



Team coaching

Voorstelling van onze coaching

Teamcoaching

Om een vollediger beeld te krijgen van het terrein voor we aan de slag gaan, stellen we voor om in verschillende fases te werken:



Fase 1: Gesprekken met de leden van het team

Het doel van de gesprekken is om een analyse te maken van de huidige situatie, de context van het team te begrijpen en vast te stellen hoe de leden de realiteit bekijken.

Tijdens de individuele gesprekken smeedt de coach een vertrouwensband en nodigt elk teamlid uit om feedback te geven over de prestaties van het team (sterke punten, gebreken, spanningen, uitdagingen en kansen), maar ook om stil te staan bij de eigen rol en de persoonlijke bijdrage tot het succes van het project.

We zijn van mening dat **een goede en uitgebreide analyse van de huidige situatie tijdwinst betekent voor de toekomst**. De leden van het team brengen elk afzonderlijk hun visie, overtuigingen, verwachtingen en frustraties onder woorden. Vertrouwelijkheid is absoluut essentieel om de waardevolle onderwerpen te kunnen aansnijden. Daarna stellen we een globale samenvatting op van de individuele gesprekken en overhandigen die aan het management.

Fase 2: Diagnose en aanbevelingen

In een tweede fase houden we een debriefingsgesprek met de directie om **een stand van zaken** op te stellen. Op basis daarvan kan het management reageren en de uitdagingen van het team beter begrijpen. De debriefing met het volledige team organiseren we tijdens de coachingworkshop, zodat iedereen een coherent beeld krijgt van wat er gaande is.

Tijdens de fase van de diagnose werkt de coach ook nauw samen met de directie om een verloop van de teamcoachingworkshop op te stellen en zo **een totale betrokkenheid van het team** te verzekeren.

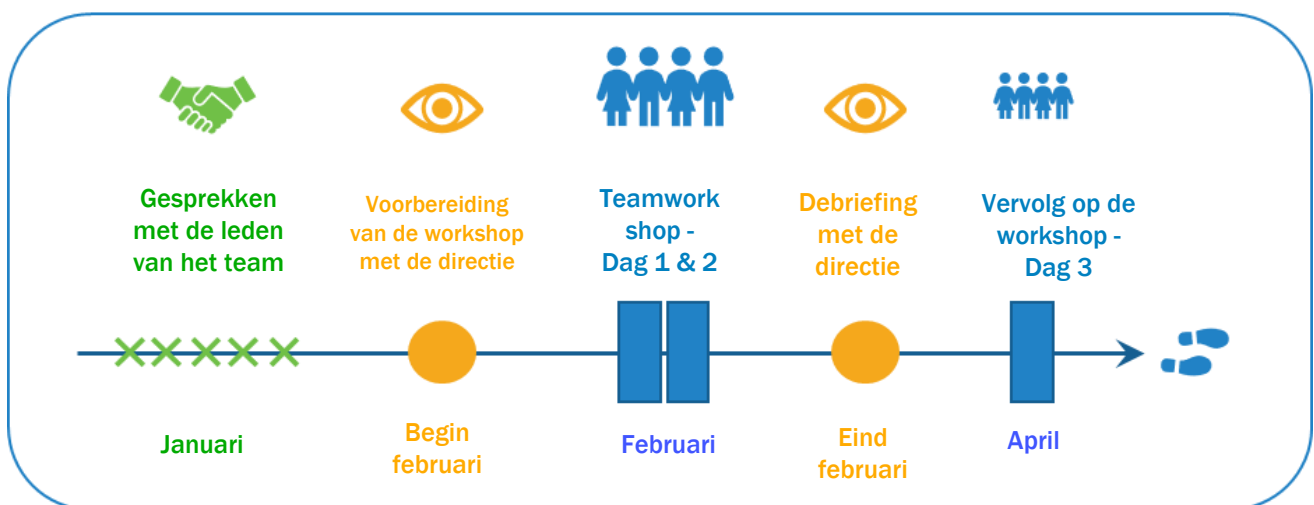
Fase 3: De teamcoachingworkshop

Het doel van die workshop is om rond het team een dynamiek van ontplooiing en samenhang te creëren. Het betreft een seminar dat **het team en de directie samen opgebouwd hebben** tijdens de voorafgaande fases. Het is dus op maat van één klant aan de andere.

Algemeen beschouwd streven we ernaar om een moment te creëren waar iedereen zich bewust wordt van hoe het team op dit moment functioneert (aan de hand van oefeningen in spelvorm). In een tweede deel gaan we dan collectief op zoek naar de gewenste hefbomen.

Aan het eind van de teamcoachingworkshop legt het team een of twee projecten vast om de gebruikelijke werkprocessen te veranderen, met concrete acties en handelingen die bepaald worden als kernfactoren voor de prestaties van het team.

Tijdslijn voor de implementatie van onze interventie



DE BENADERING VAN ONZE INTERVENTIE

Om de samenwerking binnen een onderneming te bevorderen, vinden we het belangrijk om een modellerende rol aan te nemen. Het betekent dat onze werkwijze en onze implementatie nauw aansluit bij het leven dat u in uw bedrijf wenst te installeren. Om die reden werken we met een 'twin-coaching'-mechanisme. Het zijn immers van mening dat er een team nodig is om een team te begeleiden. Op die manier kunnen we bovendien verschillende benaderingen combineren.

Een duidelijke scheiding

Het systeem biedt de managers en het team de kans om in alle vertrouwen hun problemen te delen. Het vermijdt psychologische spelletjes en manipulaties. Soms voelen de leden van een team zich ook niet op hun gemak en stellen ze zich vragen bij de vertrouwelijkheid als ze weten dat de moderator tegelijk de coach van hun verantwoordelijke is.

Een kernfactor voor succes

De eerste coach concentreert zich op het team van managers en begeleidt het doorheen het hele proces.

De tweede coach focust zich op het volledige team (managers inbegrepen) en observeert welke plaats iedereen inneemt in de ploeg.

Dit gebeurt in de grootste vertrouwelijkheid, waardoor alle teamleden uitdrukking kunnen geven aan al hun angst, weerstand en frustratie.

De twee coaches bereiden de teamworkshop voor en voeren hem uit. De gedeelde leiding tussen de twee coaches verhoogt de efficiëntie en geeft ook een goed voorbeeld van een samenwerkende houding en van partnerschap. De twee coaches demonstreren enerzijds dat er geen enkele concurrentiestrijd is tussen hen beiden (symbool voor het team en zijn leider) en anderzijds dat ze elk op hun eigen manier het succes van het team en zijn manager bewerkstelligen.

Door hun teamwerk kunnen de beide coaches eventuele spanningen of conflicten onmiddellijk aanpakken. Het is elke partij toegestaan om haar moeilijkheden, zorgen of weerstand uit te drukken in een veilige en neutrale omgeving. De coaches kunnen de leider en zijn/haar team laten samenwerken aan gemeenschappelijke problemen zonder de relatie tussen de beiden partijen te veranderen.

Onze benadering houdt rekening met het feit dat bij eventuele moeilijkheden bij de uitvoering van het project :

- de manager individueel kan aanpakken wat hem/haar toekomt,
- EN
- het team collectief kan aanpakken wat hen toekomt.

Deze methode wil finaal een situatie creëren waar de manager begeleid en ondersteund wordt door een gemotiveerd en betrokken team en waarbij zowel individueel als globaal rekening wordt gehouden met elke partij.