. Een score van 8,0 of hoger geldt als doelwaarde: daar wil je als team zitten.

≥ 9	Uitstekend — uitgesproken kracht van het team
8 – 9	Goed — stevig fundament, vasthouden
7 – 8	Gemiddeld — solide, met ruimte voor groei
6 – 7	Matig — verdient gerichte aandacht
< 6	Onvoldoende — prioriteit voor het team

### EENSGEZINDHEID & ONTWIKKELING

EENSGEZIND	Teamleden beoordelen dit punt vrijwel gelijk
WISSELEND	De beleving loopt enigszins uiteen
VERDEELD	Sterk uiteenlopende beleving — gespreksstof
0,4	Ontwikkeling ten opzichte van de vorige peiling

### VERANTWOORDING

DEELNEMERS  
(RESPONS)  
4 / 4 (100%)

MEETPERIODE  
26 mei 2026 – 9 juni  
2026

SCHAAL  
Vragenlijst op 5-  
punts Likert-schaal,  
weergegeven op een  
schaal van 1–10  
(doelwaarde ≥ 8,0)

ANONIMITEITSDREMPEL  
Rapport verschijnt  
pas bij minimaal 3  
afgeronde  
deelnemers

Alle antwoorden zijn anoniem verwerkt. Scores zijn teamgemiddelden en zijn nooit te herleiden tot individuele teamleden.

### INHOUD VAN DIT RAPPORT

HOOFDSTUK 1 Teamdynamiek in één oogopslag

HOOFDSTUK 2 Kenmerken van teamdynamiek

HOOFDSTUK 3 Voorwaarden voor teamdynamiek

HOOFDSTUK 4 Open antwoorden

HOOFDSTUK 5 Oplossingsrichtingen

HOOFDSTUK 6 Vervolgstappen

HOOFDSTUK 1

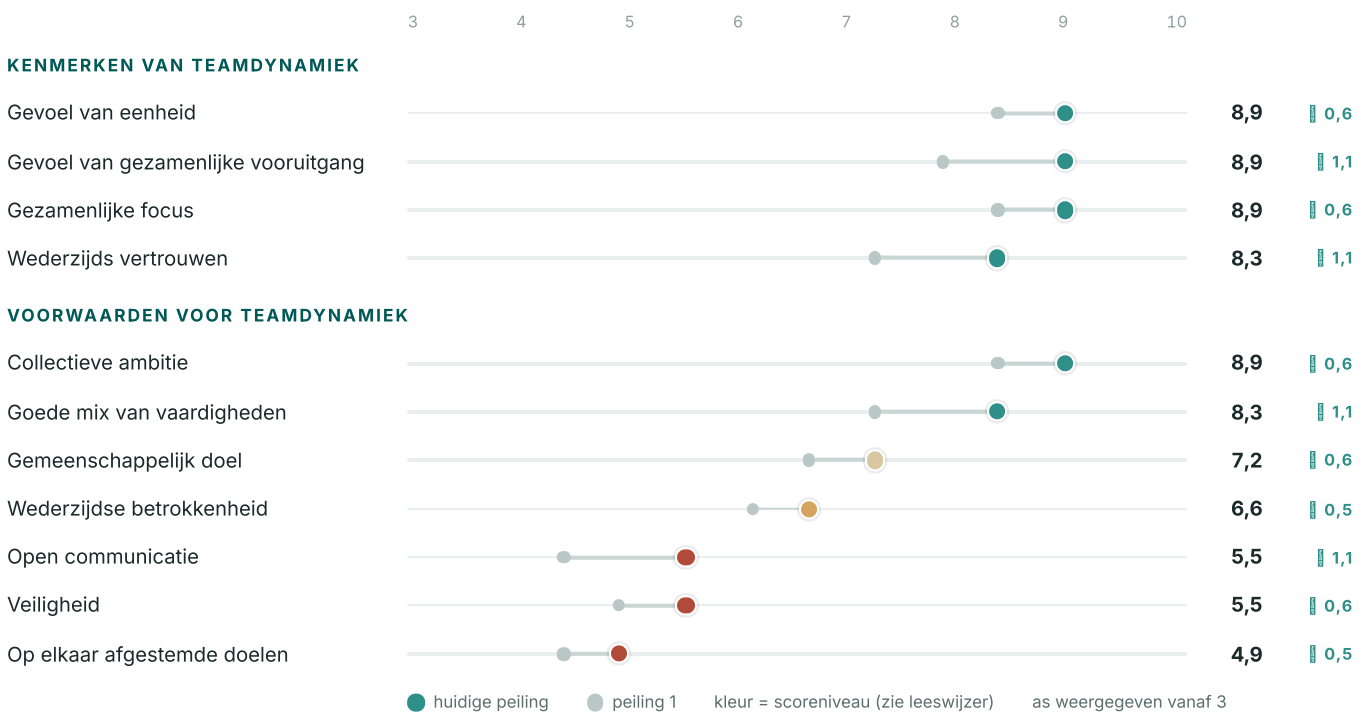
# Teamdynamiek in één oogopslag

De belangrijkste cijfers van Team Atlas (demo-team) op basis van 4 ingevulde responsen.



**SAMENVATTING**

Het team toont sterke dynamiek op collectieve ambitie, high skill integration, gevoel van eenheid, gevoel van gezamenlijke vooruitgang, wederzijds vertrouwen en gezamenlijke focus, met scores tussen 8,3 en 8,9. Deze combinatie van voorwaarden en kenmerken wijst op een team dat niet alleen de juiste fundamenteen heeft gelegd, maar ook daadwerkelijk een collectieve flow-ervaring beleeft, wat bijdraagt aan zowel individueel welbevinden als betere teamresultaten. De scores op open communicatie, veiligheid en wederzijdse betrokkenheid liggen echter onder de 7,5 en vormen kwetsbare punten. Deze discrepantie tussen sterke ervaringskenmerken en zwakkere voorwaarden vraagt om aandacht en verdiepende samenwerking met de Pacer om de basiscondities verder te versterken.



**STERKE PUNTEN**

Collectieve ambitie	EENSGEZIND	8,9
Gevoel van eenheid	EENSGEZIND	8,9
Gevoel van gezamenlijke vooruitgang	EENSGEZIND	8,9
Gezamenlijke focus	EENSGEZIND	8,9

**AANDACHTSPUNTEN**

Op elkaar afgestemde doelen	EENSGEZIND	4,9
Veiligheid	WISSELEND	5,5
Open communicatie	WISSELEND	5,5
Wederzijdse betrokkenheid	EENSGEZIND	6,6

## HOOFDSTUK 2

## Kenmerken van teamdynamiek

Kenmerken beschrijven hoe het team zich gedraagt wanneer de teamflow aanwezig is. Het zijn de observeerbare signalen van een goed functionerend team — de uitkomst, niet de oorzaak.

### Gevoel van eenheid


EENSGEZIND | 0,6 8,9

De mate waarin het team als een eenheid handelt

...voelen we ons één met het team.  8,9

...handelt het team als een eenheid.  8,9


...zijn we volledig betrokken bij het team.  8,9

...voelen we een sterke band met het team.  8,9


### Gevoel van gezamenlijke vooruitgang

EENSGEZIND | 1,1 8,9

Een collectief gevoel van iets bereiken

...boeken we collectief vooruitgang.  8,9

...bereiken we samen meer.  8,9

...heb ik het gevoel dat we gezamenlijk voortgang boeken.  8,9

...volgen handelingen elkaar op natuurlijke wijze in snel tempo op.  8,9

### Gezamenlijke focus

EENSGEZIND | 0,6 8,9

De mate waarin iedereen gefocust is op het gezamenlijke doel

...is iedereen volledig gefocust op de gedeelde taak.  8,9


...is iedereen volledig gefocust op het uitvoeren van zijn/haar taak voor het team.  8,9


...is het team als geheel gefocust.  8,9

### Wederzijds vertrouwen

EENSGEZIND | 1,1 8,3

De mate van wederzijds vertrouwen in de samenwerking

...hebben we vertrouwen in elkaar om onze taak gezamenlijk te volbrengen.  8,3

...vertrouwen we er als team op dat we de taak met succes kunnen voltooien.  8,3

...is er een sfeer van vertrouwen onder ons.  8,3

## HOOFDSTUK 3

## Voorwaarden voor teamdynamiek

Voorwaarden zijn de bouwstenen die teamflow mogelijk maken. Zwakke voorwaarden remmen het team, sterke voorwaarden versterken het vermogen om samen prestaties te leveren.

## ANALYSE

De laagst scorende voorwaarde, op elkaar afgestemde doelen (4,9), toont een structureel knelpunt: noch de stimulans tot persoonlijke doelbepaling, noch de afleiding van deze doelen uit het gemeenschappelijke doel, noch hun waarde voor het team of verenigbaarheid met teamdoelen wordt voldoende ervaren. Open communicatie (5,5) en veiligheid (5,5) scoren eveneens zwak, waarbij vooral het ontvangen en geven van constructieve feedback en het creëren van een veilig klimaat voor leren en risicovol handelen aandacht verdienen. Wederzijdse betrokkenheid (6,6) en gemeenschappelijk doel (7,2) vertonen zwaktes in aandacht voor elkaars activiteiten en het eens zijn over duidelijke, uitdagende doelen. De teamsterktes liggen in high skill integration (8,3) en collectieve ambitie (8,9), die een stevige basis vormen voor verdere ontwikkeling. Gezien de urgentie verdient het prioriteit om eerst de fundamentele voorwaarden op elkaar afgestemde doelen, open communicatie en veiligheid te versterken, aangezien deze de basis vormen voor de overige dynamieken.


### Collectieve ambitie

EENSGEZIND | 0,6 8,9

De mate waarin dezelfde ambitie collectief wordt gedeeld

...delen we dezelfde ambitie met elkaar.  8,9

...vormen we een team vanuit een innerlijke drijfveer om samen dingen tot stand te brengen.  8,9

...ervaren we het deelnemen aan het teamproces als intrinsiek belonend.  8,9

### Goede mix van vaardigheden

EENSGEZIND | 1,1 8,3

Het bundelen van individuele kwaliteiten tot een collectieve kracht

...neemt elk teamlid een passende uitdaging op zich.  8,3

...maken we gebruik van elkaars complementaire vaardigheden.  8,3

...worden individuele vaardigheden geïntegreerd tot een samenhangend geheel.  8,3

### Gemeenschappelijk doel

EENSGEZIND | 0,6 7,2

Een collectief doel dat door iedereen wordt onderschreven

...onderschrijven we de vastgestelde doelen.  7,2

...zijn we het eens over duidelijke doelen.  7,2

...biedt het gedeelde doel een passende uitdaging.  7,2

### Wederzijdse betrokkenheid

EENSGEZIND | 0,5 6,6

De mate van onderlinge betrokkenheid

...hebben we aandacht voor elkaars activiteiten.  6,6


...weten we van elkaar wie wat doet.  6,6

...richten we ons op een soepele samenwerking.  6,6

### Open communicatie

WISSELEND | 1,1 5,5

Openheid in de onderlinge communicatie

...ontvangen we feedback van elkaar waarmee we verder kunnen.  5,5

...geven we elkaar feedback wanneer dat kan.  5,5

...ontvangt iedereen duidelijke feedback.  5,5

## Veiligheid

WISSELEND | 0,6 5,5

De mate van psychologische veiligheid om tot actie over te gaan

...voelen we ons allemaal veilig om onze taken uit te voeren.  5,5

...is er een veilig klimaat om te leren.  5,5


...voelen we ons allemaal veilig om risico's te nemen.  5,5

...is er een positief klimaat om te presteren.  5,5

## Op elkaar afgestemde doelen


EENSGEZIND | 0,5 4,9

De aanwezigheid van persoonlijke doelen die bijdragen aan het gezamenlijke doel

...worden we gestimuleerd om een persoonlijk doel te bepalen.  4,9

...zijn persoonlijke doelen afgeleid van het gemeenschappelijke doel.  4,9

...zijn persoonlijke doelen waardevol voor het team.  4,9

...zijn persoonlijke doelen verenigbaar met die van het team.  4,9

## HOOFDSTUK 4

## Open antwoorden

Letterlijke (geanonimiseerde) antwoorden van teamleden op de open vragen, voorafgegaan door een samenvattende duiding.

**SAMENVATTING**

De open responses laten twee hoofdthema's zien: tijdens drukke periodes ontstaat er terugval in samenwerking en communicatie, wat zichtbaar wordt in eilandgedrag, kortafheid en terughoudendheid om input te geven. Daarnaast wordt de rolverdeling als onduidelijk ervaren, wat aansluit bij de lage score op op elkaar afgestemde doelen (4,9). De positieve ervaringen benadrukken trots op het team en vakmanschap, maar de wens voor meer vieringen en proactieve hulpvraag wijst op een onderbenutte wederzijdse betrokkenheid (6,6) en veiligheid (5,5).

**Benoem aspecten die jou tijdens het werk voor dit team niet in een flow brengen. Ik ervaar geen flow door:**

" Ik vind dat we de laatste maanden veel beter samenwerken, maar in drukke periodes vallen we terug in eilandjes.

" De werkdruk is hoog en dat zie je terug in hoe kortaf we soms tegen elkaar zijn.

" Soms durf ik niet alles te zeggen in het teamoverleg, vooral als de planning onder druk staat.

" Onze doelen zijn duidelijk, maar wat mijn rol daarin precies is mag scherper.

**Benoem aspecten die jou tijdens het werk voor dit team juist wel in een flow brengen. Ik ervaar wel flow door:**

" Goed team, trots om hier onderdeel van te zijn.

" Meer momenten om successen te vieren zou helpen.

" Het is fijn dat iedereen zijn vak verstaat.

" Ik zou willen dat we elkaar eerder om hulp vragen.

## HOOFDSTUK 5

## Oplossingsrichtingen

Mogelijke richtingen om als team mee aan de slag te gaan, gebaseerd op de meetresultaten.

Bespreek samen met jullie Pacer wat het beste past bij jullie situatie.

1

**Persoonlijke doel- en bijdragecheck**

OP ELKAAR AFGESTEMDE DOELEN

STRUCTUREEL

Plan een halfjaarlijkse bijeenkomst waarin elk teamlid zijn persoonlijke doelen expliciteert en koppelt aan het gemeenschappelijke doel. Gebruik een eenvoudig format: "Mijn persoonlijke doel is [X], omdat het bijdraagt aan [Y], en ik draag hieraan bij door [Z]." Zo wordt zichtbaar waar overlap en verschil zit en kunnen prioriteiten worden afgestemd.

2

**Feedbackritueel in overleggen**

OPEN COMMUNICATIE

QUICK WIN

Voeg aan elk wekelijks teamoverleg een vaste agenda-item toe van 10 minuten: "Feedback van de week". Iedereen deelt één punt waar een collega hen recent heeft geholpen of een suggestie die hen verder helpt. Begin met de facilitator als voorbeeld om de toon te zetten.

3

**Veiligheidscheck met kleuren**

VEILIGHEID

QUICK WIN

Start elk overleg met een korte check-in: "Hoe voel je je vandaag op een schaal van groen (veilig) naar rood (onveilig)?"

## HOOFDSTUK 6

## Vervolgstappen

Een rapport is pas waardevol als het gesprek erover op gang komt. Deze stappen helpen jullie om de inzichten om te zetten in actie.

- 1** Bespreek dit rapport in een gezamenlijke teamsessie, bij voorkeur onder begeleiding van jullie Pacer.
- 2** Ga vooral aan de slag met de dimensies die het laagst scoren en waar de beleving sterk verdeeld is — daar zit het gesprek.
- 3** Kies maximaal twee oplossingsrichtingen en maak ze concreet: wie doet wat, wanneer? Leg ze vast als teamafspraken in TeamInsights.
- 4** Plan de volgende peiling over twee tot drie maanden om de ontwikkeling te volgen.

### VERANTWOORDING & VERTROUWELIJKHEID

**ANONIMITEIT** Dit rapport bevat uitsluitend geaggregeerde teamresultaten. Individuele antwoorden zijn niet herleidbaar; een rapport wordt pas gegenereerd bij minimaal 3 afgeronde deelnemers.

**PRIVACY (AVG)** De gegevens in dit rapport zijn verzameld en verwerkt voor teamontwikkelingsdoeleinden en worden niet zonder toestemming gedeeld met derden. Het rapport is vertrouwelijk en bestemd voor het team, de begeleidende Pacer en de contactpersonen van de organisatie.

**GEBRUIKSBEPERKINGEN** Dit rapport is een diagnostisch hulpmiddel voor het teamgesprek, geen beoordelingsinstrument voor individuen. De duiding krijgt pas echt waarde in een begeleid gesprek.