

# TEAM ONTWIKKELING

## Trainen met impact



## HERKENBAAR?

- Leden van een team praten niet met, maar over elkaar.
- Het team bestaat uit losse groepjes.
- Er zijn geen duidelijke teamdoelen en resultaten. Wat willen wij op middellange termijn hebben gerealiseerd?
- Niet iedereen kent elkaars rol en verantwoordelijkheid. Dit leidt tot onduidelijkheid, waardoor zaken (te lang) blijven liggen.
- Er worden geen heldere afspraken gemaakt.
- Niet iedereen voelt zich vrij en vertrouwd om lastige zaken in het team te bespreken.
- Men spreekt elkaar niet of onhandig aan.
- Het team pakt onvoldoende eigen regie en regelruimte.



*Kom in gesprek met ons.*

*Wij leren Leidinggevend en 4 stappen om een lerende organisatie te creëren*

PERFORMANCE MATTERS  
TEAMONTWIKKELING



## Onze aanpak bij Teambegeleiding

Ons uitgangspunt is het versterken van teameigenaarschap: gezamenlijke doelen van het Team staan centraal, wie heeft daarin welke rol te vervullen en hoe moet er samengewerkt worden om de teamdoelen te bereiken. Onderling vertrouwen is de basis voor goede samenwerking en teamvorming. Vertrouwen kan alleen maar groeien als je patronen doorbreekt. Dit vraagt tijd en aandacht. Regelmatig interveniëren over een langere periode (6 tot 9 maanden) werkt beter dan een kort en snel programma. We begeleiden teams in maandelijkse sessies bij het leggen van focus op het gewenste resultaat, bewustwording van de communicatie en interactiepatronen en wat het effect hiervan is op het resultaat. De effecten op het gewenste resultaat geven informatie of het helpende of belemmerende interactiepatronen zijn.

Het bewust zijn hiervan is de sleutel voor verandering; het is een voorwaarde voor de teamleden om te experimenteren met nieuw effectiever gedrag.

Een traject bestaat uit minimaal 6 sessies van een dagdeel. Tussendoor voeren de teamleden praktijkopdrachten uit. Naar behoefte doen wij ook individuele coaching en coaching-on-the-job.

## In de praktijk

- Het gezamenlijk formuleren van een de gemeenschappelijke taak van het team (waar zijn wij van?)
- Het gezamenlijk formuleren van een Resultaatbeeld op Team niveau (gegeven onze gemeenschappelijke taak, welk doel willen wij op de middellange termijn bereiken?)
- Hoe gaan we de taken verdelen? Welke rollen kunnen we identificeren? Waarop zijn we aanspreekbaar?
- Hoe ziet het Eigenaarschap eruit en wat is ervoor nodig Eigenaarschap op teamniveau te kunnen nemen? De 8 factoren van eigenaarschap als leidraad.
- Wat is helpend gedrag en wat is belemmerend gedrag in het onze samenwerking? Welke patronen kunnen we ontdekken en wat is het effect hiervan op onze samenwerking en de resultaten die we willen behalen?
- Hoe kunnen we het anders of nog beter doen?

## Onze aanpak per team

- Vaststellen thematiek en maken concept programma
- Plenaire intake team
- Verfijnen programma
- Programma = samenwerkingsproject: Team verantwoordelijk voor succes programma en werken effectief samen aan gezamenlijk geformuleerde resultaat
- Focus ligt op vergroten Teameigenaarschap



## Grondlegger van eigenaarschap in Nederland

Bestel de managementboek bestseller  
"Eigenaarschap van Frans Wijngaarden  
met korting.



### Onze Teamcoaches:

Corinda van der Wal

Liefdevol confronterend met een fijne energie



Katjelijnn Bakker

Luisterend zorgvuldig met humor



### Meer weten?

Voor meer informatie over  
Performance Matters  
<https://performancematters.nl/>

Voor andere info en vragen:  
mail  
[bas@performancematters.nl](mailto:bas@performancematters.nl) of  
bel Bas: 06 21242915



## Teameigenaarschap

- Ziet het team zich als entiteit, als collectief aanspreekbaar, als collectief verantwoordelijk?
- Zijn er collectieve resultaatbeelden en worden deze door iedereen zo gezien?
- Hoe helder en gedeeld is de rol van het team als team, en de rollen in het team?
- Hoe is het vertrouwen in het team en binnen het team?
- Hoe is het lerend vermogen van het team?
- Hoe gaat het team om met tegenslag?

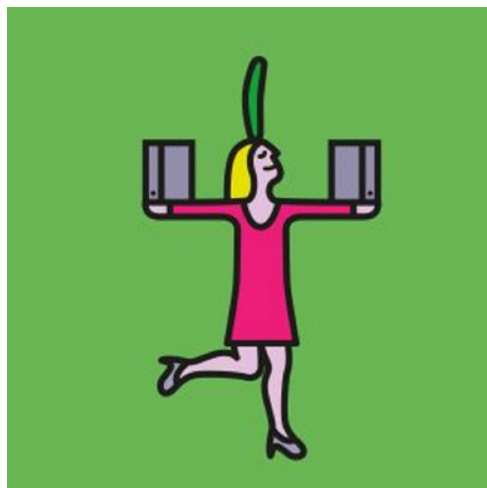


## De 8 factoren van eigenaarschap

Factor	Wat wel?	Wat niet?
<b>Teameigenaarschap</b>		
<b>Verbinding</b>	We kennen de waarde van ons als team en voelen ons verbonden aan dit team	Groep mensen / los zand / los van de buitenwereld
<b>Verantwoordelijkheid</b>	We laten als team verantwoordelijkheid zien, spreken aan en laten aanspreken	Klagen / mopperen, over elkaar praten, reactief
<b>Zelfvertrouwen</b>	Teamspirit / trots	Apathisch als team, passief
<b>Teamvertrouwen</b>	Inclusie / controle / affectie / prachtige resultaten	Exclusie / (on-)macht / onveiligheid weinig openheid / beperkte resultaten
<b>Resultaatgerichtheid</b>	Helder, gezamenlijk beeld van teamresultaten, vormen leidraad voor sturing en inrichting team	Waan van de dag / brandjes blussen
<b>Pro-activiteit</b>	Ideeën en initiatieven zijn er, worden benut en gewaardeerd	Vliegen afvangen, steeds dezelfde die bijdragen, openheid wordt niet gewaardeerd
<b>Rolduidelijkheid</b>	Rol van het team en rollen binnen het team zijn helder en gedeeld	Rol van het team niet eenduidig. Hoe ander mijn rol ziet = anders dan hoe ik mijn rol zie
<b>Lerend vermogen</b>	We leren als team en binnen het team gegeven onze (tussen-)resultaten	We hebben geen cultuur van leren, fouten maken, feedback

## Voorbeeld Programma

- Plenaire Intake (1 dagdeel): Levert beter beeld van de praktijk van het team en behoeften. Gezamenlijk formuleren gewenste resultaten, prioriteiten, werkwijze en manier van samenwerken binnen dit programma.
- Maandelijks sessies/teambegeleiding.
- Uitdagende praktijkopdrachten
- Optioneel individuele coaching en/of coaching-on-the-job.
- Afsluiting: reflectie, ophalen leerresultaten en met elkaar vooruit kijken (vaststellen eventuele nieuwe leerbehoeftes).



## Leerthema's

- Team Eigenaarschap en Samenwerken
- Feedback geven en ontvangen
- Vertrouwen & verbinding vergroten
- Effectief communiceren en omgaan met conflict
- Omgaan met werkdruk

## Koudwaterrees?

Niet nodig! Neem contact met ons op en we helpen je verder.

