Teamtalentenmatrix

Versie: november 2026

Ontwikkeld door: CNV LeiderschapsLab i.s.m. GROWEVERYDAY

Doel van de tool

Deze tool helpt een docententeam of samenwerkende groep collega's om onder begeleiding de persoonlijke talenten, sterke punten, zwakke punten en specialismen/passies van alle teamleden in beeld te brengen in een gezamenlijk overzicht. Daarmee beschikt het team over een handig hulpmiddel voor het stellen en beantwoorden van hulpvragen. Ook helpt de Teamtalentenmatrix bij het samenstellen van complementaire duo's, vaksecties of werkgroepen. Uitgangspunt en resultaat: collega's doen zoveel mogelijk datgene waar ze zich goed bij voelen, blij van worden en energie uit halen. Het gevolg: meer werkplezier én betere resultaten in de klas: dus een florerend team.

De Teamtalentenmatrix is een motiverend en krachtig instrument voor team- en schoolontwikkeling.

Voor wie

De tool is bedoeld voor:

- Schoolleiders en teamleiders.
- HR-adviseurs en L&O-functionarissen in het onderwijs.
- Trainers, teamcoaches en begeleiders van docententeams.

Wanneer te gebruiken

Je kunt deze tool in de volgende situaties inzetten:

- Wanneer het in een ontwikkeltraject zinvol is dat teamleden elkaar beter leren kennen en inzicht krijgen in elkaars talenten, sterke punten, zwakke punten, specialismen/passies en de wensen om taken vaker, minder of anders te doen.
- Wanneer een docententeam de samenwerking wil versterken met complementaire kwaliteiten, om werkplezier en resultaten te verbeteren.
- Wanneer een team of school aan de slag wil met talentgericht/talentwaarderend werken.
- Bij de start van een nieuw schooljaar, een nieuw team of een nieuwe vaksectie.

© 2026 CNV Onderwijs.
Vrij te gebruiken in het onderwijs voor niet-commercieel intern gebruik, met bronvermelding.
Auteur: Sheraz Kazmi en Paul 't Mannetje, GROWEVERYDAY

Tijdsinvestering

Dit is de tijd die je nodig hebt voor het inzetten van deze tool:

- Afhankelijk van gewenste diepgang en groepsomvang bedraagt de tijdsinvestering voor invullen, bespreken en afspraken maken: 2 uur tot 1 dag. De tijdsinvestering is afhankelijk van het doel dat je voor ogen hebt en de omvang van de groep.

Benodigdheden

Voor een effectieve inzet van de tool heb je het volgende nodig:

- Individuele talenten o.b.v. een talentest (bv. Clifton StrenghtFinder).
- Werkblad Teamtalentenmatrix (los document).
- Flipover, markers en post-its, of een digitaal whiteboard.
- Pen of laptop/tablet.
- Opnameapparaat of digitale tool om het gesprek vast te leggen.
- Laptop of tablet voor verwerking.

Werkvorm: stap-voor-stap instructie

Hieronder volgt een praktische uitleg om de tool in de praktijk in te zetten.

Resultaat: één gezamenlijk overzicht voor het hele team waarin de talenten, sterke punten, zwakke punten en specialismen/passies van alle teamleden zijn gebundeld.

1. **Voorbereiden**
   Kies een facilitator. Leg doel en werkwijze uit.

2. **Afspraken & veiligheid**
   Spreek afspraken over privacy en zichtbaarheid af (wat mag gedeeld worden; waar staat de matrix).

3. **Individueel invullen**
   Vul voor jezelf de eerste rij in: talenten, sterke punten, zwakke punten, specialismen/passies. Denk na en vul de kolommen "Wil graag..." en "Liever niet of met hulp van..." in.

4. **Toegankelijk maken**
   Zorg dat de Teamtalentenmatrix voor iedereen toegankelijk is: deel het digitale overzicht met alle teamleden en/of print het op (bijvoorbeeld) A1-formaat en hang het op in de teamkamer.

5. **Afspraken en eerste acties**
   Leg 3 tot 5 concrete teamacties vast (wie doet wat, wanneer).

6. **Publiceren & toegankelijk maken**
   Zet de Teamtalentenmatrix op een voor iedereen toegankelijke plek. Wijs één verantwoordelijke aan voor beheer en versies.

© 2026 CNV Onderwijs.
Vrij te gebruiken in het onderwijs voor niet-commercieel intern gebruik, met bronvermelding.
Auteur: Sheraz Kazmi en Paul 't Mannetje, GROWEVERYDAY

7. **Toepassen in het werk**
   Gebruik de matrix bij de samenstelling van duo's/werkgroepen, hulpvragen, het inwerken van nieuwe collega's en werving & selectie.

8. **Actualiseren en bijhouden**
   Laat de teamleden halfjaarlijks of jaarlijks (of bij een teamwissel) hun eigen rij actualiseren - behoeften, wensen en ervaringen kunnen zich ontwikkelen - en verspreid het actuele overzicht opnieuw.

Reflectievragen voor deelnemers

Gebruik deze vragen om bij de deelnemers inzichten op te halen en verdieping te stimuleren, en om acties te formuleren.

- Wat valt je op als je naar het totaaloverzicht van ons team kijkt?
- Welke talenten en sterke punten worden nu al goed benut, en welke zouden we vaker kunnen inzetten?
- Waar zien we mogelijke kwetsbaarheden of zwakke punten die om ondersteuning vragen?
- Welke combinaties van talenten en sterke punten zouden we beter kunnen benutten in onze samenwerking?
- Welke concrete afspraken of acties helpen ons om elkaars kwaliteiten vaker in te zetten?
- Wat neem jij persoonlijk mee uit het invullen en bespreken van de Teamtalentenmatrix?

Toepassingsmogelijkheden

Gebruik deze tool onder andere bij:

Voor een docententeam

- Inzicht krijgen in de aanwezige kwaliteiten en voorkeuren.
- Meer werkplezier en betere resultaten realiseren.
- Duo's of werkgroepen samenstellen met collega's met complementaire talenten en sterke punten.
- Onderlinge hulp en ondersteuning zichtbaar maken en organiseren.
- Als nieuw team kennismaken op een plezierige en zinvolle manier, en daarmee een basis leggen voor toekomstige samenwerking.

Voor een school(bestuur)

- Werkgroepen of projectteams samenstellen met collega's met complementaire talenten en sterke punten.
- Ontwikkelingen en veranderingen begeleiden, waarbij de inzet op basis van talenten en sterke punten centraal staat.
- Werkplezier en resultaten verbeteren, doordat collega's steeds meer doen waar zij energie van krijgen.
- Een kwaliteitsslag maken door in beeld te brengen welke talenten en sterke punten binnen de school aanwezig zijn.
- Het verandervermogen versterken door slimmer om te gaan met elkaars kwaliteiten.
- Talentwaarderend werken vanuit HR benutten bij cultuurverandering, scholing, functioneren en beoordelen, en werving & selectie van nieuwe collega's.

© 2026 CNV Onderwijs.
Vrij te gebruiken in het onderwijs voor niet-commercieel intern gebruik, met bronvermelding.
Auteur: Sheraz Kazmi en Paul 't Mannetje, GROWEVERYDAY

Adviezen & tips

Handige aandachtspunten voor het effectief inzetten van deze tool:

- Laat het gebruik van de Teamtalentenmatrix begeleiden. Een introductie, uitleg en goede begeleiding bij het ophalen en toepassen van resultaten zorgen voor meer diepgang en draagvlak.
- Maak de Teamtalentenmatrix toegankelijk en zichtbaar. Dit stimuleert hulp vragen, hulp aanbieden en versterkt de samenwerking binnen het team.
- Actualiseer de Teamtalentenmatrix (half)jaarlijks, bijvoorbeeld tijdens de talentwaarderende ontwikkelgesprekken.

Contra-indicaties

Deze tool is mogelijk minder geschikt of kan zelfs averechts werken wanneer:

- Wanneer collega's niet geacht worden samen te werken. Een losse groep deelnemers heeft weinig aan een Teamtalentenmatrix, omdat er geen sprake is van een team.
- Wanneer mensen niet openstaan voor een reflectieve benadering en niet gewend of bereid zijn om naar hun eigen functioneren te kijken. Het is dan zeer de vraag of de Teamtalentenmatrix succes zal hebben.
- Wanneer er sprake is van een top-down benadering als dé manier van werken en leidinggeven, en er een gebrek is aan vertrouwen. Als mensen verplicht worden de instrumenten in te vullen, kan dit wantrouwen oproepen over wat de schoolleiding met de opbrengsten zal doen.
- Wanneer langdurig verstoorde relaties of conflicten spelen binnen het team. Besteed hier eerst aandacht aan, bijvoorbeeld via conflicthantering of progressiegericht werken, voordat je start met een talentwaarderende benadering. Kom je tijdens een lopend proces achter deze problematiek, bespreek dit dan apart naast het programma.
- Wanneer de werkdruk van andere projecten of trajecten zo groot is dat er geen tijd en aandacht overblijft om de opdrachten goed uit te voeren.
- Wanneer de instrumenten en opbrengsten niet worden geïntegreerd in een hoger gelegen doel of het dagelijks functioneren. Het ontbreekt dan aan transfer, waardoor de impact beperkt blijft.

Bronnen

Onderbouwing van de tool, inclusief inspiratiebronnen en literatuur:

- Buckingham, M. (2010). *Ga met je sterke punten aan de slag*. Van Duuren.
- Buckingham, M. (2011). *Verbeter je sterke punten*. Spectrum.
- Csikszentmihalyi, M. (2010). *Flow*. Boom.
- Dewulf, L. (2012). *Ik kies voor mijn talent*. Lannoo/Campus.
- Dewulf, L. (2013). *Mijn baas kiest voor mijn talent*. Lannoo/Campus.
- Hiemstra, D. (2012). *Talentenwijzer*. Boom/Lemma.
- Masselink, R., 't Mannetje, P., & anderen (2022). *Veranderen met appreciative inquiry: Waarderend actieonderzoek in de praktijk*. Boom. Inclusief code voor de CliftonStrenghts-talententest.
- Meyers, C. (2015). *From essence to excellence*. Eigen uitgave.
- Rath, T. (2018). *Leiderschap op basis van je sterke punten*. Spectrum.

© 2026 CNV Onderwijs.
Vrij te gebruiken in het onderwijs voor niet-commercieel intern gebruik, met bronvermelding.
Auteur: Sheraz Kazmi en Paul 't Mannetje, GROWEVERYDAY

- Rath, T. (2020). *Ontdek je sterke punten 2.0*. Spectrum.
- Spruyt, M., & Dekker, M. (2014). *Aan de slag met jobcraften*. Kessels & Smit.
- Thunnissen, M., & Bos, P. (2019). *Talent mobiliseren*. Vakmedianet.
- Van Vuuren, M., & Dorenbosch, L. (2011). *Mooi werk*. Boom.
- Van Vuuren, M., & Dorenbosch, L. (2018). *Mooier werk*. Boom.
- Van Woerkom, M. (2018). *Het gebruik van sterke punten in teams en organisaties*. NSvP.
- Van Woerkom, M. (2020). *Bouwen op unieke kwaliteiten*. Erasmus University.

Reflectieblokje voor begeleiders

Sluit het gebruik van deze tool af met een korte reflectie:

- Wat neem je mee uit deze tool?
- Welke toepassingsmogelijkheden zie jij (nog meer) binnen jouw school?