

WECREATE CONSULTING

Voorbeeld inzet van 1 voucher:

Teamontwikkeling

Door diverse ontwikkelingen zoals een andere visie op zorg en verdere professionalisering binnen de sector zorg- en welzijn, is de aansturing van de organisatie van het werk bij veel zorg- en welzijnsorganisaties belegd bij het team. Een team is daarbij een bijzondere groep van beperkte omvang, waarin met een diversiteit aan talenten een complete taak wordt volbracht, waarbij de leden veel zelforganisatie hebben. Zelfsturende teams zijn meer regel dan uitzondering. Dit betekent dat het thema duurzame inzetbaarheid ook in het team aandacht behoeft. Hoe geef je als team invulling aan duurzame inzetbaarheid en de sub thema's die we daaronder hebben gedefinieerd? Dat is een weerbarstig vraagstuk waarin de dynamiek van het team en de behoeften van de individuele leden centraal staan. Om teams te ontwikkelen naar duurzame teams hebben we een interventieaanbod gericht op teamontwikkeling. Dit aanbod bestaat uit een intake met de teamleden, twee plenaire sessies met het team en tussentijdse teamcoaching.

Ontwikkelprogramma voor teams

Intake

Om het programma aan te laten sluiten bij de organisatie en de leden van het team is het belangrijk om met elkaar de doelen en resultaten te formuleren. Wanneer is het ontwikkelprogramma een succes? Waar wil het team de focus op leggen? Waar loopt het team in de dagelijkse praktijk tegenaan en wat wil men duurzaam verbeteren?

Om dit inzicht te krijgen houden we met elk teamlid een interview van 45 min met de trainer die het programma begeleid. Hiermee krijgen we inzicht in de achtergrond van de individuele teamleden en overzicht wat er binnen het team speelt en waar de nadruk op gelegd dient te worden binnen het programma. Ook eventuele weerstand voor het programma kan in beeld gebracht worden en wellicht al weggenomen worden tijdens dit gesprek. Op basis van deze interviews zullen we de inhoud van het programma op maat verder invullen samen met de deelnemende zorg- en welzijnsorganisatie.

Het programma

Dit programma is een combinatie van leeractiviteiten om zo een optimaal leerresultaat te bewerkstelligen bij de het team en de individuele teamleden.

De leeractiviteiten zijn:

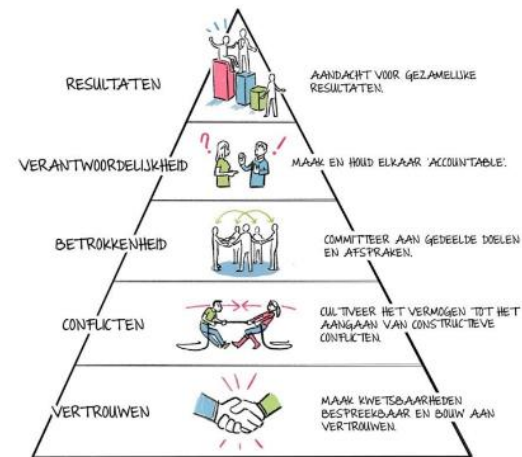
- **Workshops:** Tijdens deze 2 workshops is het doel inzicht krijgen in de individuele kwaliteiten van de teamleden en hoe deze elkaar kunnen versterken in teamverband. Hoe gaat het team vorm en inhoud geven aan duurzame inzetbaarheid? Aan de hand van het huis van werkvermogen lopen we de teamkansen | teamuitdagingen door en stellen we prioriteiten vast. De teamontwikkeling wordt gerealiseerd door met elkaar te definiëren wat zij als teamleden over en weer van elkaar verwachten en hoe ze op een goede manier met elkaar willen samenwerken. Hierbij wordt o.a. aandacht besteed aan de teamwork piramide van Patrick Lencioni. Ook communicatie, elkaar vertrouwen, afspraken maken en nakomen en aanspreken en bespreken staan centraal. Na de tweede workshop heeft het team een actieplan ontwikkeld waarmee ze afspraken voor het komende jaar met elkaar hebben gemaakt om de duurzame inzetbaarheid binnen het team te versterken.

- **Teamcoaching:** Twee teamcoaching momenten van twee uur . Tijdens de teamcoaching kijken we naar de dagelijkse praktijk van het functioneren van het team. De nadruk ligt op oefeningen en gesprekken tussen teamleden om zodoende effectievere collectieve vaardigheden, kennis en interesse te ontwikkelen. Er wordt tevens stilgestaan bij de afspraken die gemaakt zijn tijdens de workshops.

Workshop 1: Bouwen aan het team

In deze eerste sessie komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Wie ben ik? Wat zou ik graag willen bereiken met dit ontwikkelprogramma? Wat ga ik doen om van het programma een succes te maken? Wat verwacht ik van mijn collega teamleden?
- Welke teamuitdagingen | teamkansen liggen er op het gebied van duurzame inzetbaarheid? Welke verdiepingen in het huis van werkvermogen zijn op orde en waar dient aandacht aangegeven te worden?
- De Teamwork Piramide van Lencioni wordt toegelicht. Er wordt stilgestaan bij: vertrouwen, omgaan met conflicten, versterken van de betrokkenheid, gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerken aan resultaten.



Aan de hand van de Piramide van Lencioni doorlopen we de stappen om de teamontwikkeling te versterken.

We maken de koppeling naar de organisatie door de visie van de organisatie op DI te delen en de teamleden te activeren om dit, met elkaar, te vertalen naar gedrag en teamafspraken.

Lencioni

Teamworkpiramide van

Workshop 2: De kracht van een duurzaam team

Uit het voorgaande project 'Wendbaar aan het werk' is gebleken dat veel teams moeite hebben zelforganisatie goed vorm en inhoud te geven en gezamenlijk aan de slag te gaan rondom duurzame inzetbaarheid en de eerder genoemde subthema's. Veel gehoorde vraagstukken zijn afspraken maken en nakomen en elkaar durven aanspreken en zaken bespreekbaar maken. In de 'kracht van het team' gaan we hiermee aan de slag. Immers de basis van duurzame inzetbaarheid is aandacht voor elkaar hebben en eigenaarschap pakken. Om dit te bereiken gaat het team in interactieve oefeningen en gesprekken aan de slag om de collectieve vaardigheden rondom afspraken maken en nakomen en aanspreken en bespreken te versterken.

Tijdens deze workshop worden de volgende onderwerpen behandeld:

- Waarom maken we afspraken als team? Wat doen we goed en wat kan beter?
- We bespreken de belofte spiraal waarbij de behoefte van een teamlid centraal staat, het verzoek om hulp wordt besproken, hierover een afspraak wordt gemaakt die wordt gerealiseerd en daarna geëvalueerd.
- We staan stil bij het nut van aanspreken. Vragen als: hoe spreek ik mijn collega aan? Wat gebeurt er als feitelijkheden en oordelen niet uit elkaar gehouden worden?

We komen tot een gezamenlijke set aan afspraken die het team met elkaar maakt om duurzame teamcultuur te bestendigen.

Teamcoaching

Na iedere workshop volgt een teamcoaching. Hierin staat het geleerde uit de workshop en de toepassing in de praktijk centraal. Teamleden leren in deze sessie op een gestructureerde manier om onderwerpen met elkaar te bespreken en de onderlinge samenwerking te vergroten. Dit doen we aan de hand van een intervisiemethode.

Mogelijke intervisiemethoden zijn o.a.:

- Incidentenmethode: met deze methode wordt een gebeurtenis uit de werksituatie van een van de teamleden op een gestructureerde manier besproken.
- De 5 vragen methode: hierin lopen we de volgende vijf vragen af: 1. Wat wilde je (hoe) bereiken? 2. Is dat gelukt? 3. Hoe weet je dat? 4. Kun je dat verklaren? 5. Wat leer je daarvan voor de volgende keer?
- Leren van successen: methode waarbij hetgeen gelukt is centraal staat.
- De Socratische methode: gestructureerde intervisievorm waar de inbrenger geconfronteerd wordt met zijn | haar eigen overtuigingen.

Doorlooptijd

De doorlooptijd van bovenstaand ontwikkelprogramma voor teams is 6 maanden. De doorlooptijd kan aangepast worden zodat het inpasbaar is in de dagelijkse praktijk van de organisatie.

Aanbod

- Bovenstaand ontwikkelprogramma voor teams is berekend op een team met 10 teamleden.
- Bij kleinere teams kan binnen de urenomvang van een voucher gekeken worden naar maatwerkoplossingen.
- Daarnaast kan er ook gekeken worden naar een korter of juist uitgebreider programma voor teams. De exacte inhoud en grote van het programma bepalen we vanuit de voorbereidende fase en de klantvraag. Vanuit deze fase kan bepaald worden hoeveel vouchers er nodig zijn.