

# Samenwerken in teams

*A group becomes a team when all members are sure enough of themselves and their contributions to praise the skill of others.*  
unknown

In de huidige professionele context staat of valt het succes van een organisatie met het vermogen van de medewerkers effectief samen te werken in teamverband. Zelfsturende teams zijn een sleutelwoord geworden in eigentijdse organisaties. Zelfs het individuele vermogen van elke werknemer om een effectieve bijdrage te leveren aan het welslagen van de onderneming is in grote mate afhankelijk van de manier waarop hij/zij in het team functioneert.

## Ons aanbod in een notendop

Een interactieve opleiding in kleine groepjes op basis van het principe "leren-door-te-doen" waar de deelnemers leren (1) een team samen te stellen en/of (2) een team te leiden en/of (3) ondersteunend deel te nemen aan het teamgebeuren.

## Doelstellingen en inhoud

### *Na afloop van de training...*

1

*begrijpen de deelnemers hoe teams ontstaan en functioneren:*

- Ze hebben inzicht in het model voor **taakgerichte** en **sociale processen** in een team en kunnen hun eigen team situeren in dit model.
- Ze kennen de obstakels voor efficiënt samenwerken en de symptomen van een slecht functionerend team.
- Ze weten hoe ze de taakgerichtheid in hun team kunnen verhogen en het sociaal klimaat kunnen verbeteren.
- Ze begrijpen hoe beslissingen in een team genomen worden en weten welke factoren een positieve/negatieve invloed kunnen uitoefenen op dit proces.
- Ze kennen technieken om creatief problemen op te lossen en technieken om de ideeënvorming binnen een team te bevorderen.

2

*kunnen de deelnemers hun eigen rol binnen het team inschatten en op een positieve manier bijdragen tot een succesvolle samenwerking:*

- Ze kennen de verschillende **Belbin-teamrollen** en de specifieke doelstellingen, sterktes en zwaktes van die rollen.

- Ze weten welke rol zij doorgaans opnemen en hebben inzicht in de doelstellingen, eigenschappen, sterke en zwakke punten van hun rol en beseffen hoe ze die teamrol verder kunnen ontwikkelen;
- Ze kweken respect aan voor de complementariteit en het "anders-zijn" van collega's en worden zich er van bewust dat diversiteit in teams, wanneer die goed wordt aangewend, leidt tot een concurrentievoordeel.

3

*zien de deelnemers in dat het geven en ontvangen van feedback een doorslaggevende rol speelt in het efficiënt en succesvol functioneren van een team en kunnen ze op een verantwoorde wijze voor hun eigen mening uitkomen zonder de gevoelens van anderen uit het oog te verliezen:*

- Ze begrijpen dat om tot een goede samenwerking te komen, twee elementen van cruciaal belang zijn: (1) het creëren van meer openheid over zichzelf ten aanzien van anderen door *self-disclosure* en (2) het krijgen van meer inzicht in zichzelf door feedback te vragen en ervoor open te staan (**Joharivenster**).
- Ze kunnen de eigen houding en die van anderen in verschillende situaties analyseren aan de hand van de **Roos van Leary**.
- Ze zien in dat de eigen communicatieve vaardigheden een grote rol spelen in de manier waarop teamgenoten de samenwerking evalueren en leren oog te hebben voor de communicatieve vaardigheden van de anderen.
- Ze kunnen een heldere, assertieve en diplomatische communicatiestijl hanteren in een conflictueuze situatie waarin ze hun visie in termen van belangen en niet in termen van standpunten duidelijk maken.

4

*Kunnen de deelnemers de geleerde vaardigheden en technieken toepassen in situaties die daar om vragen door:*

- persoonlijke leerpunten in een actieplan om te zetten;
- het actieplan *on-the-job* te evalueren door middel van een individuele checklist;
- een strategisch plan te formuleren hoe ze de diversiteit van anderen (in hun team) kunnen benutten en ombouwen tot een concurrentievoordeel.

*Optioneel kunnen de volgende onderwerpen eveneens aan bod komen in de opleiding*

- De rol van de groepsleider: o.a. een visie ontwikkelen, motiveren en delegeren.
- Interculturele aspecten van samenwerking in teams.

## Onze aanpak

### Een voortraject (Intakegesprek)

*Een MCR-opleiding houdt rekening met de leerstijlen, verwachtingen en voorkennis van de deelnemers.*

- Wij hebben vooraf een individueel gesprek met de deelnemers waarin de leeromgeving, doelstellingen en leerprocessen zo nauwkeurig mogelijk gedefinieerd worden . Dit verkennend gesprek vindt plaats in Leuven een tweetal weken voor de training. Uitzonderlijk kan dit gesprek ook telefonisch gebeuren.
- Tijdens het intakegesprek wordt tevens gepeild naar de **voorkennis** en ervaring van de deelnemers m.b.t. werken in teamverband. De beperking van het aantal deelnemers laat toe dat de inhoud van de opleiding afgestemd kan worden op de specifieke behoeften van elke cursist.

## Tijdens de opleiding

*Een MCR-opleiding is probleemgebaseerd, interactief en gesitueerd, d.w.z. ze vertrekt vanuit de reële context van de deelnemers en stimuleert hen om hun voorkennis en ervaringen met elkaar te delen.*

- Door middel van het MCR-zelfbeoordelingsinstrument en het instrument van Belbin, krijgen de deelnemers zicht op hun leerpunten m.b.t. groepsontwikkeling en het functioneren van teams.
- Na introductie van een aantal probleemgebaseerde theoretische aspecten wordt aan de hand van interactieve vaardigheidsoefeningen de beoogde kennis en het beoogde gedrag ingeoefend.
- Dankzij de feedback van de groep en de trainer kunnen de deelnemers een persoonlijk actieplan opstellen.
- Na elke opleidingsdag vindt een tussentijdse evaluatie plaats waardoor de inhoud van de opleiding bijgestuurd kan worden om zo nog beter op de wensen van de deelnemers te kunnen inspelen .

## Follow-up

*Een MCR-opleiding stimuleert gedragsveranderingen en beklift.*

- In de facultatieve follow-upsessie, drie weken na de opleiding, wordt de toepassing van de geleerde vaardigheden in de praktijk geëvalueerd en bijgestuurd.
- Na de tweede opleidingsdag wordt aan de deelnemers gevraagd om gedurende één week een logboek bij te houden met vorderingen en tegenslagen. Dit logboek zal samen met het actieplan het uitgangspunt zijn voor de follow-upsessie en dient na één week teruggestuurd te worden naar MCR.
- Op basis van de informatie uit de logboeken worden een aantal specifieke problemen geselecteerd die tijdens de follow-upsessie zowel theoretisch als aan de hand van concrete oefeningen behandeld zullen worden.

## Doelgroep

Iedereen die in het professionele leven samenwerkt in teamverband of een team moet samenstellen en/of leiden.

## Aantal deelnemers

Om een optimaal rendement en voldoende oefenkansen te garanderen, werken wij bij voorkeur met groepen van 4 tot 8 deelnemers.

## Over MCR

MCR is een spin-off van de K.U.Leuven. MCR adviseert bedrijven en organiseert opleidingen m.b.t. mens- en managementvaardigheden. MCR streeft naar een langdurige en nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen. De MCR-opleidingen zijn praktisch, kwalitatief hoogstaand en renderen onmiddellijk voor het bedrijf. De resultaten zijn meetbaar en duurzaam. De interventies van MCR zijn gebaseerd op recent wetenschappelijk onderzoek.

## Op maat

Al onze open opleidingen kunnen ook op maat georganiseerd worden, zowel individueel als in groep. In dat geval worden de hier beschreven doelstellingen en inhoud aangepast en aangevuld om beter tegemoet te komen aan de specifieke noden van uw bedrijf of organisatie.

## Informatie

Indien u nog vragen hebt over deze opleiding, kunt u vrijblijvend contact opnemen Mieke Gielis op het nummer: 016/298338 of via e-mail: [info@mcr-bvba.be](mailto:info@mcr-bvba.be)

### Andere open mens – en managementopleidingen van MCR

- Conflicthantering en onderhandelen
- interpersoonlijke communicatie en assertief reageren
- coachend leidinggeven voor eerstelijnsleidinggevenden