

TEAMTUNEN



inzetten op natuurlijk talent

CROSS
DYNAMIC

1. Algemene Inleiding

Organisaties in beweging

Organisaties binnen zijn sterk aan verandering onderhevig. De zakelijke en dienstverlenende omgeving is tegenwoordig complex van aard en doet steeds meer een beroep op de slagkracht van teams. In de huidige grote organisaties is het daarbij noodzakelijk dat medewerkers functie overstijgend kunnen samenwerken om oplossingen op vraagstukken te genereren. Vanuit meer samenwerken in korte tijd meer bereiken. Bij medewerkers die functie overstijgend samenwerken worden meer aanvullende competenties gevraagd dan die noodzakelijk zijn voor beoefenen van hun eigen functie. Een groep specialisten met hun specifieke kwaliteiten die bij elkaar komen is immers niet hetzelfde als een team. Het teamproces doet namelijk beroep op een reeks van verbindende en communicatieve kwaliteiten die noodzakelijk zijn om als een geheel te functioneren.

Verantwoordelijkheden binnen organisaties schuiven steeds meer naar beneden. Leidinggevendenden zetten zich in om meer teamgericht te werken en de daarbij behorende kwaliteiten en vaardigheden te ontwikkelen. Met als reden om zo de sociaal-emotionele kant van teamwork te hanteren.

Waaronder de dynamiek van interpersoonlijke relaties, persoonlijke belangen en verschillen in perceptie, visie en waarden. Met als doel om het probleem oplossend vermogen van het team te vergroten. Dit sluit aan op de hedendaagse gangbare mensvisie dat medewerkers in staat zijn zelf hun werk te organiseren (zelfsturend vermogen) en eigenaarschap te kunnen tonen.

Talentontwikkeling binnen organisaties

Tegelijkertijd investeren veel organisaties op verschillende manieren in het talent van hun medewerkers om hun zelfsturend vermogen aan te spreken en de intrinsieke motivatie (blijvend) te verhogen. Talentontwikkeling binnen de organisatie is een intensief proces, waarbij getracht wordt om het menselijk potentieel beschikbaar te maken en te matchen met de organisatiedoelen. Zodat verborgen talenten van medewerkers meer inzetbaar wordt en teams productiever, meer resultaatgericht opereren. Crossdynamic heeft hierom een programma ontwikkeld met een eigentijdse benadering die in korte tijd zicht geeft op de natuurlijke, intrinsieke talenten en competenties van medewerkers. De focus ligt op de positieve kwaliteiten, waarmee ieder teamlid op een dieper niveau mee is verbonden. Op langer termijn blijven de opgedane verdiepende en praktische inzichten op langer termijn uitdagend. Het is mogelijk de resultaten mee te nemen in bestaande ontwikkelingstrajecten.

Noot: Voor het leesgemak is de tekst in de mannelijke vorm geschreven. Overal waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

2. Inzetten op natuurlijk talent

Ons uitgangspunt is dat een mens een intrinsieke behoefte heeft om zichzelf als waardevol te ervaren en betekenisvolle relaties te willen onderhouden. Een medewerker wil daarom van nature een (betekenisvolle) bijdrage leveren. Naar mate deze bijdrage een beroep doet op de aangeboren talenten en rollen, voelt de medewerker zich ten diepste betrokken bij het behalen van de organisatiedoelen. De medewerker is op dat moment van toegevoegde waarde voor zichzelf (talent) en voor de organisatie (bijdrage).

Een medewerker is van toegevoegde waarde op het moment dat hij of zij de eigen (natuurlijke) talenten productief inzet, waardoor de organisatiedoelen behaald worden.

Dit uitgangspunt sluit aan op onze missie om mens en organisatie op de meest ideale manier met elkaar te verbinden. Waarbij medewerkers hun natuurlijke talenten inzetten om zo een zinvolle bijdrage te leveren voor zichzelf en de organisatie. Wij richten ons daarom op organisaties die mensen en hun talenten centraal stellen en bewust zijn van het feit dat gemotiveerde medewerkers uiteindelijk het succes van de organisatie bepalen.

Ons programma Teamtunen maakt het mogelijk om in zeer korte tijd verborgen talent naar de oppervlakte te brengen en praktisch inzetbaar te maken. Medewerkers binnen de organisatie hoeven hiervoor niet meer langdurig gemonitord of getest te worden zoals nu vaak het geval is.

Wij zijn in staat een overzicht van de kernkwaliteiten van alle medewerkers samen te stellen in een enkel dagdeel bij een team van gemiddelde grootte van ca. tien mensen. Daarbij om de verschillende natuurlijke rollen (archetypen) tot een geheel samen te brengen. Dit mag uniek genoemd worden. In een volgend dagdeel kan dan aandacht worden besteed aan de implementatie.

Grotere teams kunnen ook door ons worden 'getuned', doordat we binnen een groot team subgroepen samenstellen op basis van kenmerken als: gelijke taakopvatting, specialisaties, informele en formele samenwerkingsstructuren, etc. Wij richten ons dan op hoe een team is samengesteld en laten de natuurlijke of functionele samenwerkingsstructuur zoveel mogelijk intact.

Alle mensen hebben van nature een talent en favoriete rol waarop de eigen persoonlijke expertise binnen het team is gebaseerd. Juist wanneer de natuurlijke rollen van mensen in relatie staan tot de organisatiedoelen, ontstaat de meest optimale verbinding met een team.

3. Werkwijze

Ons programma Teamtunen heeft als doel om in twee dagdelen een optimale afstemming tussen alle teamleden te realiseren. Door de aanwezige natuurlijke rollen (archetypen) te concretiseren en aaneen te schakelen ontstaat een verdiepingsslag in de teamdynamiek. Vaste onderdelen van het programma zijn de Persoonlijke Scan en de Simulatieoefening.

3.1 Persoonlijke Scan

Een Persoonlijke Scan, verzorgd door Erik Smid, biedt een krachtige analyse van de diverse natuurlijke rollen binnen het team vergelijkbaar met archetypische beelden. In één enkele bijeenkomst ontstaat, door het helder en concreet omschrijven van ieders kernkwaliteiten, een scherp en verdiepend beeld over elkaars meerwaarde binnen het team. Erik is in staat met inzet van zijn observerend en analytisch vermogen om een herkenbaar beeld van een teamlid samen te stellen. Door zijn jarenlange ervaring op het gebied van de archetypische methode kan hij natuurlijke rollen benoemen, waarin de volgende elementen zijn opgenomen:

- Omschrijving van de algemene karakterstructuur van de teamleden
- Intrinsieke drijfveren & verlangens m.b.t. persoonlijk functioneren
- Verborgene (potentiële) talenten aan de oppervlakte brengen
- Kwaliteiten en competenties concretiseren per archetype
- Advies over de volgende stap in de eigen ontwikkeling (optioneel)
- De meest sterke natuurlijke rollen (archetypen) benoemen en onderling binnen het team in verband brengen

Het kan zijn dat meerdere mensen hetzelfde archetypisch beeld hebben, maar deze kunnen per persoon verschillen op het gebied van specifieke kwaliteiten, functionele inzetbaarheid en persoonlijke meerwaarde voor het team. Dit vindt plaats in aanwezigheid van alle teamleden, waardoor de informatie extra bekrachtigend doorwerkt (groepserkenning). Vervolgens worden in dezelfde bijeenkomst alle rollen tot een geheel aaneengeschakeld. Zo ontstaat een unieke configuratie van teamrollen, waarin voor iedereen duidelijk is hoe natuurlijke rollen zich tot elkaar verhouden en als geheel samenwerken. Het eindresultaat is een verbonden team met een sterke onderlinge betrokkenheid.

Hieronder een praktijkvoorbeeld van een vernieuwde teamsamenstelling na het volgen van een dagdeel Persoonlijke Scan:



Toelichting Figuur A

Ieder teamlid krijgt drie open vragen voorgelegd om kort mondeling te beantwoorden. Deze vragen gaan onder meer over waar hij succesvol in is en waar hij enthousiast van wordt. Erik koppelt aan de hand van persoonlijke observaties een persoonlijke archetype bij het teamlid die wordt gespecificeerd naar functie en kenmerken. Hierbij legt hij uit wat de algemene persoonlijkheidskenmerken zijn van het teamlid en wat de (functionele) meerwaarde is voor het team. Ook is verhelderd wat de sterkste (intrinsieke) drijfveren zijn en in welke situaties het teamlid zijn expertise het sterkst naar voren komt. De persoonlijke communicatiestijl is tevens punt van aandacht. Naast persoonlijke herkenning levert dit veel erkenning op van het team. Persoonlijke competenties van het teamlid krijgen (meer) zeggingskracht en draagvlak.

Als alle teamleden een Persoonlijke Scan hebben ontvangen vindt de volgende stap plaats. De verschillende natuurlijke rollen krijgen een systemische configuratie, zie figuur A. Dit betekent dat er een organische structuur van rollen ontstaat, waardoor helder wordt hoe binnen het team het meest effectief kan worden samengewerkt om vraagstukken op te lossen.

Uit evaluaties blijkt dat het beeld m.b.t. de natuurlijke rol dermate scherp wordt gepresenteerd dat het voor ieder teamlid helder is dat er valkuilen aan iedere natuurlijke rol kleven. Een natuurlijke rol die uitvoerig omschreven is, behoeft geen nadere uitleg van de valkuilen. Want het is glashelder geworden dat iedere rol niet perfect is en voor het hanteren van vraagstukken de andere rollen nodig zijn. Indien gewenst ontvangt iedereen het eindschema (zie figuur A), te samen met de uitkomsten uit de eigen Persoonlijke Scan, in een persoonlijk te ontvangen document. Deze ontvangt men na het eerste dagdeel en kan weer eenvoudig meegenomen worden in POP-trajecten of andere ontwikkelingstrajecten.

3.2 Simulatieoefening

Het volgend dagdeel staat in het teken van een door ons ontwikkelde Simulatieoefening onder begeleiding van Wendi Koster en Erik Smid. Wendi is als theaterdocent, trainingsacteur en acteur zeer ervaren in expressieve werkvormen en heeft in samenwerking met Erik Smid deze simulatieoefening ontwikkeld.

Het doel van de bijeenkomst is dat de teamleden, door een oefenopdracht, zelf meer bewust regie over hun natuurlijke rol (archetype) gaan ervaren. Immers is het voor ieder belangrijk te weten welke rol 'matched' met het team als geheel. Maar dit wil nog niet zeggen dat teamleden in de praktijk deze rol op zich durven te nemen. Door een simulatieoefening te doen ontstaat zelfvertrouwen en meer vertrouwdheid bij het praktisch uitproberen & neerzetten van de eigen natuurlijke rol in het team. Tijdens de simulatie staat het hanteren van een opdracht centraal (zonder voorkennis), waarbij een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van het team. Om deze simulatieoefening goed vorm te geven is het nodig om de verschillende rollen op elkaar af te stemmen en onder te verdelen in taken. Het leerrendement is dat iedereen zelf ervaart hoe de verschillende rollen en deskundigheid binnen het team zich tot elkaar verhouden. Daarbij hoe men tot praktisch samenwerken komt. Men krijgt de gelegenheid de eigen rol in het team te belichamen en vanuit de nieuwe rolopvatting ruimte in te leren nemen. Met als doel om vanuit de nieuwe rolopvatting effectief samen te werken. Dit leidt tot erkenning en praktische implementatie van alle teamrollen, waardoor de effectiviteit van het team enorm omhoog gaat.

'Als mensen doen waar zij ten diepste (intrinsiek) goed in zijn, dan leveren zij op een natuurlijke wijze een bijdrage voor het geheel. Alle teams te samen vormen namelijk het hart van de organisatie. Wij bezien een team daarom niet als een klein onderdeel, maar als datgene wat de organisatie voortdrijft. Hoe gezonder alle teams functioneren, hoe meer draagkracht de organisatie heeft. Een team dat in balans is streeft automatisch naar winst en resultaat.'

4. Toepassingsmogelijkheden

Het programma Teamtunen is als zelfstandig traject organisatie breed in te zetten tijdens bijvoorbeeld heidagen, teamdagen, MT-bijeenkomsten, teambuildingsdagen, etc. Maar ook is het interessant voor teams die niet goed lopen of waar sprake is van een crisis. Ook kan het programma ingevoegd worden in bestaande trainingstrajecten.

Het is het mogelijk in een individueel consult, zoals een loopbaancoaching, gebruik te maken van de Persoonlijke Scan of als aanvulling op een POP. Of situaties waarin het noodzakelijk is een heroriëntatie op het persoonlijke functioneren te laten plaatsvinden.

Meer informatie of deelnemen?

Neem contact met ons op:

CrossDynamic

+31(0)6-27528550

erik@crossdynamic.com