



Teamontwikkeling

vanuit bezieling samen in beweging komen

Waarom investeren in je team?

Vaak is er een crisis, conflict of stagnatie nodig die je dwingt om een pas op de plaats te maken. Op allerlei manieren is geprobeerd het probleem onderling op te lossen, tot het besef doordringt dat er hulp van buiten nodig is, van iemand die objectief is en ergens in het midden de waarheid op tafel brengt. Maar ook als het helemaal niet zo slecht loopt, maar je verlangt naar meer inspiratie, onderling contact of scherpte in de communicatie, is het verstandig in de ontwikkeling van je team te investeren. Een goed functionerend team wacht niet tot het vastgelopen is, maar kiest er voor zich op gezette tijden tegen het licht te houden.

Onze manier van werken

Hoe wij een team in beweging brengen, helpen om uit de stagnatie te komen en weer of nog voller geïnspireerd te worden, is afhankelijk van de beginsituatie en de primaire vraag. Toch zit er een algemene lijn in hoe wij werken.

Cultuurdiagnose

Wij vinden het belangrijk te weten wat er precies speelt en hoe de situatie door een ieder teamlid ervaren wordt. En niet alleen door de directie of de teamleider. Liefst spreken wij alle medewerkers van het team, en als het team daarvoor te groot is, een afvaardiging die de verschillende belevingen weerspiegelt. Op deze manier zijn wij in staat een waarheidsgetrouwe cultuurdiagnose te maken. Bovendien ontstaat er contact tussen ons en de deelnemers, wat een bedding geeft voor de teamsessie. Daarbij geven wij al direct feedback op hoe wij de ander en diens inbreng ervaren. Hiermee begint al direct het proces van reflectie.

Gekoppeld aan de uitkomst van deze gesprekken, maken we voor de dagen een programma. We bespreken dit voor met de leidinggevende/opdrachtgever en helpen hem te zien waarin hij in zijn eigen persoonlijke ontwikkeling het voortouw kan nemen, zodat hij zijn teamleden ook kan vragen grenzen te verleggen.

Cultuurworkshop

Het liefst werken we de volle twee dagen op een locatie buiten de werkplek. Zo kunnen de mensen er met volle aandacht bij zijn, in rust en ontspanning.

We starten de eerste dag meestal met het uitspreken van verwachtingen. Waar hoop je op? Waar zie je mogelijk tegenop? In een team met veel nieuwe medewerkers besteden we uiteraard eerst aandacht aan het nader kennismaken met elkaar.

Dan koppelen we onze analyse over de cultuur van het team terug. Elementen die daarin aan de orde komen zijn: onze eerste indruk, terugkerende onderwerpen in de gesprekken, typerende uitspraken van de mensen, terugblik op de geschiedenis van het team, de belangrijkste positieve en negatieve patronen in de cultuur, de bezieling die wij ervaren, hoe leiding wordt gegeven en ontvangen.

Uiteindelijk gaat het over het kruispunt waar het team in onze beleving staat en wat er daarin van ieder persoonlijk gevraagd wordt.

Vervolgens vragen we een reactie op de cultuurdiagnose vanuit ieders persoonlijke beleving. Dit proces begeleiden we intensief, opdat het team zo goed mogelijk met elkaar in gesprek komt. Daarbij schuwen we diepgang niet.

Zo komen vanzelf de relaties tussen teamleden centraal te staan waarbij we allerlei feedback-oefeningen inzetten, zowel in tweetallen als in het geheel. Ter verdieping werken we vaak met een teamopstelling. Een teamopstelling is een snelle en intensieve manier om inzicht te krijgen in hoe de verhoudingen liggen, met elkaar, met de leidinggevende en met de omgeving. Steeds houden we met de deelnemers contact over de impact van wat ze te horen krijgen. Of ze zich gezien voelen, of ze zich laten aanspreken, of zij zichzelf volledig uitspreken, etc. Ook met de leidinggevende overleggen we regelmatig over de gang van zaken. Onze ervaring is vervolgens dat de doorwerking van alle indrukken in de nacht meestal een grote bijdrage geeft aan het proces op de tweede dag. Ineens dringen zaken tot eenieder door, komt de waarheid echt op tafel, worden verwickelingen doorgesneden en beelden over elkaar losgelaten. Zo komt er veel positieve energie en inspiratie vrij en ontstaat er als vanzelf een visie op de toekomst. Wat gaat iedereen persoonlijk doen en wat gaan we met elkaar doen? Er worden werkafspraken gemaakt op de lange en korte termijn en er wordt aandacht besteed aan hoe er over dit proces gecommuniceerd gaat worden in de organisatie. Tenslotte eindigen we graag met een krachtig en inspirerend ritueel, waarmee de opbrengst van de dagen bestendigd wordt en de overgang naar een volgende ontwikkelingsfase gemarkeerd kan worden.

Vervolg activiteiten

De ervaring leert dat het zeer nuttig is om ongeveer 6 weken na de cultuurworkshop een terugkoppeling te organiseren. Hoe hebben de dagen in de praktijk doorgewerkt, wat is er veranderd, wat niet, wat vraagt opnieuw om inzet?

De voortgang van het proces kan vervolgens op verschillende manieren geborgd en voortgezet worden. Gedacht kan worden aan persoonlijke coaching van de leidinggevende en/of één of meerdere van de medewerkers, het bijwonen en begeleiden van een aantal werkoverleggen, het opstarten van zelfgestuurde of begeleide intervisie, of het inzetten van een langduriger opleidingstraject, waarin met het team gewerkt wordt vanuit een aantal relevante thema's in teamontwikkeling.