



MOVUM

MENSELIJK VERANDERMANAGEMENT

TEAM COACHING

Uw vraag

- “Ons team is niet effectief. We werken niet goed samen en we weten niet hoe dat komt of wat we er aan kunnen doen.”
- “Na de fusie merk je nog steeds dat er twee ‘teams’ zijn, terwijl we echt één afdeling zijn. Dat belemmert optimaal functioneren. Hoe pakken we dat op?”

De aanpak

De doelstelling is structureel verbetering te brengen in de effectiviteit van het team als zodanig.

De **intakefase** bestaat uit een aantal interviews (van 1,5 tot 2 uur) met elk lid van het team afzonderlijk.

Aan de hand van de uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld die met de opdrachtgever wordt afgestemd. Maatwerk is de standaard.

Onderwerpen die aan de orde kunnen komen liggen op het vlak van:

- verdiepte kennismaking,
- verduidelijking van doelstelling van het team,
- scherp krijgen van taken en rollen,
- controle op de helderheid van procedures en systemen,
- benodigde gedragsstijlen en drijfveren
- vergroten van betrouwbaarheid,
- helderheid in het maken van afspraken,
- elkaar constructief aanspreken,
- verduidelijking van verwachtingen.

Bij de verkenning van de benodigde gedragsstijlen en rollen van de teamleden kan gebruik gemaakt worden van TSI Gedragsprofielen of van TMSDI Team profiles.

Het is informatie over het gedrag dat het team gebruikt in samenwerkingssituaties en vervolgens gekoppeld kan worden aan de gewenste veranderingen en de weg daar naartoe. Ook kan het instrument worden gebruikt om vast te stellen of, waar en in hoeverre verbeteringen in het teamfunctioneren zichtbaar zijn.

Resultaat van de intakefase is altijd een door alle deelnemers gedragen heldere probleem- en doelstelling.

De daarop volgende **coaching** is expliciet gericht op de operationele doelen, zoals die zijn vastgesteld aan het slot van de intakefase. Deze doelen betreffen zowel het team als geheel als de individuele leden. De coaching vindt plaats tijdens de reguliere bijeenkomsten van het team en vormt dus geen inbreuk op de normale gang van zaken binnen de organisatie. De duur van deze teamcoaching wordt vooraf afgesproken en kan variëren van enkele weken tot enkele maanden.

Tijdens en na afloop van de teamcoaching wordt gemeten in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt.

Een praktijkvoorbeeld

Een managementteam van een organisatie in de gezondheidszorg functioneert niet effectief. Een analyse leert dat een aantal teamrollen in feite niet wordt vervuld. Gebaseerd op ieders individuele kwaliteiten en voorkeuren worden afspraken gemaakt over een nieuwe interne rolverdeling. Na 6 maanden is de snelheid van besluitvorming aanwijsbaar toegenomen. Ook de onderlinge sfeer is duidelijk verbeterd.