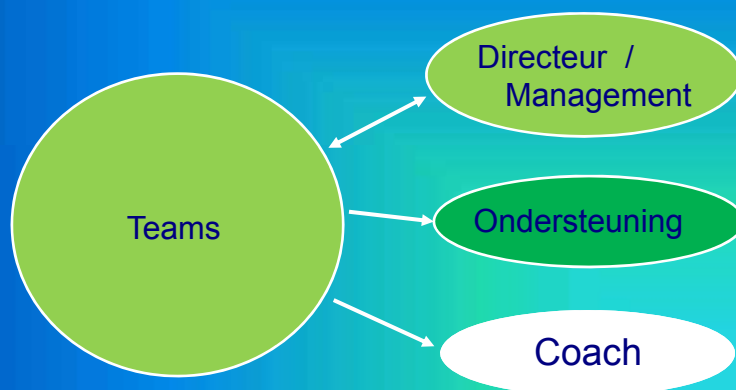


Coachen van zelfsturende teams, hoe doe je dat?

1

Organisatie met zelfsturende teams



2

Management

- Management bespreekt de kaders per team
- Per team zijn aanpassingen mogelijk
- Blijft de visie uitdragen
- Laat zich periodiek informeren over de resultaten

3

Zelfsturend team

- *Periodieke taakverdeling (geen rollen)*
- Respect voor verschillen
- Meewerken en samenwerken
- Goede onderlinge verstandhouding
- Inzetten van persoonlijke kwaliteiten
- Flexibiliteit
- Oplossingsgericht communiceren (consensus)
- Inleveringsbereidheid
- Minimale regelgeving
- Eindverantwoordelijkheid bij het team

4

Oplossingsgericht Communiseren

- Communiceer op basis van wensen
- Reageer primair op wat iemand zegt
- Minder samenvatten
- Alleen adviseren op vraag
- Oplossingsgericht i.p.v. probleemgericht werken
- Communiseren met minder energie

5

Oplossingsgericht vergaderen

- Iedereen doet mee
- Structuur d.m.v. vergaderschema
- Uitgangspunt: We worden het eens
- Geen herhalingen
- Besluitvorming bij consensus
- Kort, zakelijk en gezellig

6

Ondersteuning/stafdiensten

Wordt alles wat zij bieden als ondersteunend ervaren?

- Wat zij bieden hoeft niet gebruikt te worden, tenzij het één van de kaders betreft
- Zij adviseren op vraag
- De adviezen kunnen per team verschillen

Geen controlefunctie naar teams, dit is voorbehouden aan het management

7

Positie van de coach

- Legt verantwoording af aan de manager over ondersteuningsactiviteiten
- Adviseert manager over beleid
- Biedt hulp aan teams

8

Wat doet de coach niet

- Optreden als procesondersteuner of procesbewaker
- Vragen stellen vanuit eigen interpretaties
- Teamleden bewust maken
- Handelen vanuit 'Ik zie wat jij niet ziet'
- Oordelen en partij kiezen
- Samenvatten en structureren
- Trekken en duwen omdat het team dat nodig heeft

9

Wat doet de coach wel

- Onpartijdig op de inhoud
- Signaleert
- Denkt mee
- Goede relatie met teams en teamleden
- Adviseert op vraag
- Maakt opleidingsvragen individueel
- Bewaakt energieverdeling
- Laat teams en teamleden de regie houden

Coachingsmethodiek (1)

- Vraagt naar wensen, bedoelingen en argumenten
- Heeft respect voor wat teamleden willen en niet willen
- Kijkt goed naar energie en energieverdeling
- Maakt geen gebruik van samenvattingen
- Is flexibel in oplossingsgerichte en rituele communicatie
- De coach heeft geen haast

11

Coachingsmethodiek (2)

- Neemt teamleden serieus op wat ze zeggen
- Maakt gebruik van korte duidelijke interventies
- Laat merken dat helpen (coachen) leuk is
- Remt regelgeving af
- Helpt conflict te herleiden tot een meningsverschil
- Geeft antwoord op vragen

12

Opleiding coaches

- Oplossingsgericht communiceren
- Oplossingsgericht vergaderen (consensus)
- Oplossingsgericht coachen

13

Helpende eigenschappen

- Abstraheren/afstand nemen van de inhoud
- Geduld
- Onbevooroordeeld belangstelling hebben

14

Niet-helpende eigenschappen

- Leiding nemen
- Controlfreak
- Pleaser

15

Valkuilen

- Ongevraagd voor anderen gaan denken
- Hiërarchiedrag
- Gelijk willen hebben
- Beren op de weg zien
- Teveel willen regelen

16

Informatie

Instituut voor Samenwerkingsvraagstukken

Ben Wenting / Astrid Vermeer

Knapheideweg 69, 6562 DS Groesbeek

Tel. 024 – 3976615 Mob. 06 – 51557710

Website: www.ivs-opleidingen.nl

Email: ivs@ivs-opleidingen.nl