

TOOL

Het 5C-model van Peter Hawkins

Een kompas voor teamontwikkeling



Inhoud

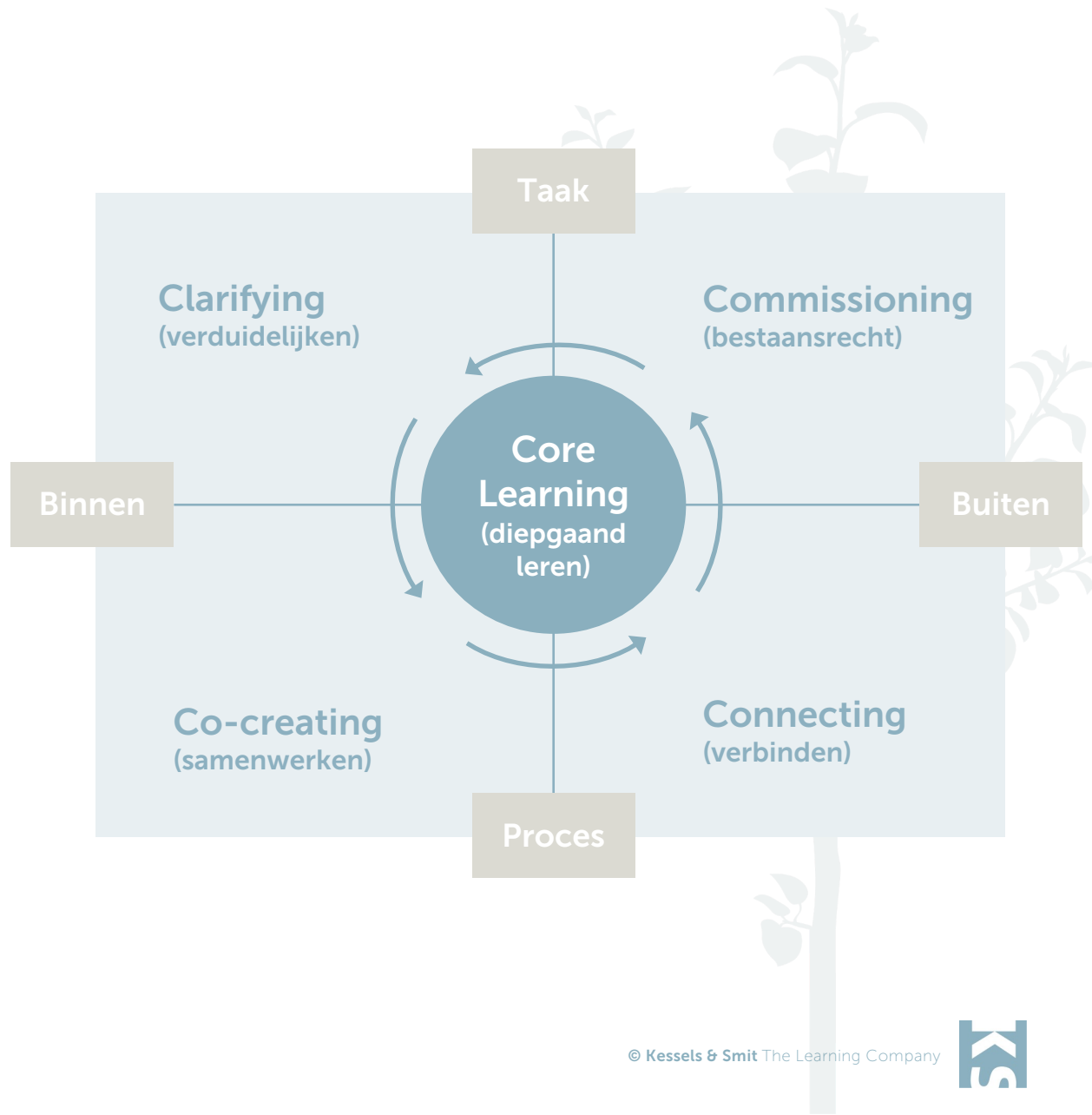
Wat is het	3
Wanneer gebruik je het?	4
Wat is de sterkte van dit model?	4
Hoe is het opgebouwd?	5
Hoe ga je er als team(leider) mee aan de slag?	7
1. Bestaansrecht van het team (Commissioning)	8
2. Duidelijkheid over doelen en rollen (Clarifying)	9
3. Samenwerking (Co-creating)	10
4. Verbinding met klanten en stakeholders (Connecting)	11
5. Leren en reflecteren als team (Core Learning)	12
Bron / meer informatie	13



Wat is het?

Het 5C-model helpt teams om samen met frisse ogen te kijken naar hun functioneren. Niet om te labelen wat goed of fout is, maar om samen betekenis te geven aan waar het schuurt, waar het stroomt, en wat het team nodig heeft om te groeien.

De oorsprong van het model ligt bij Prof. Peter Hawkins, een Britse thought leader op het gebied van systemische teamcoaching, leiderschapsontwikkeling en organisatieverandering. Hij ontwikkelde het 5C-model als raamwerk om teamcoaching te structureren en teams te helpen effectiever samen te werken in relatie tot hun bredere context.



Wanneer gebruik je het?

Als team ben je continu in beweging. Je stuurt bij, lost problemen op en houdt de grote lijnen in de gaten. Maar hoe vaak neem je echt de tijd om stil te staan bij hoe het gaat met je team?

Het model nodigt teams uit steeds opnieuw de vraag te stellen: Zijn we bezig met wat echt nodig is om waarde te creëren voor hun klanten, cliënten of doelgroep? Zijn we in verbinding met wat er toe doet? Het helpt om op een gestructureerde manier te reflecteren en de essentie niet uit het oog te verliezen.

De tool is geen checklist om af te vinken, maar een uitnodiging tot diepere inzichten en groei.

Wat is de sterkte van dit model?

Het 5C-model is een krachtig instrument voor teams die opereren in een bredere organisatie-context en zowel interne samenwerking als externe partnerschappen en samenwerkingsverbanden willen versterken. Het verbindt de interne teamdynamiek met de externe opdracht, stakeholders en leerproces. Deze externe dimensie krijgt bij bijvoorbeeld de piramide van Lencioni (een ander sterk model om met teams aan de slag te gaan) minder aandacht.

Het is een heel dynamische lens om te kijken naar teams die continu moeten leren en evolueren.

Hoe is het opgebouwd?

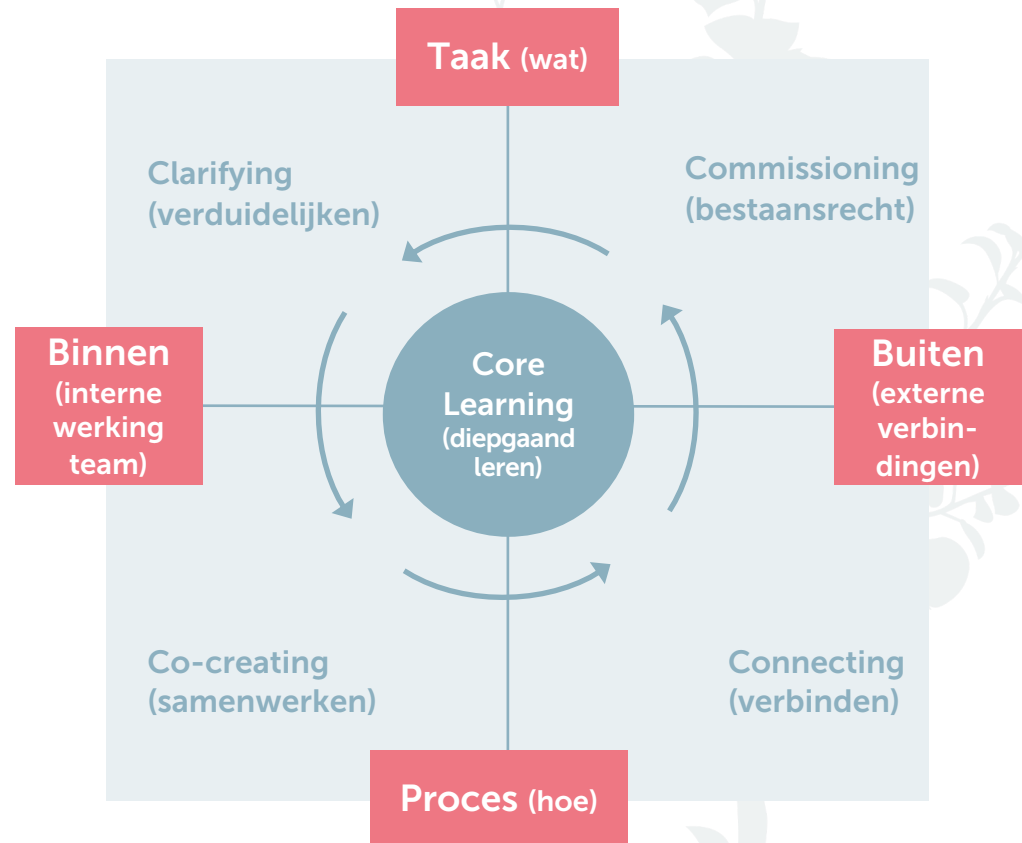
Het model is opgebouwd langs twee assen:

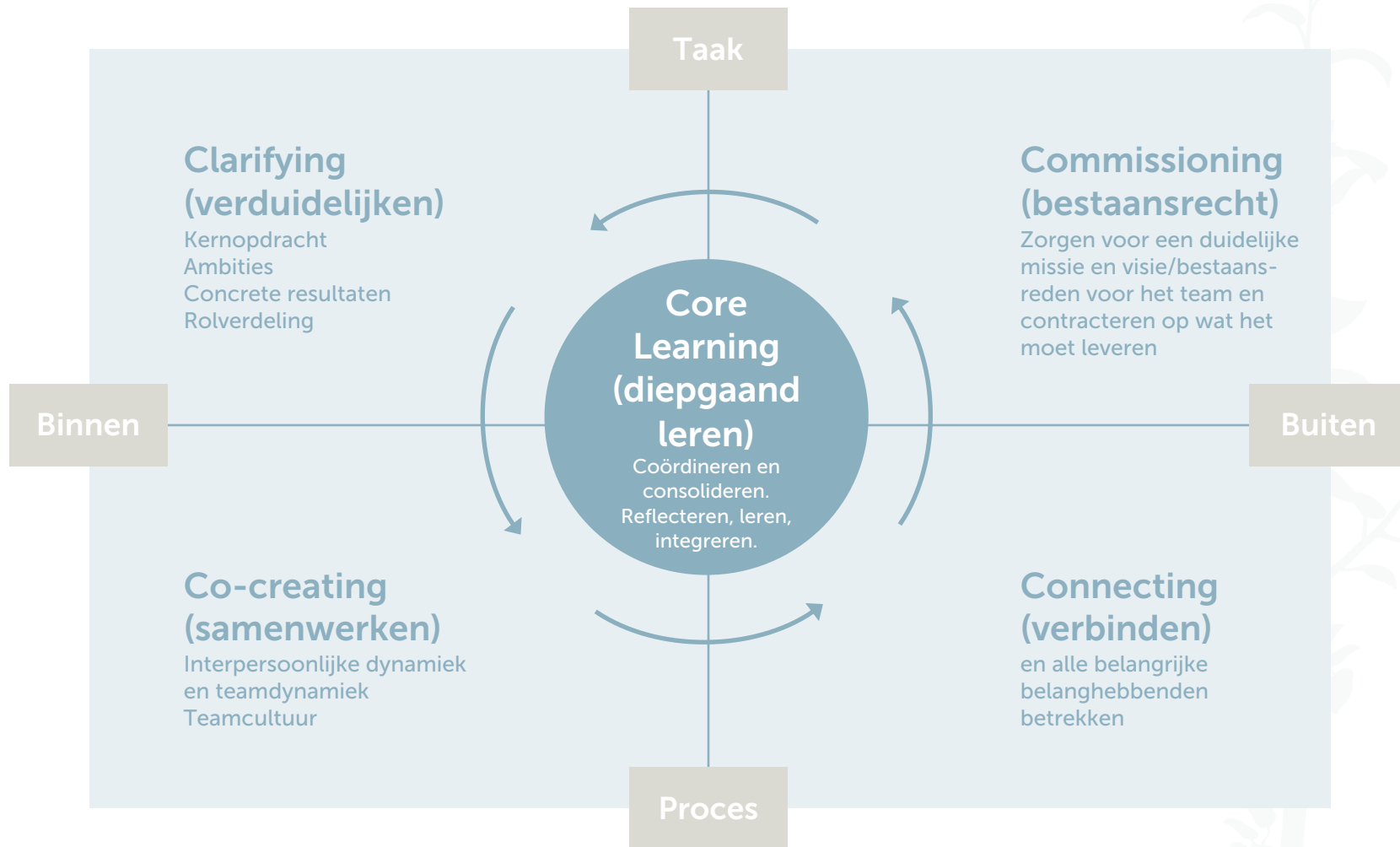
De verticale as 'TAAK (wat) – PROCES (hoe)':

- Bovenaan staat het taakgerichte – wat we als team moeten doen, en wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Onderaan verschuift de focus naar procesgerichtheid – hoe we dat met elkaar doen, welke interactie en dynamiek daarbij ontstaat.

Horizontale as 'BINNEN – BUITEN':

- De linkerzijde focust op de interne werking van het team – wat er speelt binnen de muren van het team.
- Rechts draait het om de externe verbindingen – de relaties met klanten, partners, stakeholders.





Hoe ga je er als team(leider) mee aan de slag?

Gebruik deze vragen als een **spiegel**: wat gaat goed, waar zitten kansen en hoe kunnen jullie als team nog beter resultaten halen?

Je kan het gesprek met een team starten vanuit elk van de vijf C's. Elk kwadrant opent een ander venster op wat er leeft en wat mogelijk is. Tegelijk merken we dat het vaak het meest betekenisvol is om te beginnen bij de **buitenwereld**: bij de vraag waarvoor het team er eigenlijk is (commissioning) of hoe het zich verhoudt tot zijn stakeholders (connecting). Die blik van buiten naar binnen helpt om het fundament te leggen – het geeft richting, legitimeert het werk, en maakt helder waar het team verschil kan maken.

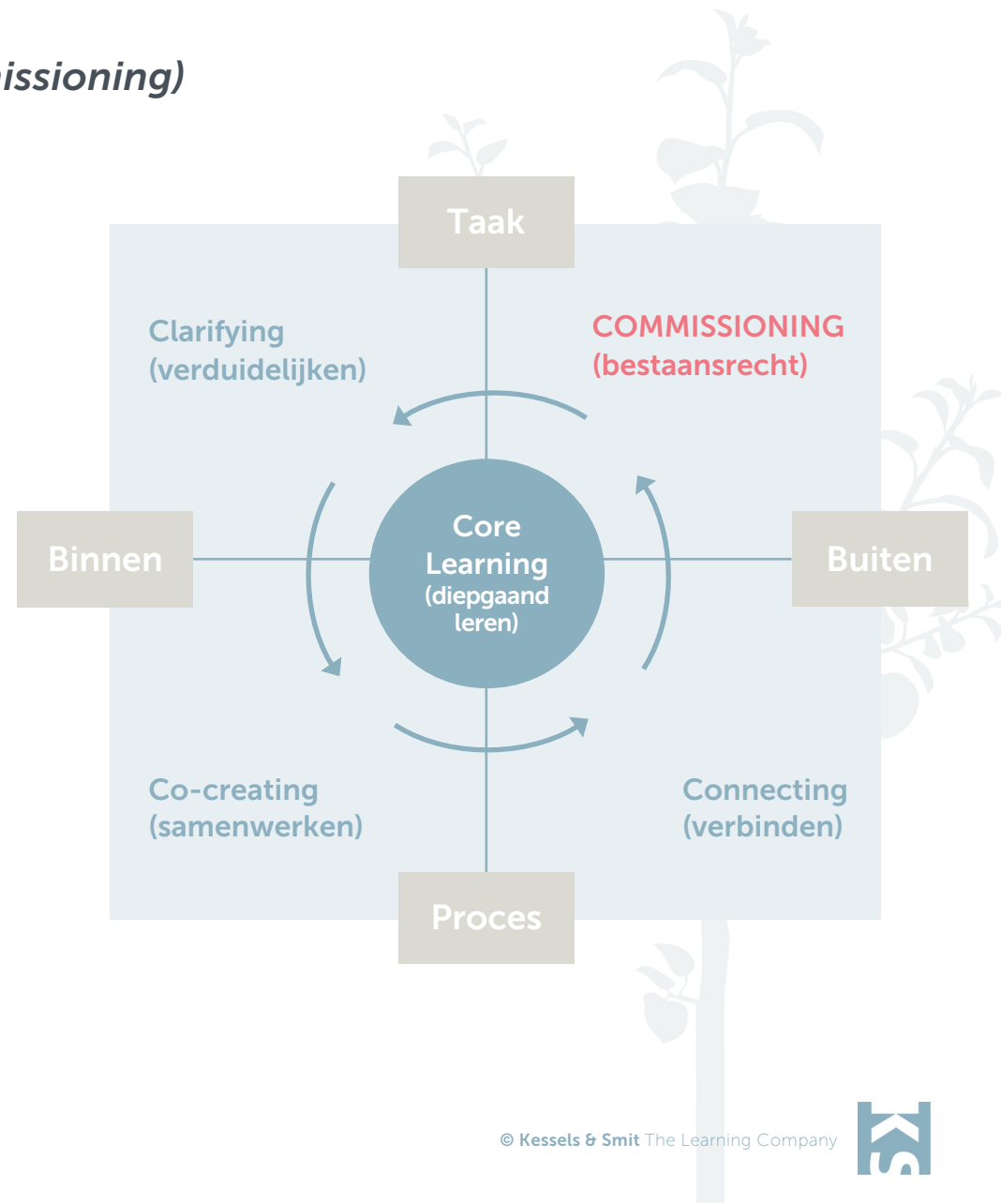


1. Bestaansrecht van het team (Commissioning)

Vragen die centraal staan:

- Waarom zijn we een team voor de organisatie of voor de buitenwereld? Wat is onze purpose?
- Wat is onze missie als team?
- Leven we ook daadwerkelijk naar onze missie?

Resultaat: helderheid over de bestaansreden van het team en de verbinding met de organisatiebrede missie en visie.

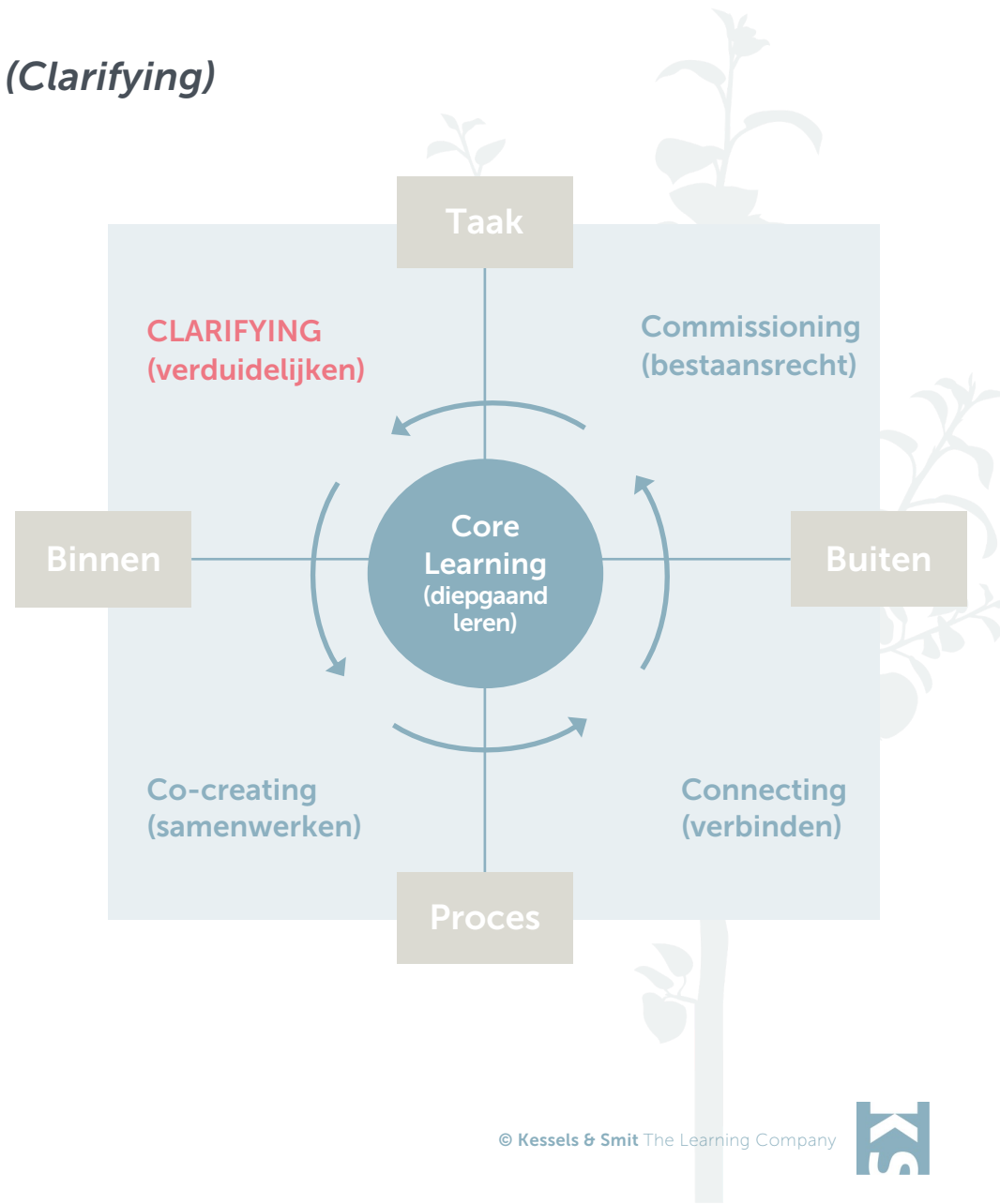


2. Duidelijkheid over doelen en rollen (Clarifying)

Vragen die centraal staan:

- Wat is voor ons het belangrijkste om als team te realiseren?
- Wat zijn onze doelen en zijn ze voor iedereen helder?
- Wat is ieders bijdrage aan dat grotere geheel (rollen en verantwoordelijkheden)? En is dat voor iedereen duidelijk?

Resultaat: inzicht in kernopdracht, ambities, concrete resultaten en rolverdeling binnen het team.

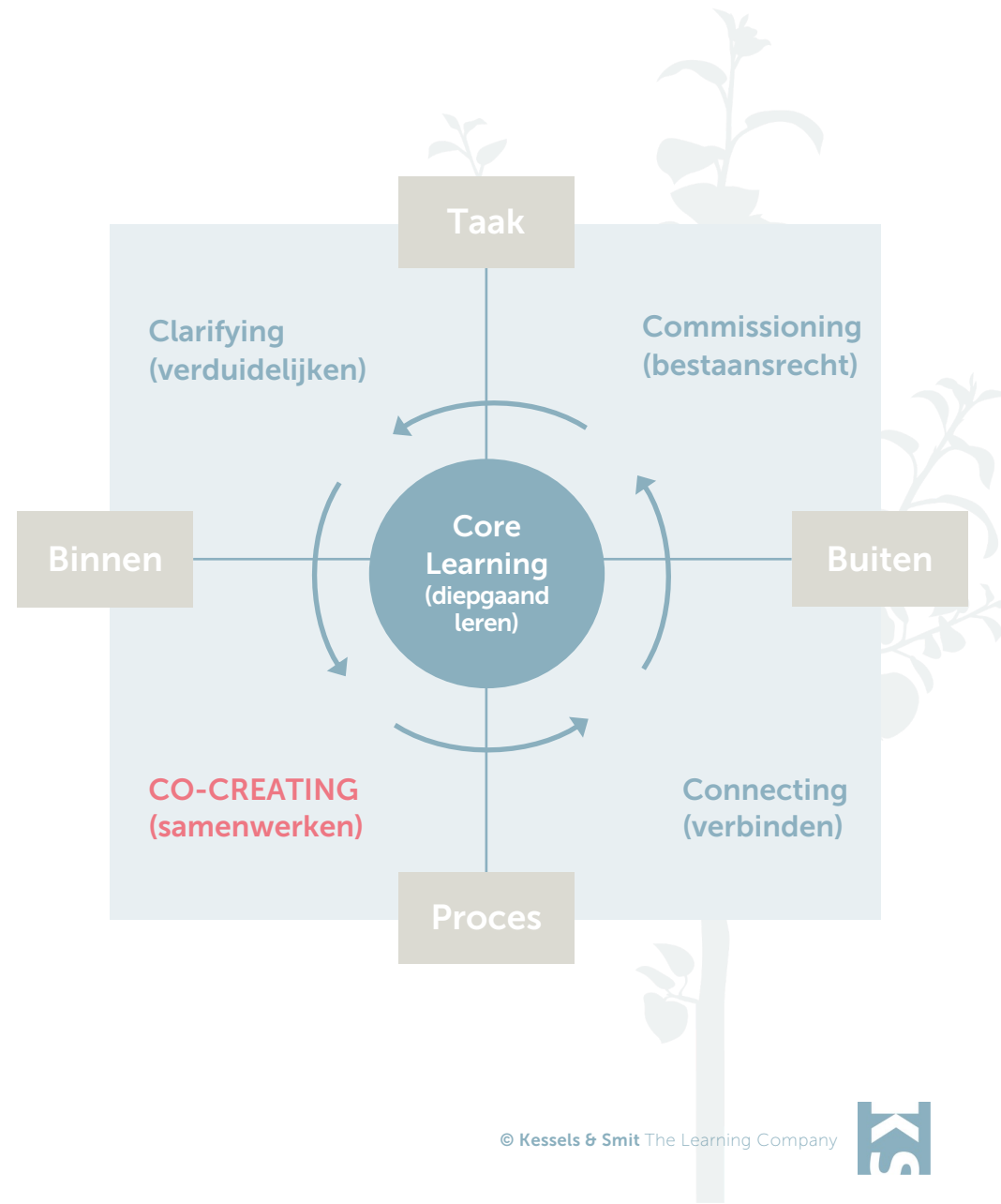


3. Samenwerking (Co-creating)

Vragen die centraal staan:

- Wat verbindt ons als team, voorbij de taken?
Waar staan we écht voor?
- Wat zijn de waarden die ons richting geven in hoe we samenwerken?
- Wanneer werkt het al goed tussen ons? Wat doen we dan – en wat maakt dat het lukt?
- Hoe maken we ruimte voor verschil van mening, en wat doen we als het schuurt?
- Wat zijn helpende afspraken rond overleg, besluitvorming, communicatie en feedback?
En welke ontbreken nog?
- Hoe houden we onze afspraken levend, in plaats van dat ze in de kast belanden?

Resultaat: meer helderheid, eigenaarschap en vertrouwen samenwerkt vanuit gedeelde waarden en duidelijke afspraken.



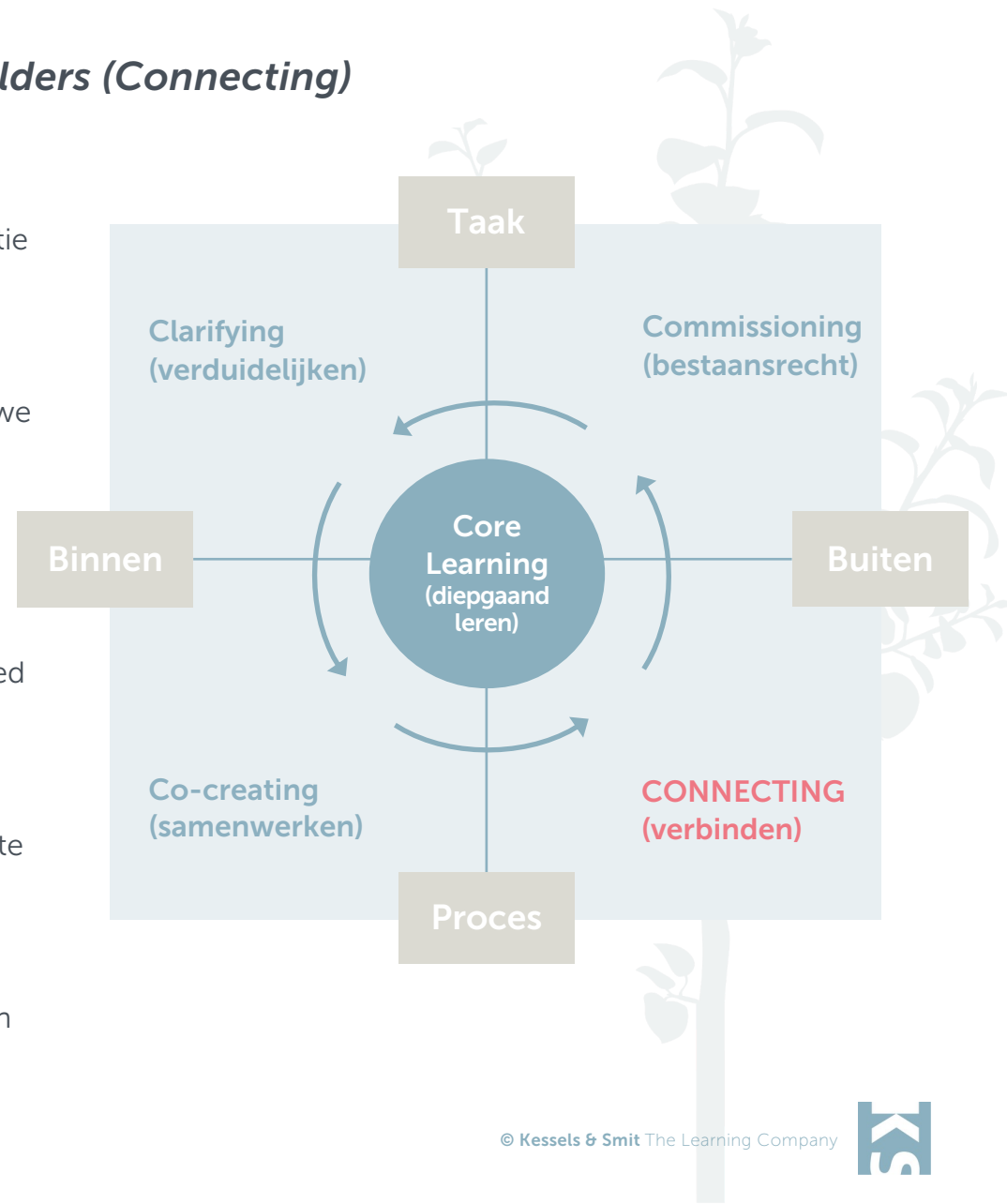
4. Verbinding met klanten en stakeholders (Connecting)

Stakeholders kunnen zich zowel binnen de organisatie (buiten het team) als buiten de organisatie bevinden.

Vragen die centraal staan:

- Stakeholdermapping: voor wie willen en moeten we als team van betekenis zijn? Wie zijn onze belangrijkste stakeholders en wat verwachten zij van ons?
- Wat hebben onze stakeholders écht van ons nodig? Hoe weten we of we daarin slagen – wat merken zij van onze werking? Waar sluiten we goed aan, en waar zitten nog blinde vlekken?
- Wat betekent dit alles voor onze focus, keuzes en samenwerking?
- Waar kunnen we iets bijsturen om nog relevanter te zijn in onze context?

Resultaat: een team dat scherp ziet voor wie het werkt, wat er écht toe doet, en daar doelgericht en in afstemming op inspeelt.

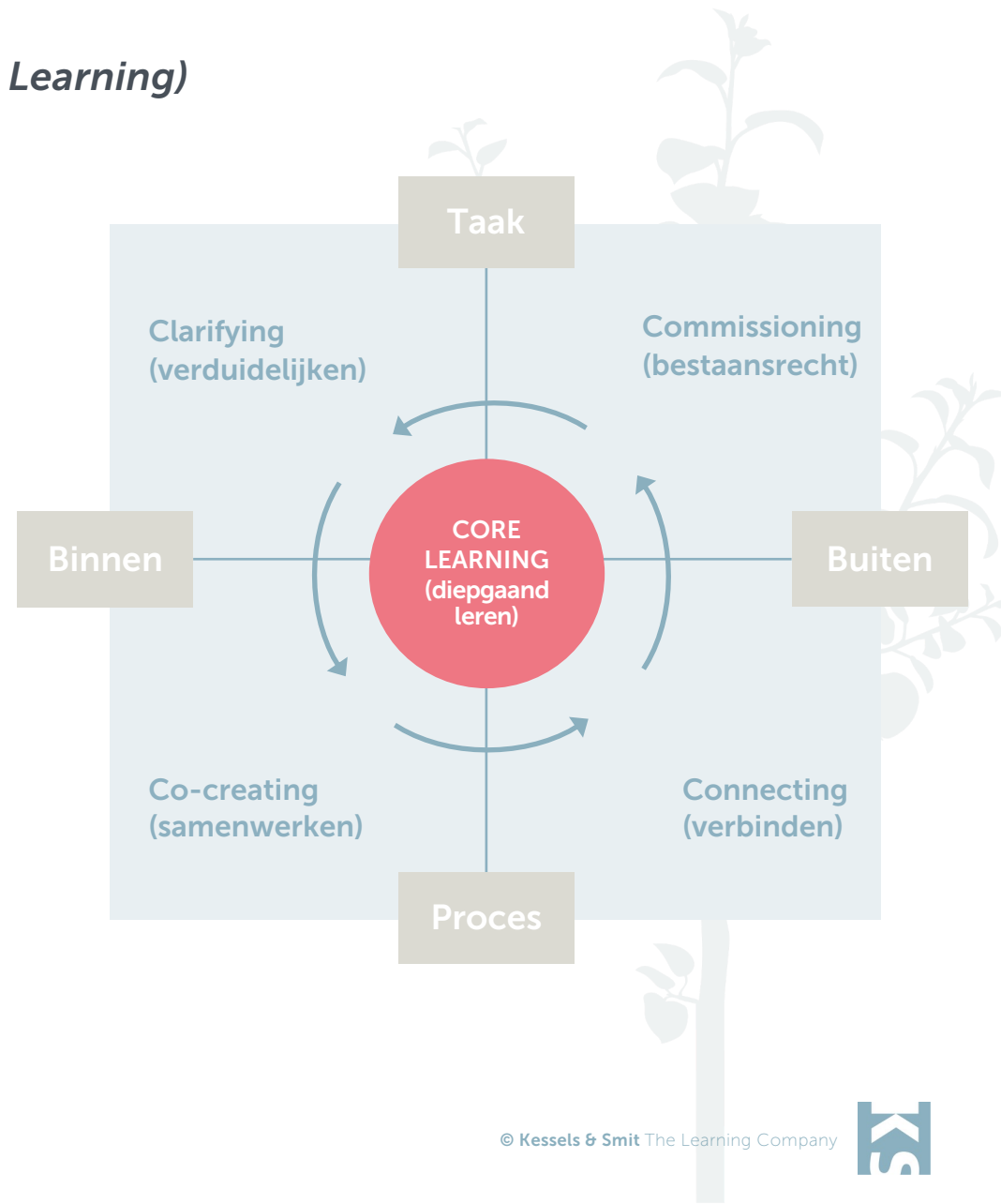


5. Leren en reflecteren als team (Core Learning)

Vragen die centraal staan:

- Hoe blijven we als team leren en onszelf uitdagen?
- Hoe maken we tijd en ruimte voor reflectie, feedback en bijsturing? Hoe maken we dit structureel en recurrent?

Resultaat: een team dat eigenaarschap neemt over zijn groei en een cultuur van continu leren en ontwikkelen stimuleert, zodat het wendbaar en toekomstgericht blijft.



Bron / meer informatie

- Hawkins, P. (2011). Leadership Team Coaching: Developing Collective Transformational Leadership. Kogan Page.

