

Ik en mijn team van toeschouwers/ deelnemers*?

Ik doe projecten - workshop 18 juni
Karin Dorissen & Jonnet Galle

* doorhalen wat niet van toepassing is

Wakkere zaken

Organisatiecoaching teams in Het Nieuwe Werken

teamontwikkeling **lerende teams** training

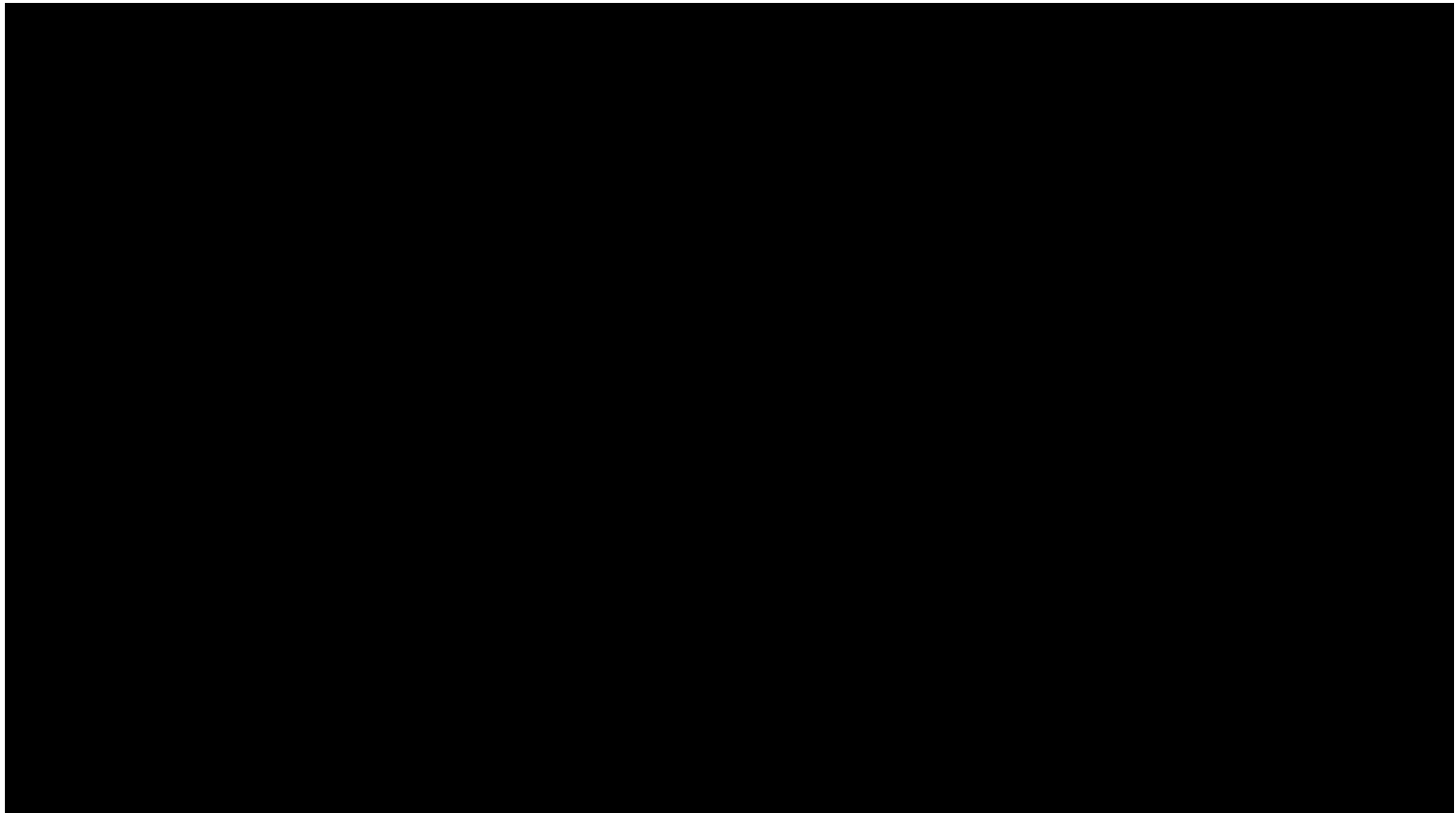
leergang Coach je eigen team werkconferenties

leiderschap resultaatverantwoordelijke teams

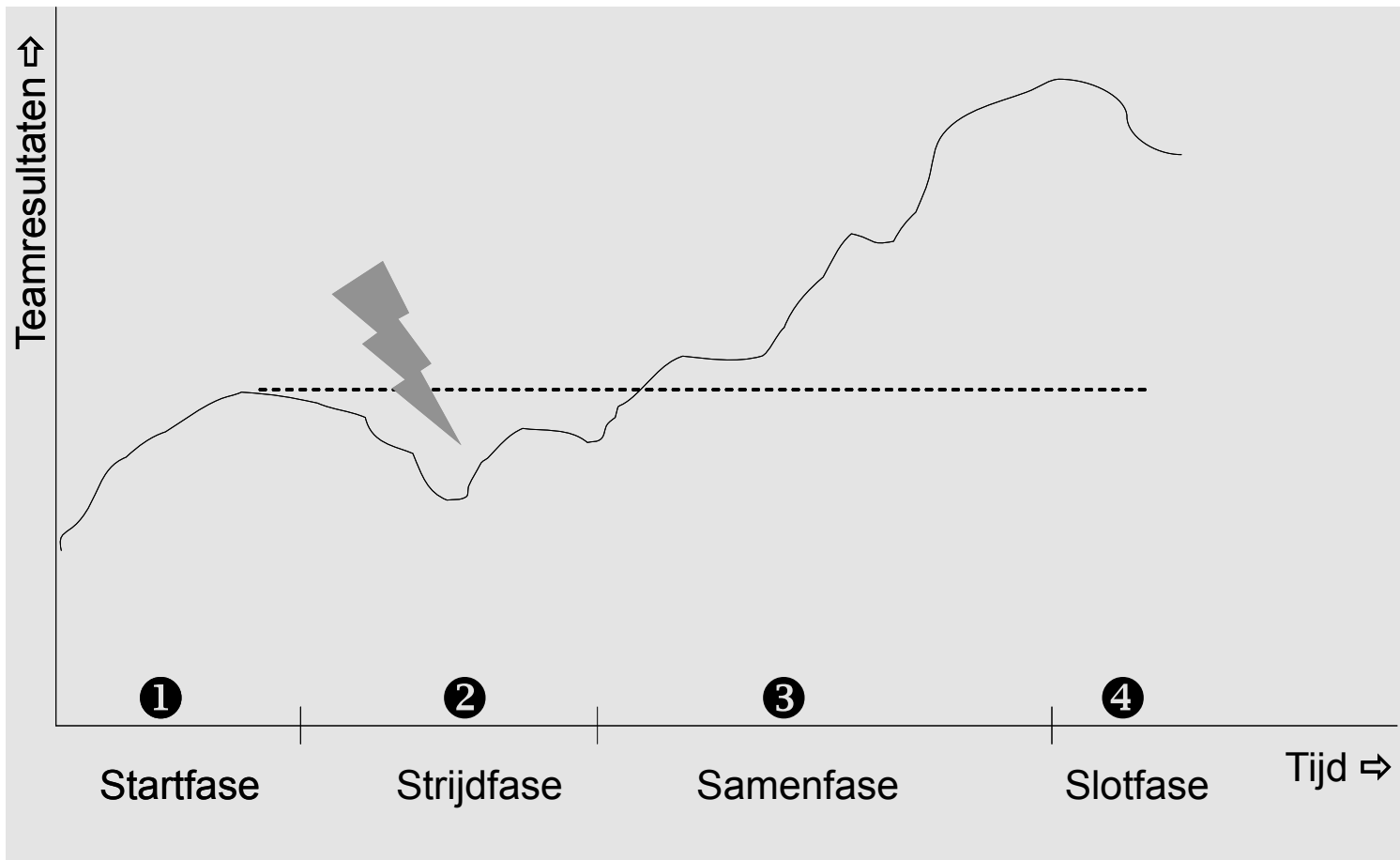
eigenaarschap vergroten **teamverantwoordelijkheid**

Wakkere zaken

- we werken onder andere voor:
 - Rijkswaterstaat
 - Mee
 - Zorggroep Roermond
 - Ipse de Bruggen
 - Kentalis
 - Protiviti
 - Friesland Campina
 - KLM, Zandbergen
 - Veiligheidsregio Kennemerland
 - ...



Een team ontwikkelt zich...





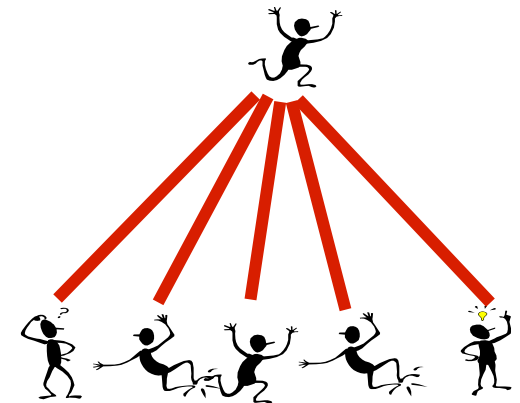
Startfase

Startfase



- gedrag teamleden:
 - afwachtend, de projectmanager bepaalt
 - slecht luisterend, door elkaar heen pratend
 - veel vooroordelen
 - zelf 'niet thuis' zijn (afschuiven)

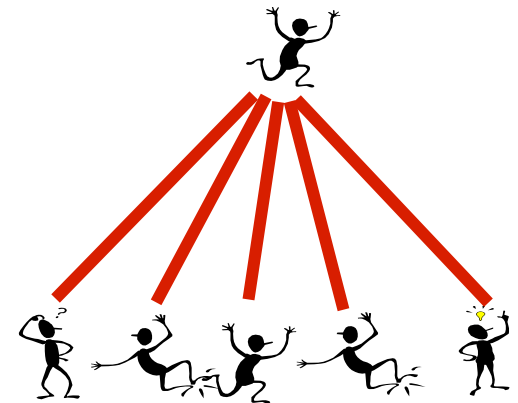
- terugkerende problemen:
 - onduidelijkheid in doelen en taken
 - "ik doe mijn best voor mijn taak"
 - leden kennen elkaars kwaliteiten niet

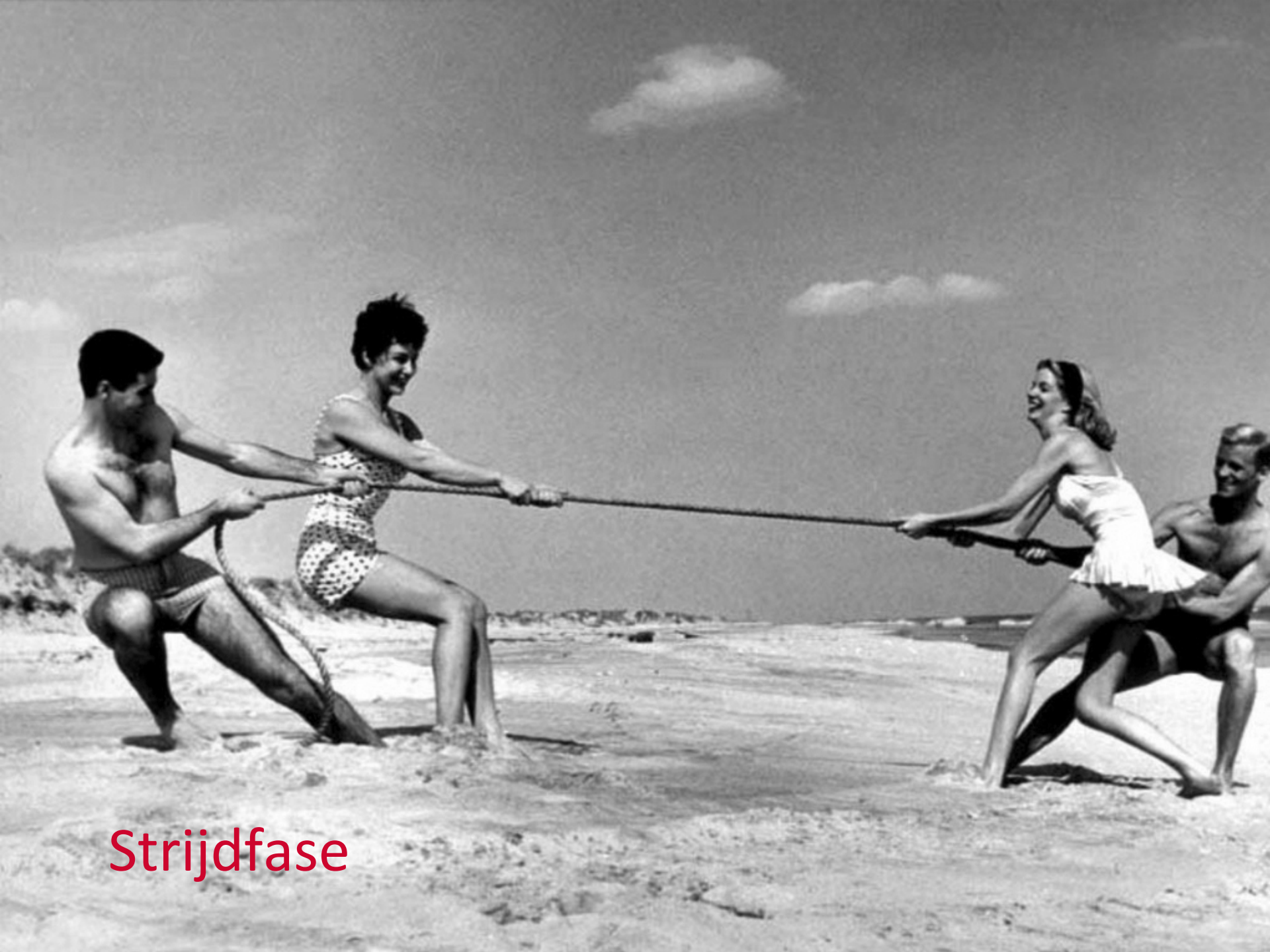


Startfase

Te ontwikkelen competenties:

- resultaatgerichtheid
 - eigenaarschap op inhoud en procedure
- communicatievaardigheden
 - met name luisteren
- afspraken maken





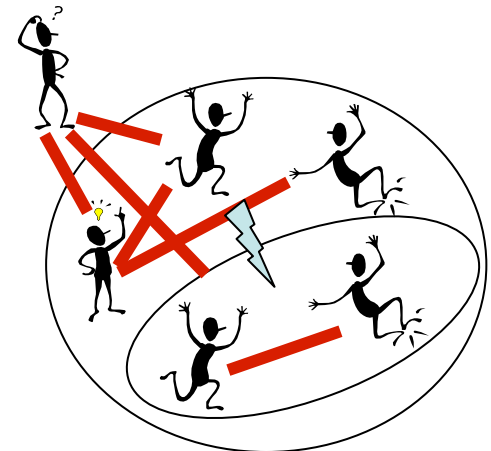
Strijdfase

Strijdfase



- gedrag van teamleden:
 - spreken zich meer uit (ook over wat ze echt vinden)
 - druk, ruzie, lachen
 - vormen van subgroepjes
 - ambigue opstelling naar projectmanager

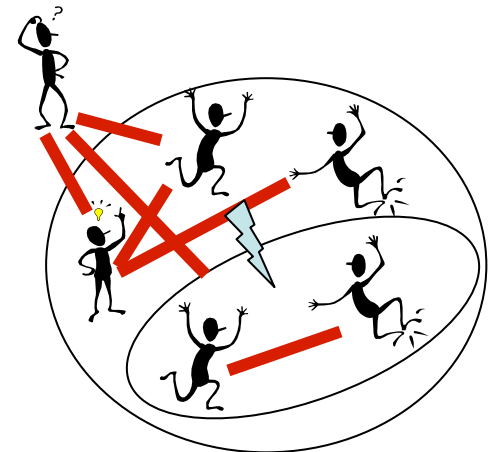
- terugkerende problemen:
 - frustratie als conflicten blijven sluimeren
 - geen experimenteerruimte
 - te sterke angst om eigenheid te verliezen



Strijdfase

Te ontwikkelen competenties:

- eigenaarschap op proces
 - feedback geven en vragen
 - elkaar aanspreken
- onderhandelen en conflicthantering
- gezamenlijke besluitvorming



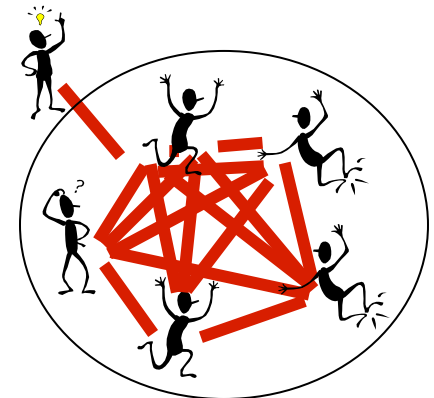


Samenfase

Samenfase



- gedrag teamleden:
 - lachen, plezier hebben
 - interactie, delen emoties
 - elkaar aanspreken en elkaars kwaliteiten benutten
 - nemen eigenaarschap voor doelen, inhoud, procedure en proces
- mogelijke problemen:
 - soms weinig oog voor de eigen omgeving (wij-zij denken)
 - te ver doorgevoerde trots wordt arrogantie



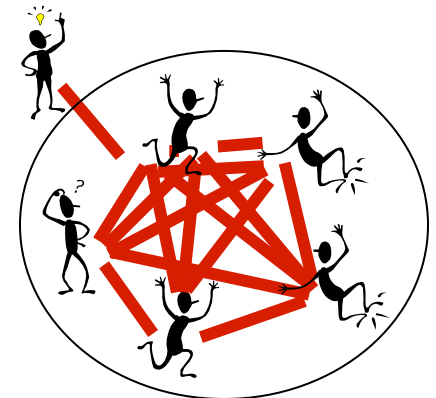
Samenfase



wij zijn
goe-hoed!

Te ontwikkelen competenties:

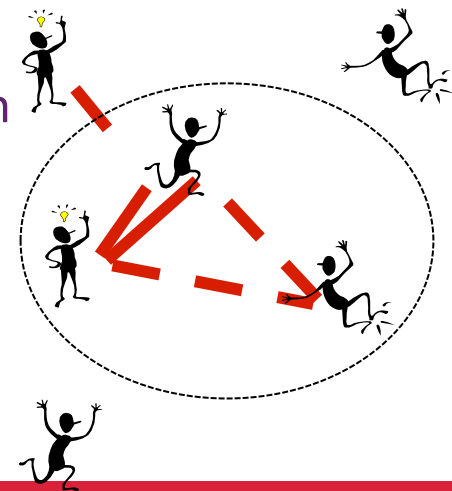
- organisatiebewustzijn



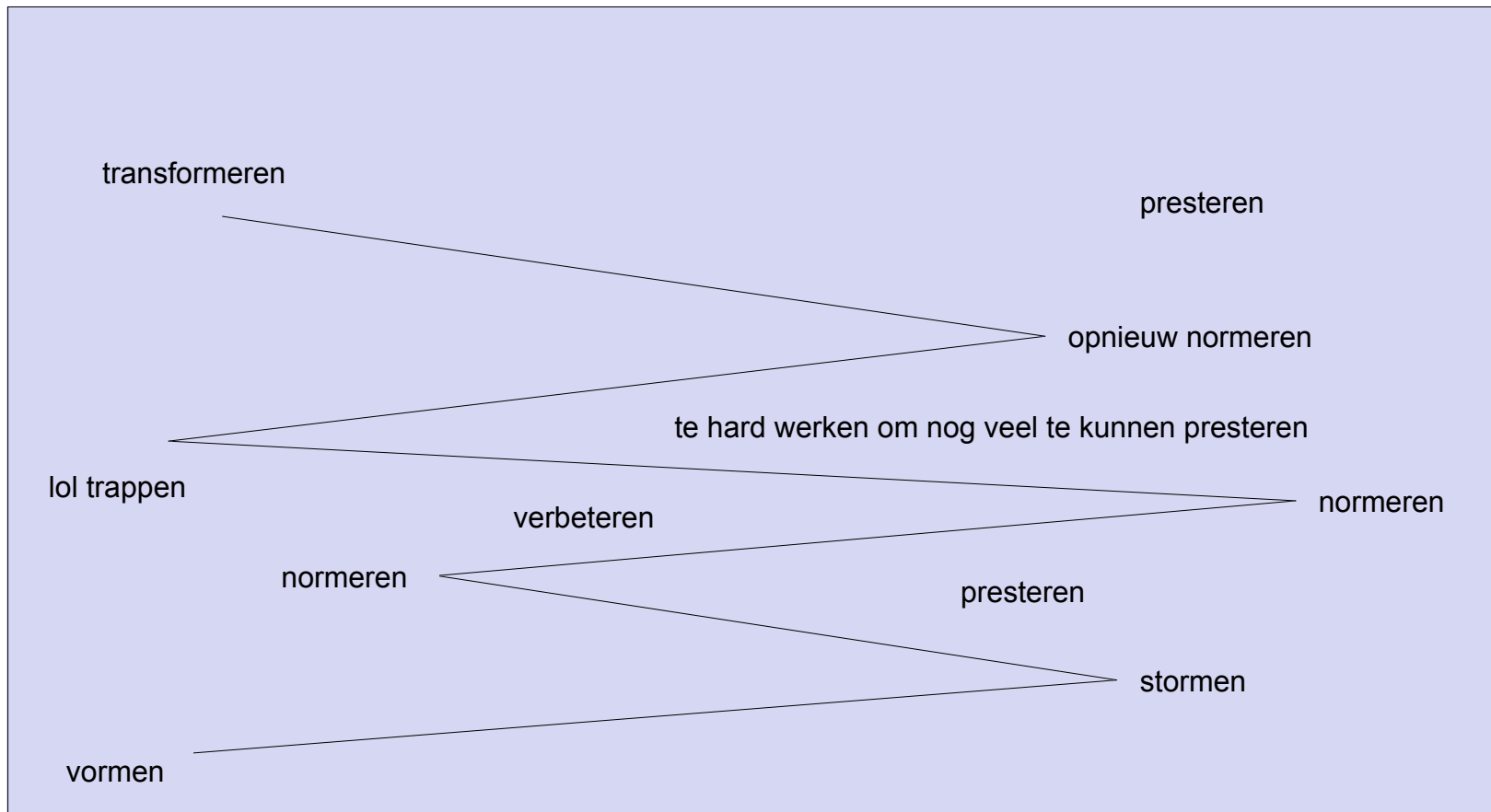
Slotfase

Waarvoor zijn
wij er nog ?

- aandachtspunten bij projectteams:
 - nemen de teamleden de tijd om te leren?
 - hoe nemen ze afscheid zo dat ze weer met energie een nieuwe uitdaging aangaan?
- mogelijke problemen:
 - frustratie omdat verwachtingen niet meer uitkomen
 - ontbreken van echte afronding



Cyclisch proces van teamontwikkeling



Accenten leidinggevende in iedere fase

- Startfase
 - welkom en ruimte creëren voor persoonlijke ontmoeting (veiligheid)
 - verhelderen doelstellingen, gezamenlijke resultaat
 - helderheid en structuur bieden
 - regels voor participatie geven
 - grenzen stellen

Accenten leidinggevende in iedere fase

Strijdfase

- creëren van duidelijkheid over kaders
- bieden stevigheid naar teamleden
- begeleiden in oplossen ondergrondse conflicten
- teamleden verwachtingen laten uitspreken
- teamleden ruimte geven om te kunnen experimenteren
- verschillen teamleden zichtbaar maken
- aandacht geven aan voor- en achtergrond in team

Accenten leidinggevende in iedere fase

- Samenfase
 - evalueren en bewaken teamprestaties en samenwerking
 - flexibiliteit en openheid houden naar omgeving
 - werken aan vertrouwen en stimuleren uiten gevoelens
 - team begeleiden in maken werkafspraken en procedures
 - feedback vragen, geven en ontvangen
 - benoemen groepsklimaat en reflecteren op groepsproces
 - stimuleren autonomie

Accenten leidinggevende in iedere fase

Slotfase

- afronden: successen vieren
- zorgen voor goede afronding (en begeleiding nieuwe werkplek)
- rituelen in het afscheid
- eventueel zorg voor goede doorstart rest van de teamleden

Vragen?

