

BREINKORF

slimmer samenwerken

Nieuwsbrief - November 2019

- **Woonzorg Nederland aan het woord**
- **De aanpak van een Breinkorf Teamcoach**
- **16 recepten om te falen**
- **Wist je dat...?**

DE SNELSTE VERANDERING IN ORGANISATIES LOOPT VIA TEAMS

Daar geloven wij in bij Breinkorf en daar doen we het voor.

In deze nieuwsbrief komt zowel de organisatie in verandering aan het woord als een Breinkorf teamcoach die de teams in hun verandering coacht.

Wij wensen je veel leesplezier!

Team Breinkorf.

TREND

Steeds vaker kiezen werkgevers voor ondersteuning bij hun organisatieontwikkeling voor teamcoaching. Veel van onze klanten bevinden zich in de zorg, bij overheidsinstellingen en in het (beroeps)onderwijs.

Afgelopen jaar mochten we echter een aantal nieuwe opdrachtgevers verwelkomen in andere branches, zoals de culturele sector, de luchtvaart, corporaties en de schoonmaakbranche. De vraagstukken liepen uiteen van het vergroten van de betrokkenheid en/of samenwerking in de teams tot positionering van het management team en het in stelling brengen van multidisciplinaire teams.

Voor deze opdrachtgevers werken we aan teamontwikkeling met een pool van drie tot zes teamcoaches. Op deze manier is er in korte tijd beweging gekomen bij deze teams. Intussen zijn er bij deze opdrachtgevers interne medewerkers geschoold om teams te kunnen gaan faciliteren in de nabije toekomst.

**WOON
ZORG**
NEDERLAND

In deze nieuwsbrief besteden we uitgebreid aandacht aan één van deze trajecten bij Woonzorg Nederland.



“Doel van Team of Teams is dat professionals met verschillende achtergronden nog meer als eenheid opereren.”

Anne van Grinsven, initiatiefnemer van Team of Teams en manager Strategie & Organisatie, vertelt wat de belangrijkste reden is geweest om te starten met het ontwikkeltraject Team of Teams.

Woonzorg Nederland is in het voorjaar van 2019 in samenwerking met Breinkorf gestart met Team of Teams, een ontwikkeltraject met teams waarbij integraal samenwerken centraal staat.

‘Voor elke organisatie is teamsamenwerking van belang, ook voor ons. Het heeft voor ons extra aandacht omdat we als expert in seniorenhuisvesting in heel Nederland werken. Een van onze organisatieprincipes luidt ‘dichtbij de klant waar nodig, gebundeld organiseren waar mogelijk.’ Het samen werken aan verbetering op basis van ervaring maakt dat we lokaal maatwerk kunnen leveren en dichtbij de klant en de partners kunnen staan.

We zijn twee jaar geleden gestart met het TeamUp! programma, dat werd georganiseerd door een vijftien collega's uit alle geledingen van de organisatie. Dat heeft mooie resultaten opgeleverd, zoals een onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers en een nieuwe werkwijze voor procesverbeteringen. Aangezien processen nagenoeg altijd afdelingen overstijgen, is samenwerking in integrale teams een must.

Teamontwikkeling en -samenwerking is in 2019 dan ook nog steeds een belangrijk speerpunt. We zien Woonzorg Nederland als een ‘Team of Teams’ omdat we in wisselende teams werken. Doel van Team of Teams is dat professionals met verschillende achtergronden nog meer als eenheid opereren. Dwars door de organisatie heen, vanuit kennis van ieders toegevoegde waarde en met vertrouwen in elkaar.’

TEAMS

Welke teams komen in aanmerking voor Team of Teams?

‘Dit jaar zijn tien teams gestart met coaching van Breinkorf.

We hebben bewust gekozen voor een mix van afdelingsteams en van afdelingoverstijgende project- en procestteams. De betrokken teams zijn in eerste instantie voorgesteld door de manager.

Het programma voorziet in vijf teambijeenkomsten en intervisie voor verdere borging.’ Om iedereen binnen de organisatie te betrekken bij de ontwikkeling is er voor alle medewerkers, afgelopen mei een webinar gehouden over teamontwikkeling en wat je daarmee kunt bereiken.’



MEDEWERKER, MANAGER, KLANT

Over de verandering voor medewerkers, de rol van de managers en de klant.

*"Het belangrijkste is denk ik dat we echt met elkaar in contact gekomen zijn."
(Yvonne Berloth)*

'Een van de vragen waar de teams mee aan de slag gaan is 'waar zijn wij als team voor "opgesteld"?' In de beantwoording ervan komt de interne en externe klant nadrukkelijk terug. De grootste verandering voor medewerkers is dat ze als team zelf hun coachvraag formuleren en verantwoordelijk zijn voor hun eigen traject. Bij sommige teamcoachingsessies sluit de manager aan, bij andere is het juist effectiever als collega's onder elkaar zijn.

Uiteraard wordt de manager door het team en de teamcoach geïnformeerd over de voortgang en de mogelijk veranderende rol die dat vraagt van de manager.

BORGING

Hoe is de borging georganiseerd?

'Wij vinden het voor een goede borging belangrijk dat wij zelf als organisatie in staat zijn om de teams te ondersteunen bij teamontwikkeling.

Om die reden zijn dit jaar zes interne coaches opgeleid door Breinkorf; het Coach-de-Coach traject. Het programma voorziet in twee dagen scholing en het vervolgens meelopen met de teamcoaches van Breinkorf in de verschillende teams.

Gedurende het programma zullen de interne coaches eerst meekijken, dan meedoen onder begeleiding van een coach van Breinkorf en vervolgens zelf aan de slag gaan. Voor de interne coaches is er de mogelijkheid om gebruik te maken van intervisiebegeleiding.

Na het leertraject zijn de interne coaches in staat een aantal teams zelf te begeleiden. Bij complexe vraagstukken blijft de mogelijkheid bestaan om een beroep te doen op een van de teamcoaches van Breinkorf.

Daarnaast zijn er nog vijf collega's, die ook heel enthousiast zijn voor dit project. Zij hebben ook een workshop 'Teamcoaching bij organisatieverandering' mogen volgen.

*"Collega's weten elkaar beter te vinden en steken energie in het nog beter samenwerken."
(Anne van Grinsven)*

RESULTAAT

Wat merken jullie van de teamontwikkeling tot nu toe?

'De aandacht die we in de organisatie geven aan teamontwikkeling en teamcoaching, onder andere via het programma TeamUp! uit 2017, heeft al merkbaar effect.

Collega's weten elkaar beter te vinden en steken energie in het nog beter samenwerken. De meeste teams hebben nu twee of drie teamcoachingsessies gehad. Wat we heel positief vinden, is de eigen verantwoordelijkheid die ontstaat binnen teams.

Soms gaat een team terug naar de manager om meer duidelijkheid te krijgen over doelstellingen of gewenste resultaten.

Soms neemt een team het heft in handen door zelf te kiezen voor een programma dat past bij hun ontwikkeling. Of wordt een ander team uitgenodigd om de samenwerking te versterken. De teamcoach ondersteunt hen daarbij. Wat ons ook erg verrast is de mooie samenwerking tussen de interne en externe coaches en de ontwikkeling die de interne coaches doormaken.

We zijn nu bezig met een toolkit zodat de interne coaches straks middelen ter beschikking hebben om zelfstandig teams te coachen.'

*"Mijn grootste uitdaging is toch wel om straks helemaal zelfstandig mijn eerste team te coachen"
(Willy Idilli)*

Een van de zes interne coaches van Woonzorg Nederland is communicatieadviseur Willy Idili. We stelden haar deze 3 vragen:



1. Wat trok je aan in de rol van interne teamcoach en wat wil je hiermee binnen de organisatie bereiken?

'Ik was meteen enthousiast toen ik het Coach-de-Coach traject las op intranet, een twinkelmomentje. Een unieke en leuke kans om mijzelf op het coachingvlak te ontwikkelen. En tegelijkertijd collega's te helpen om met nog meer plezier nog beter samen te werken en zo tot een optimaal resultaat te komen'.

2. Wat is je grootste uitdaging?

'Mijn grootste uitdaging is toch wel om straks helemaal zelfstandig mijn eerste team te coachen. Op een manier dat collega's dit als veilig en prettig ervaren. En met als resultaat dat de coaching daadwerkelijk heeft bijgedragen aan stappen tot nog betere samenwerking.'

3. Hoe kijk je naar je nieuwe rol in de toekomst?

'Ik kijk naar mijn nieuwe rol met nieuwsgierigheid. Onlangs voor het eerst meegelopen met een coach van Breinkorf, ontzettend leuk om met coachingsogen mee te kijken tijdens een coachingsessie van een team. Op naar de volgende stap in dit Coach-de-Coach traject.

Ik hoop dat het leidt tot veel interne aanvragen voor teamcoaching, zodat ik snel veel ervaring op kan doen. Het geeft vertrouwen dat Breinkorf er is als back-up'.

We starten in elk team met een Teamscan.

In een korte en bondige scan laat ik de teams zichzelf scoren op de onderdelen Verantwoordelijkheid, Vakmanschap, Vertrouwen/ Betrouwbaarheid, Verbinding (communicatie en samenwerking) en het Contact met de Manager.

Door na te denken over wat al goed gaat in het team en waar behoefte is aan verbetering en door hier met elkaar over in gesprek te gaan wordt de ontwikkelwens van een team helder. In de daarop volgende sessies gaan de teams aan de slag met deze ontwikkelwens(en).

Wij stellen een programma op dat aansluit bij deze ontwikkelvraag. Omdat één ontwikkelvraag te maken had met de wens om beter samen te werken met andere teams hebben we een World Café met alle betrokken teams gehouden. Om de samenwerking met elkaar te bespreken en ook heel concreet nieuwe samenwerkingsafspraken met elkaar maken.

Ik heb dit samen met de coach van die betreffende teams, Marjan van der Endt, begeleid. Dus dat behoort ook tot de mogelijkheden; teamoverstijgend werken.



Paulien Stuurup is Teamcoach bij Breinkorf en begeleidt verschillende teams bij Woonzorg Nederland. Ze vertelt over haan aanpak.

Ik laat ook graag een clustermanager aan het woord over hoe zij de teamcoaching van de clustermanagers ervaart. We hebben na de scan in twee teamsessies gewerkt aan positionering/kaders stellen en aan de onderlinge communicatiestijlen. Het resultaat? Yvonne Berloth, Clustermanager zegt hier het volgende over:

"Het belangrijkste is denk ik dat we echt met elkaar in contact gekomen zijn. We zijn ons ook bewust geworden dat we de regie van de clustermanageroverleggen behoorlijk uit handen hebben gegeven. We nemen de regie terug, zodat er ook weer ruimte is voor onze eigen onderwerpen op de agenda. Verder is vergaderdiscipline een punt van aandacht en we hebben geïnventariseerd wat we nu uit de overleggen willen halen. Een van de ontdekkingen is dat de meesten graag een half uurtje willen besteden aan bijpraten met elkaar (over het werk en wat we allemaal meemaken) voordat de vergadering begint.

We hebben nu ook een zgn 'toetsingscommissie' die bepaalt of en wanneer externen (zijnde geen clustermanager) aan kunnen sluiten in het clustermanagers overleg. Ook werd duidelijk dat we behoefte hebben dat Pauline, als leidinggevende, het voorzitterschap pakt en de komende tijd ook meer sturing geeft aan de overleggen. Voorts hebben we bepaald wie onderdeel uitmaken van het clustermanagersoverleg."

Heel concrete stappen dus. Komende tijd gaat het team er verder aan slijpen en kan de opbrengst geogost worden.

Kort geleden hebben we een E-boekje met onze (nieuwe) LinkedIn volgers gedeeld. We hebben daar ontzettend leuke feedback op gekregen van teamcoaches die het gebruiken voor de positionering van de teams die ze begeleiden.

Mocht je het boekje ook willen ontvangen, klik dan op de afbeelding op de laatste pagina van deze nieuwsbrief en laat een berichtje achter.

In deze nieuwsbrief delen we met plezier de 16 recepten om stralend te falen!

Stralend falen!

16 recepten om als teamcoach in de puree te raken

En toen bleek het team nog niet toe aan mijn krachtige interventie...

Oeps, dat onderonsje met dat ene teamlid bleek toch niet zo handig...

Hebben deze teamleden en ik eigenlijk wel dezelfde eindresultaten voor ogen?! En hoe zit dat met de leidinggevende??

Ik flapte er zo uit wat ik ervan vond... voortaan toch even eerst denken...

Op een gegeven moment was zelfs ik helemaal afgehaakt...

Het team heeft zulke goede resultaten geboekt, ik ben er gewoon moe van!

Hmmm... 100% van mijn aandacht richten op de criticasters was geen goede zet!

Euh...wat was ook alweer het doel van deze teamcoaching?!

Het was hard werken, maar we hebben in ieder geval mijn hele programma doorlopen...

Jij zou ook met ze te doen gehad hebben. Ik kon ze toch niet laten zwemmen...?!

Eigenlijk was ik het ontzettend eens met een van de partijen en dat hebben ze geweten!

Na vandaag zou ik zeggen dat ik ook als therapeut niet zou misstaan...

Tja, en toen hield ik het niet meer droog, zij wel...

Bij de derde keer vragen: *Maar wat heb jij nu nodig?* keken ze me toch wat verloren aan...

En toen bleek ik vooral zelf de stiltes vol te praten...

Het duurde ook wel heel lang voordat het team zelf met oplossingen kwam; ik kon er in ieder geval niet op wachten...



In samenwerking met **BREINKORF**
Zwerm

www.breinkorf.nl

WIST JE DAT

De Zwerm in November over Systemisch werken met teams gaat?
[Klik hier voor meer info](#)

WIST JE DAT

Breinkorf coaches ook teams begeleiden in Agile en Lean organisaties?

WIST JE DAT

Je teamcoaching vanuit 3 verschillende perspectieven leert bekijken in de [Breinkorf Leergang?](#)

WETEN**WAAAR**

BREINKORF

JE

in 5 stappen naar
een glasheldere
positionering
van je team

VOOR**STAAT**