



## Toelichting

# Teamcoaching

### Interactie en effect

Teamcoaching is gericht op het vergroten van de effectiviteit van het team binnen de context van de organisatie. Wat daarbij nodig is kan verschillen; soms is het de wens dat een team zelfstandiger opereert, dat de onderlinge verhoudingen verbeteren of dat de rollen en taken scherper worden. Altijd gaat het om het begeleiden van het team opdat het zelf grip krijgt op zijn dynamiek en alle beschikbare energie kan richten op de gezamenlijke taak. Onze focus ligt daarbij op twee elementen: de **interactie** binnen het team en het **effect** van het team. Een succesvol team heeft inzicht in haar eigen patronen en gedragingen en weet hoe deze op elkaar in werken.

### Onze visie op teamcoaching

Een goed team zijn, is van vele factoren afhankelijk en op z'n zachts gezegd niet makkelijk. Het beste uit elkaar halen brengt ook mee dat je de minder mooie kanten van elkaar tegenkomt.

Onze teamcoaching draagt bij aan het ontwikkelproces van het team. Dat doen wij op een onderzoekende waarderende manier. We richten ons op de teaminteractie en het teameffect. Daarbij vragen we door en schuwen de ingewikkelde thema's niet. En dat doen we emphatisch en met respect voor iedereen. We luisteren naar het appèl achter de boodschap of vraag, en focussen op het potentieel van het team, waardoor er energie en motivatie vrijkomt. Teams (her)ontdekken hun kracht en leren deze in te zetten.

Teamleden zijn eigenaar van hun eigen leerproces. Alleen zij kunnen aangeven wat ze nodig hebben en kunnen het geleerde toepassen in het dagelijks werk. Dit vraagt ook kwetsbaarheid en bereidheid om het onderzoek aan te gaan. Wij zorgen voor een omgeving waarin we met elkaar kunnen leren en reflecteren.

Elk team bevindt zich in zijn eigen fase van volwassenheid. Bij elke fase zijn andere dingen aan de orde en hebben leider en leden iets anders te doen om goed door die fase heen te komen. Alleen door hierbij aan te sluiten bereiken we resultaat.

### Teampatronen

Mensen in een team beïnvloeden elkaar, of ze nou willen of niet. De optelsom van individuele gedragingen, wensen, aannames en intenties vormen met elkaar de patronen van het team. Die kunnen functioneel zijn of juist belemmerend werken. Spanningen en tegenstellingen die door een team genegeerd worden leiden tot disbalans. We ontrafelen met het team de patronen die de effectiviteit van het team beïnvloeden. Denk daarbij aan thema's als inclusie en de behoefte om er bij te horen, aan de behoefte aan invloed, de mate waarin openheid en nabijheid een rol spelen en en de vraag hoe zinvol is wat het team doet.



## De stappen in teamcoaching

Een teamcoachtraject is en blijft altijd maatwerk. Hieronder schetsen we een werkwijze die we vaak hanteren. Dit geeft een beeld van hoe een traject inhoudelijk opgebouwd kan zijn:

### Start up | Kennismaking met opdrachtgever

We maken kennis met de opdrachtgever, verkennen de context waarbinnen het team opereert en het teamresultaat. We brengen in kaart wat de huidige situatie is, waar de uitdaging ligt en hoe de teamvraag eruitziet. De teamvraag gaat altijd over het gewenst gedrag en het effect.

Situatie – Uitdaging – Teamresultaat - Teamvraag

### Sessie 1 | Intake team

Met het team stellen we de teamvraag vast en het commitment om hieraan te werken. Veiligheid en vertrouwen staan hierin centraal.

### Sessie 2 | Onderzoek naar teampatronen

We richten ons op de wisselwerking tussen het team en de omgeving/context. Samen gaan we op onderzoek uit: wat komt er op het team af? Hoe gaat het team daarmee om? Wat is het effect op de taak van het team? Aspecten die aan bod komen zijn het beschikbare potentieel, helpende en belemmerende overtuigingen, eventuele stressbronnen en effecten daarvan.

### Vervolgssessies | Aan de slag

In circa drie vervolgssessies brengen we verdieping aan. Teamleden ontdekken welke belemmeringen achter het dagelijks gedrag zitten en hoe ze hiermee om kunnen gaan. Wij interveniëren telkens in het moment en verbinden het hier en nu (acteren van het team in het moment) met het daar en dan (dagelijkse praktijk van het team).

### Afsluiting | Oogsten

We sluiten af door terug en vooruit te kijken. We vieren het resultaat en geven erkenning voor de inzet. We kijken vooruit zodat de opgedane ervaringen duurzaam bekijken.

## Methodieken

**Insights Discovery** | Een model dat inzicht geeft in eigen voorkeuren en die van anderen, zoals kwaliteiten, communicatie, omgang en samenwerking.

**Systemisch Werken** | Deze manier van werken gaat ervan uit dat iedereen wordt beïnvloed door de systemen waar je deel van uitmaakt.

**Deep Democracy** | Een manier van besluiten nemen waarbij de wijsheid van de minderheid wordt meegenomen in het meerderheidsbesluit.

**De piramide van Lencioni** | Dit teamontwikkelingsmodel werkt met vijf belangrijke elementen in het teamwerk: vertrouwen, conflicten, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en resultaat.

**Intervisie** | Teamleden krijgen meer inzicht in zichzelf, hun manier van handelen en het handelingsperspectief aan de hand van een concrete casus. Het team leert met elkaar leren en reflecteren.

*Voor vragen die individuele aandacht vragen organiseren we individuele coaching.*



**Meer weten over de mogelijkheden van teamcoaching voor jouw organisatie?**

Neem contact op met Marja Wiegers (06 53 41 69 63) of Iri Angeli (06 44 08 17 44)

[marja.wiegers@hiemstraendevries.nl](mailto:marja.wiegers@hiemstraendevries.nl) of [iri.angeli@hiemstraendevries.nl](mailto:iri.angeli@hiemstraendevries.nl)