

Van manager naar teamcoach van zelfsturende teams



Coachend leidinggeven en loslaten binnen kaders

Wanneer de organisatie zich beweegt naar zelfsturende teams of zelforganiserende teams, verschuift de rol van de manager naar teamcoach. Er is een andere balans nodig tussen sturen en ondersteunen. Dit vraagt nieuwe competenties van de manager en ook een omslag in houding en denken.

In het Management Development traject 'Van manager naar teamcoach van zelfsturende teams' krijgen managers inzichten, praktische handvatten en coachingscompetenties om hun teams te begeleiden naar zelfsturing. Daarnaast werken ze aan hun persoonlijke ontwikkeling om zich te versterken in de nieuwe rol van teamcoach.

Omdat het bouwen aan zelfsturende teams of zelforganiserende teams binnen een organisatie een organisch proces is met een duidelijke focus, bouwen we met de praktijkcasuïstiek tijdens de trainingdagen mee aan het vormgeven van de organisatieontwikkeling.

Voor wie?

'Van manager naar teamcoach van zelfsturende teams' is een Management Development traject voor organisaties die de zelfsturing van hun medewerkers en teams willen vergroten, en hun managers willen toerusten om dit proces naar zelfsturing te begeleiden.

Resultaten

Na het Management Development traject 'Van manager naar teamcoach van zelfsturende teams'

- Hebben de managers inzicht in wat hun nieuwe rol als teamcoach inhoudt, in wat deze rol van hen vraagt aan houding en kwaliteiten, en in de dilemma's die horen bij deze rol;
- Hebben de managers hun eigen veranderingsbereidheid diepgaand onderzocht in relatie tot zelfsturing en hun nieuwe rol als teamcoach;
- Hebben de managers inzicht in de dynamiek van het proces naar zelfsturing en de ontwikkelingsfasen die teams en medewerkers hierbij doorgaan;
- Hebben de managers hun competenties vergroot om medewerkers en teams te begeleiden naar of versterken in zelfsturing;
- Blijven de managers actief meebouwen aan de organisatieontwikkeling naar zelfsturing.

Vier leerlagen

Tijdens het Management Development programma wordt er geleerd op vier leerlagen:

1. *Persoonlijke ontwikkeling / Persoonlijk leiderschap*

In onze visie kun je de ander niet verder begeleiden dan dat je eigen wortels diep zijn. Voor de impact en geloofwaardigheid van de managers is het daarom essentieel dat hun eigen gedrag en handelwijze congruent is met wat zij van hun medewerkers verlangen. Zo zijn zij een voorbeeld voor hun medewerkers. Dat vraagt van de managers dat zij hun persoonlijke drijfveren, kwaliteiten en ineffektieve gewoontepatronen diepgaand onderzoeken, en voorop lopen in het veranderingsproces.

2. *Coachen van de ontwikkeling van individuele medewerkers*

De managers vergroten hun coachingscompetenties en leren veranderingsprocessen te begeleiden aan de hand van de 3 pijlers van coaching. Hierdoor zijn ze in staat het eigenaarschap van hun medewerkers te vergroten en hen resultaatgericht te coachen en te inspireren. Tevens begeleiden ze hun medewerkers ontwikkelingsgericht om zowel hun persoonlijke doelstelling als de teamdoelstelling te behalen.

3. *Coachen van teamontwikkeling*

Een krachtig zelforganiserend team is meer dan de som van individuele medewerkers. Daarom leren de managers in dit traject hoe zij hun team kunnen coachen naar een open en lerend systeem, waarbij het team vanuit een gezamenlijk eigenaarschap toewerkt naar zelforganisatie. Managers leren belemmerende teampatronen te herkennen en bespreekbaar te maken, en bouwen mee aan een succesvolle teamsamenwerking.

4. *Organisatieontwikkeling*

Gedurende de opleiding werken de managers doelgericht toe naar het inzetten van hun coachend leiderschap binnen de organisatie en krijgen praktische en concrete handvatten om veranderingen te verduurzamen.

Programma

Voorfase

Het Management Development traject 'Van manager naar teamcoach van zelfsturende teams' begint met individuele intakegesprekken, gericht op het formuleren van persoonlijke leerdoelen op het gebied van

- Persoonlijke ontwikkeling van de manager naar de nieuwe rol van teamcoach van zelfsturende teams,
- Competentieontwikkeling om medewerkers en teams succesvol te kunnen coachen naar zelfsturing.

Trainingsdag 1: Inzicht in de ontwikkeling naar teamcoach en zelfsturende teams

- Inzicht in veranderingsprocessen vanuit het Stermodel van de zes ontwikkelingsniveaus
- Kaders van zelfsturing binnen de organisaties
- De fasen van teamontwikkeling als kapstok voor de teamcoaching
- De verschillende rollen van de manager binnen de ontwikkelingsfasen naar een zelfsturend team
- Onderzoeken van eigen veranderingsbereidheid

Trainingsdag 2: Situationeel coachen en de teamcoach als persoon

- De stijlen van situationeel coachen: van sturen, via ondersteunen naar loslaten binnen de kaders
- Inzicht in persoonlijke kwaliteiten, valkuilen en ontwikkelingspunten
- Coachen vanuit de 3 coachingsprincipes: bewustwording, eigenaarschap en resultaatgerichtheid
- Onderzoeken van weerstand vanuit de zes ontwikkelingsniveaus

Trainingsdag 3: Groepsdynamica & teamontwikkeling

- Het opstarten van teamcoaching vanuit de 3 coachingsprincipes
- Inzicht in groepsdynamische wetmatigheden
- Het coachen van een M1-team: basis leggen in het team
- Coachend omgaan met emoties in het team
- Valkuilen en verleidingen van de teamcoach

Trainingsdag 4: Coachend leiderschap

- Coachen op de zes ontwikkelingsniveaus
- Feedback geven en feedback ontvangen
- Coachen van een M2-team
- Onderzoeken van mentale overtuigingen binnen het team
- Van weerstand naar veranderingsbereidheid

Trainingsdag 5: Supervisie

- Uitwerken van praktijkcasuïstiek
- Verder uitdiepen van lastige thema's en vaardigheden
- Oogsten van persoonlijke en teamsuccessen
- Leren werken met intervisiemethodieken
- Opstarten van zelfsturende intervisie

Opzet: Van training via supervisie naar intervisie

Trainingsdagen

Het Management Development traject 'Van manager naar teamcoach van zelfsturende teams' begeleidt de managers individueel en als team naar een zelfsturend team van teamcoaches. Daarom begint het traject met gestructureerde trainingdagen waarin de managers een aantal belangrijke principes van teamcoaching en de ontwikkeling naar

zelfsturende teams leren, en leerdoelgericht aan de slag gaan met hun persoonlijke ontwikkeling als teamcoach.

Praktijk- en voorbereidingsopdrachten

Tussen de trainingsdagen werken de managers aan praktijk- en voorbereidingsopdrachten. Deze zijn erop gericht om de vaardigheden en inzichten uit de trainingsdagen verder in de dagelijkse praktijk toe te passen, waarmee de transfer tussen de trainingsdagen en de werkpraktijk wordt geborgd.

Praktijkcasuïstiek & supervisie

Om zo dicht mogelijk bij de dagelijkse praktijk te blijven, werken we continue met concrete praktijkvoorbeelden van de managers geïntegreerd worden in het overdragen van theorie en vaardigheden. Tijdens de supervisiefase wordt de praktijkcasuïstiek vanuit de teams het vertrekpunt en wordt dit door de trainer ondersteund met relevante inzichten, theoretische kaders en praktische handvatten.

Intervisie

Er wordt binnen het traject toegewerkt naar persoonlijke en resultaatgerichte intervisie, die ook na het Management Development traject van Blankestijn & Partners wordt voortgezet binnen de organisatie.

Facultatief: individuele coaching

Naast het collectieve leren in de vorm van het Management Development traject bieden we de mogelijkheid aan om de teamcoaches individueel te coachen. Een individueel coachtraject biedt de managers/teamcoaches de mogelijkheid om verdieping aan te brengen in hun persoonlijke en professionele ontwikkelingspunten.

Partnerschap: actieve samenwerking met de organisatie

Wij geven het Management Development traject 'Van manager naar teamcoach' vorm in nauwe samenwerking met de organisatie. Zo worden de expertise en competenties gebundeld die aanwezig zijn bij de directie, HRM, de teamcoaches en de teams zelf en bij Blankestijn & Partners.

Door vooraf en tussentijdse overleggen wordt het traject voortdurend afgestemd op de ontwikkelingen bij de managers en 'bouwen we met elkaar de brug terwijl we erover lopen'.

Praktische informatie

Een Management Developmentprogramma krijgt impact wanneer dit in onderling overleg met de organisatie op maat wordt gemaakt. Wij gaan graag met je in gesprek om de ontwikkelingen binnen jullie organisatie te bespreken, en mee te denken over de invulling van een Management Developmentprogramma dat de gewenste organisatieontwikkelingen met ziel en zakelijkheid ondersteunt.