



Factsheet Teamontwikkeling

Wil je een duurzame verandering in je team bereiken? Ik bied een op maat gesneden begeleidingstraject aan. Ik werk met teams van allerlei samenstellingen en heb met name ervaring met teams in zorg-, hulp- en financiële dienst-verlening. Grofweg de aanpak:

Fase 0:

In je team licht ik met woord en beeld toe hoe het energieconcept werkt. Door het interactieve instrument (Spectrum Energiekaarten®) en het werkmodel (Prismamodel®) te laten zien en ervaren, geef ik je team in een uur tijd een andere kijk op energie en de kansen die dit biedt.

Fase 1:

In anderhalf uur per teamlid meet ik de actuele energie van je team aan de hand van onderwerpen die je zelf uit je praktijk hebt gekozen. Onderwerpen waarop je wilt onderzoeken wat de oorzaken zijn van het energieverlies en de energiewinst.



In de regel meet ik zes onderwerpen. Ik meet energie op een speelse, kleurrijke en interactieve manier. De individuele resultaten zijn vertrouwelijk en leveren een bijdrage aan een cumulatief energiebeeld van het team. Fase 1 is een zogenaamde nulmeting, maar creëert ook (of; vooral) bewustwording.

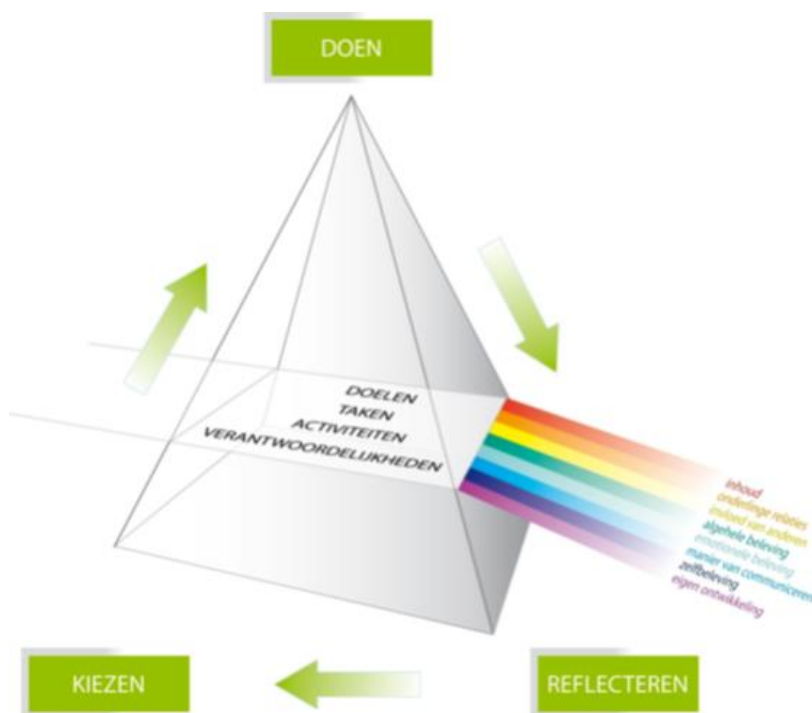
Fase 2:

Wij bespreken de resultaten met het hele team. Deze resultaten kunnen uitgewerkt worden op team-, functie- of afdelingsniveau, per onderwerp en/of per energiebron. Hierna weet je team waar energie kan worden gewonnen om gedrag en resultaten te beïnvloeden, en welke aanwezige energiewinst daarvoor

kan worden ingezet. De grafische resultaten leveren verdere bewustwording en handvatten om in fase 3 mee door te gaan.

Fase 3:

Tijdens reguliere overleggen begeleid ik het teamproces in een vooraf overeengekomen periode. Aan de hand van het Prismamodel leert het team te reflecteren op het actuele handelen en te kiezen voor het handhaven of veranderen van gedrag en/of inhoud om daarna weer te gaan handelen. Doen, reflecteren, kiezen... en weer doen!



Nieuw, gewenst (organisatie)gedrag wordt aangeleerd, oud ongewenst (organisatie)gedrag wordt afgeleerd. De Spectrum Energiekaarten die gebruikt zijn voor de meting worden in fase 3 ingezet als middel om mee te reflecteren. Door de cyclische werkwijze ontstaat een nieuwe organisatiecultuur. Doordat deze stap voor stap is gegroeid, krijgt de nieuwe cultuur de kans om zich te verankeren.

Fase 4

Parallel aan fase 3 draag ik de regie van het proces over. Ieder teamlid wordt verantwoordelijk voor het proces en de regie daarop komt in handen van de eindverantwoordelijke. Fase 4 voer ik uit door met de eindverantwoordelijke telkens de werkcyclus van het Prismamodel te doorlopen. Ik beweeg naar de achtergrond. Jullie krijgen de regie volledig terug. Het is mogelijk om na afsluiting van het gefaseerde traject twee maal per kalenderjaar gebruik te maken van kwaliteitsborging.