

Verbetertraject teamontwikkeling voor ICT-teams



ICT-Team

- Je geeft leiding aan een ICT-team.
- Het zijn kundige mensen.
- Ze zijn ook gemotiveerd.
- Processen en procedures zijn ingeregeld.
- Techniek en tooling zijn beschikbaar.

En toch...

- haalt het team deadlines niet;
- blijft de kwaliteit achter;
- is er te weinig commitment;
- praten de teamleden wel óver elkaar en niet mét elkaar;
- Is er een hoop gemopper en geklaag;
- loopt het team niet lekker.

Je hebt alles op zijn plek gezet en toch draait de (team)motor niet! Dat moet beter kunnen. Maar hoe?

Mensen

Een kenmerk van een team is dat het geheel meer is dan de som der delen. De neuzen staan dezelfde kant uit. De teamleden ondersteunen elkaar. Daardoor werkt een team efficiënt en levert kwaliteit.

Dat is hoe je het graag zou zien. Maar om daar te komen is, als eerste, veiligheid en openheid nodig. Onderling vertrouwen ook. Dat betekent dat teamleden het kunnen uiten als ze iets moeilijk vinden of als ze moeite hebben met elkaars gedrag. Zonder bang te zijn om daarvoor afgerekend te worden. Het gaat om menselijke waarden en gedrag.

Dynamieken

Er kunnen verschillende redenen zijn waardoor een team niet functioneert zoals het zou kunnen:

- Er is oud zeer tussen teamleden onderling of tussen teamleden en het bedrijf.
- Er zijn beloftes gedaan die niet zijn ingelost.
- Teamleden hebben een eigen agenda die niet strookt met de teamdoelen.
- Teamleden irriteren zich aan elkaars gedrag.
- De teamleden voelen zich niet veilig.
- Gedrag patronen van de teamleden zorgen voor wrijving.

- Er is onvoldoende onderling begrip. Bijvoorbeeld door verschillen in gedragsstijlen.
- De context ondersteunt de werkwijze van het team niet of -onvoldoende.

Dit soort dynamieken zijn nogal eens moeilijk zichtbaar. Dat komt omdat de teamleden irritaties niet durven uiten. Of dat juist op een manier doen waardoor anderen dichtklappen.

Trainingen

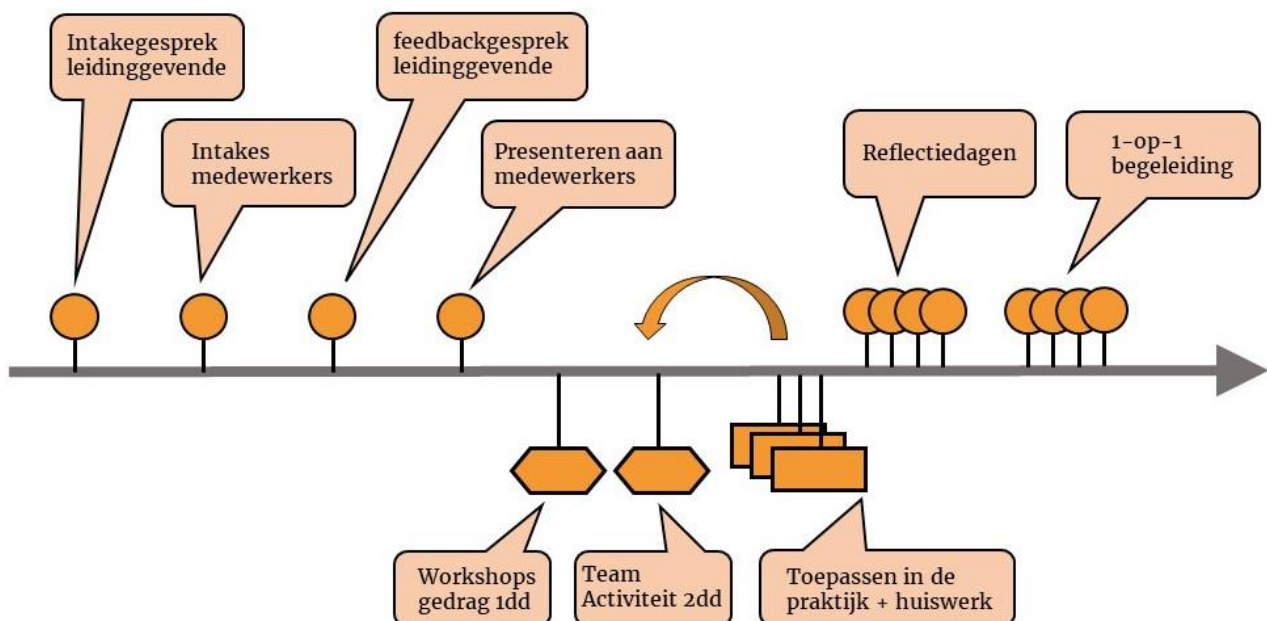
Teamdynamieken verander je niet door trainen. Als de teamleden nieuwe kennis of vaardigheden leren is dat nog geen garantie dat ze die ook toepassen. Daarvoor is veiligheid nodig, die juist ontbreekt. Het gaat om gedragsverandering door het oplossen van conflicten en het ontwikkelen van onderling begrip, respect en vertrouwen. Dat vraagt om een begeleidingstraject.

Maatwerk

De dynamieken in teams zijn nooit hetzelfde. Die hangen af van de persoonlijkheid van de teamleden, de interactie tussen de teamleden, persoonlijke gedragspatronen en de wisselwerking tussen het team en de context. Standaardoplossingen werken in dit soort gevallen niet. Een verbetertraject teamontwikkeling is altijd maatwerk en vraagt tijd.

Verbetertraject

Een verbetertraject teamontwikkeling zou er zo uit kunnen zien:



1. **Intakegesprek leidinggevende.** We gaan eerst samen om tafel om te bespreken welke uitdagingen en dynamieken je in je team waarneemt..
2. **Intakes medewerkers.** Ik spreek met een aantal van je medewerkers om van hen te horen hoe ze zelf aankijken tegen hun team.
3. **Feedback leidinggevende.** We bespreken samen wat ik heb gehoord. Dat combineren we met jouw eigen ervaring. Op basis daarvan bepalen we het traject voor je team.
4. **Presenteren aan team.** Ik presenteer onze bevindingen aan je medewerkers en ik vraag ze om hun mening en inbreng. Waar nodig passen we het traject daarop aan.
5. **Workshops gedrag.** We gaan als eerste aan de slag met workshops gedrag. Daarin leren je teamleden waar gedrag vandaan komt en welke gedragspatronen ze zelf hebben. Ze leren ook hoe ze mensen met een andere gedragsstijl dan zichzelf het beste kunnen benaderen. Het doel is meer onderling begrip. Ik gebruik, onder andere, MapsTell om gedragsstijlen te meten. (<http://www.mapstell.nl>).
6. **Teamactiviteit.** We organiseren een activiteit waarbij ze, als team, praktische opdrachten uitvoeren. Bijvoorbeeld een katapult bouwen of een mobiele breakout room oplossen. De nadruk daarbij ligt op bewustwording van de teamdynamieken en rollen.

7. **Toepassen in de praktijk.** Ik geef na iedere activiteit huiswerkopdrachten mee. Het is belangrijk dat je teamleden aan de slag gaan met wat ze hebben ervaren en geleerd. Die opdrachten zijn niet vrijblijvend.
8. **Reflectiedagen.** Na de workshops gaan we regelmatig met elkaar om tafel om te reflecteren hoe het team zich heeft ontwikkeld. Wat gaat goed en waar kan het beter? Het resultaat van zo'n reflectie dag is altijd een lijst met concrete actiepunten en verantwoordelijkheden.
9. **1-op-1 begeleiding.** Waar nodig begeleid ik teamleden in een 1-op-1 setting. Soms spelen er persoonlijke patronen die je niet in een groepsessie kunt oplossen.

Waarom werkt dit?

- We doen het traject samen. De combinatie van onze kennis en ervaring maakt het sterk.
- We besteden uitgebreid aandacht aan zowel kennis als menselijk gedrag. Die heb je allebei nodig om je team vooruit te helpen.
- We zorgen dat je medewerkers gemotiveerd zijn doordat we hun mening en inbreng vragen. Dat zorgt dat ze het geleerde ook echt toepassen.
- We zorgen voor herhaling door reflectiedagen. Alleen door herhaling beklijft nieuw gedrag.
- Medewerkers passen het geleerde direct toe door huiswerkopdrachten. Teamontwikkeling werkt alleen maar door doén. Niet alleen door kennis.
- Ik begeleid medewerkers 1-op-1 als dat nodig. Zo pakken we ook persoonlijke uitdagingen aan.
- Een traject als dit is altijd maatwerk. De uiteindelijke inhoud en duur hangt af van de praktische uitdagingen en jouw doel(en). Die bepalen we samen. Het traject past dus als een handschoen op je team.

Wat levert het op?

- Duidelijkheid over dynamieken in een team.
- Bewustwording bij de teamleden van hun eigen gedrags en de interactie met anderen.
- Onderling begrip en openheid (voorwaarde voor teamvorming).
- Commitment bij de teamleden.
- Een sterker en hechter team dat effectief werkt.

Meer weten?

Neem contact op via e-mail of telefoon. Ik praat graag verder met je over het ontwikkelen van je team!