



## Bezieling van teams

### Workshops Bezieling Leidingnemen in teams

*Drie workshops Bezieling Leidingnemen in Teams. Bedoeld voor mensen die leiding willen nemen vanuit een dieper besef van gezonde en ongezonde patronen in teams. Die grip willen krijgen op de onderstroom. Teamleiders, managers, projectleiders, P&O adviseurs, coaches en trainers, die stagnatie in teamontwikkeling echt willen aanpakken zijn welkom. Je realiseert je dat dit niet kan zonder jezelf kwetsbaar op te stellen.*

## Beziëld leidingnemen in teams

*Wie herkent dit niet: teamleden die beleefd vergaderen, maar later over elkaar lopen te roddelen. Collega's praten niet meer met elkaar, maar over elkaar. Lastige situaties worden niet bespreekbaar gemaakt. En het team legt de verantwoordelijkheid bij de teamleider of manager neer.*

Teams zijn belangrijk; we kunnen ze niet zomaar afschaffen. We hebben elkaar nodig om complexe opgaves tot een goed einde te brengen. Ook zijn teams nodig om in een dynamisch krachtenveld koers te vinden, die te houden en snel op ontwikkelingen in te spelen. Effectieve teams en gezonde onderlinge relaties vormen ook een bedding voor groei, ontwikkeling en beziëling van individuele teamleden. Het is een kunst om als team gezond en gepassioneerd te functioneren. Daarvoor is het nodig zicht te hebben op de processen die zich in de onderstroom afspelen. En er is moed voor nodig om hardnekkige en lastige problemen in samenwerking bespreekbaar te maken. Dat vraagt om Beziëld Leidingnemen.

**Als je snel wilt gaan, ga dan alleen, als je ver wilt, ga dan samen.**  
Afrikaans gezegde

### Wat

In drie losse workshops van een dag verdiep je je kennis en inzicht hoe teams echt in elkaar zitten en functioneren. Je krijgt een instrumentarium aangereikt waardoor je effectief kunt ingrijpen om gezondheid van teams te bevorderen. Tijdens de eerste dag ligt de focus op de bouwstenen van succesvolle en gezonde teams: hoe vergroot je onderling vertrouwen en benut je diversiteit in het team. De tweede workshop gaat over teamdynamica, het ontstaan van ongezonde patronen en de werking van afweermechanismen in teams. De derde dag draait om trauma en verwaarlozing in teams en het ontstaan van destructief gedrag en ongezonde communicatie. We zoomen ook in op de interventiemix om de onderlinge relaties in het team te verbeteren (het herstellen van de relationele bedrading). De drie workshops van een dag vormen een eenheid, maar je kunt ook aan de workshops afzonderlijk deelnemen. Of ieder half jaar een verdieping plannen.

### Wat levert het je op?

- Je krijgt inzicht in de zeven cruciale bouwstenen van gezonde en beziëde teams en krijgt een instrumentarium aangereikt per bouwsteen aan succes te werken;
- Je kunt lastige situaties bespreekbaar maken en die transformeren in effectieve samenwerking;
- Je leert afweermechanismen in teams herkennen en samenwerking in en tussen teams op gang brengen;
- Je krijgt inzicht op het ontstaan van trauma's in organisaties en herkent de gevolgen daarvan voor de onderstroom in teams;
- Je gaat leiding nemen om beziëling van teams te bevorderen;
- Je leert aan het fundament te werken van een cultuur in organisaties, die onderzoekend en niet oordelend is.

## Inhoud van de workshops

Een belangrijke pijler van de workshops zijn de **nieuwste inzichten in teamdynamica**. Een daarvan is het model van de zeven bouwstenen van gezonde en effectieve teams. In de eerste workshop staan die centraal. Deze zeven bouwstenen voor gezonde en succesvolle teams zijn niet zozeer fases om te doorlopen, maar kennen eerder de structuur van een piramide. Het bouwen aan de basis (het opbouwen van vertrouwen en leren gebruiken van de onderlinge verschillen) versterkt het fundament en zodoende het hele bouwwerk.



De tweede workshop gaat over het ontstaan van de verschillende **afweermechanismes in teams**. Teams kennen een gezicht met de focus op presteren, maar ook een gezicht van overleven en mijden van werkelijk contact. Hoe kun je overlevingsmechanismen herkennen en ombuigen in resultaatgerichte samenwerking? Je leert je invloed te vergroten in het team en je autonomie versterken door de juiste zaken aan te pakken en de juiste plek in te nemen.

One man alone can be pretty dumb sometimes,  
But for real bona fide stupidity,  
there ain't nothing that can beat teamwork.

Edward Abbey

Tijdens de derde workshop gaan we in op **trauma's in teams**, het ontstaan van beschadigingen in de "relationele bedrading" en het vinden van de meest effectieve interventiemix. Traumatische gebeurtenissen zoals fraude, ontslag en veranderingen die niet uit te leggen zijn maar ook autoritair leiderschap en gebrek aan visie, leiden tot een aantasting van relationele bedrading tussen teamleden. Maar ook de relationele bedrading tussen teams onderling en teams en leiding wordt aangetast. Zo raken teams bijvoorbeeld hun speelsheid kwijt. Of het vertrouwen in anderen. Om niet gekwetst te worden, verharderen teams en gaan echt contact uit de weg. Zo kan het team overleven. Door adequaat in te grijpen kan het onderling vertrouwen voorzichtig weer gaan groeien.

## Rode draad

De methodiek die we tijdens deze training veel zullen gebruiken, is **Walking In Your Shoes**. Walking In Your Shoes is een fenomenologische Body/Mind methode voor het verkrijgen van inzicht. Het is een moderne en effectieve methode met een benadering, die empathie, mindfulness, beweging en lichaamswijsheid combineert. Het is een moderne methodiek voor diepgravende en blijvende verandering en groei. Tijdens het lopen ervaart men een shift in bewustzijn en dringt dan door in de diepere onderstroom van het vraagstuk, thema, team of organisatie. Daarmee komen nieuwe opties en oplossingen beschikbaar.

Het tweede deel van de rode draad wordt gevormd door **Transformational Presence**. Het betekent dat je leert aanwezig te zijn op een manier die omstandigheden of een cultuur creëert die verandering en transformatie stimuleren. Uitgangspunt is dat verandering en transformatie (zowel persoonlijk als en qua organisatie) niet gepland of gemanipuleerd kunnen worden. Omstandigheden kunnen wel gecreëerd worden. Je leert de basis te leggen voor een cultuur die onderzoekend is en kijkt naar het verlangen dat achter de problemen zit.

*“Ik was van plan enkele futloze teamleden te vervangen; ze functioneerden onder de maat! Door de onderstroom “te lopen”, kreeg ik contact met een gevoel van onveiligheid in het team. Ik moest onder ogen zien dat die gevoed werd door mijn grillige en inconsequente stijl van leidinggeven. Door dit te bespreken (het zweet stond me op de rug), konden we elkaar vinden en de problemen erkennen. En er aan werken. Een half jaar later zag ik het team opbloeien”.*

*Teammanager middelgrote gemeente.*

*“In mijn team was er jarenlang een groot verloop. Echte communicatie kwam maar niet op gang; het was veel zenden en weinig luisteren. Walking in your Shoes liet de onderstroom in het team zien: grote eenzaamheid. Door dit inzicht kon ik met het team werken aan verbinding en erkenning. Er viel een last van ze af en er werd vanaf dat moment geïnteresseerd geluisterd naar elkaar”.*

*Teammanager provincie*

## Werkwijze

De workshops zijn sterk interactief en ervaringsgericht! Er wordt veel geoefend met de aangeboden theorie en gereflecteerd op het eigen handelen. Het eigen team, waaraan je leiding geeft of waarvan je lid bent, staat centraal in deze workshops. Zo doende leveren deze workshops concrete handvatten en interventies op om met je team een sterke groei door te maken. Of om de aard van een trauma te herkennen en de stagnatie in het team weer “vlot te trekken”.

Een stagnerend team vlot trekken is alleen mogelijk, als je bereid bent om ook naar “binnen te kijken”: wie ben je, welke rol pak je op, wat is kracht en welke je valkuilen?

**I'm selfish, impatient and a little insecure.  
I make mistakes, I am out of control and at times hard to handle.  
But if you can't handle me at my worst,  
then you sure as hell don't deserve me at my best.**

**Marilyn Monroe**

## Programma

Het programma bestaat uit drie losse workshops van een dag. Voorafgaand aan je eerste workshop vindt een kennismakingsgesprek plaats. Als voorbereiding op de eerste workshop word je gevraagd om een quick scan uit te voeren in je team of team waar je mee werkt, om de mate van gezondheid te meten op de zeven bouwstenen.

<b>Workshop 1</b>		<b>Bouwstenen van succesvolle en gezonde teams</b>	
<b>Ochtend</b>	Welkom, inleiding, kennismaking	Groepsoefening en achtergronden waarom samenwerken zo lastig is. Wat zijn de psychologische en mentale handicaps voor samenwerking?	Vier niveaus van betrokkenheid en analyse. We analyseren het eigen team (wat is het drama, wat is er feitelijk de hand, welke kansen doen zich voor, wat wil groeien?)
<b>Middag</b>	Achtergronden van de zeven bouwstenen.	Analyse en interventies: hoe versterken we onderling vertrouwen en benutten we de verschillen in het team. Hoe versterken we de bezieling?	Toepassing en blik op de toekomst

<b>Workshop 2</b>		<b>Afweermechanismen in teams</b>	
<b>Ochtend</b>	Welkom, inleiding, kennismaking	Het ontstaan van afweer in teams. Kenmerken van teams in overlevingsmodus. Interventiemogelijkheden om gezonde teams te creëren.	
<b>Middag</b>	Praktijksituaties. Analyse, interventies, bezieling, gezonde en ongezonde patronen, onderstroom.	Persoonlijke overlevingsmechanismen en oppakken effectieve rol voor groei en ontwikkeling van het team: wat vraagt de onderstroom van je?	Toepassing en blik op de toekomst

<b>Workshop 3</b>		<b>Trauma in teams</b>	
<b>Ochtend</b>	Welkom, inleiding, kennismaking	Ontstaan van trauma in organisaties en gevolgen voor de samenwerking in en tussen teams. Hoe kunnen we trauma herkennen en erkennen? De gevolgen van beschadigde relaties in teams.	Interventies in getraumatiseerde teams: de interventie mix. Creëren van gezonde patronen.
<b>Middag</b>	Vervolg ochtend.	Leidingnemen in teams: wat is mijn rol en plek? Wat vraagt dat van mij? Hoe maak ik mijn bezieling zichtbaar?	Stappen in de toekomst.

## Trainer

2Engage.nu organisatieadvies heeft engagement als organisatieprincipe centraal in haar gedachtegoed staan. Engagement betekent het aangaan van wederzijdse verbinding, gelijkwaardige relaties, dialoog, werken vanuit persoonlijke waarden, plezier en resultaat. Voortdurend leren, groei en veerkracht zijn kenmerken van organisaties die gebaseerd zijn op engagement. En soms is in organisaties en teams de relationele bedrading aangetast. Om die te herstellen zijn methodieken nodig die de schaduwkanten van het team belichten. En die de interactie tussen mensen blijvend gezond maken. En dan kunnen teams passie, prestaties en power samen op laten gaan.



Ik werk sinds 1995 als organisatieadviseur. Aanvankelijk ligt mijn aandacht op het invoeren van zelfsturende teams. Dat is nog steeds actueel, maar mijn aandacht is meer verschoven naar samenwerken en leiding nemen met aandacht voor de onderstroom in teams en organisaties. Trauma in teams heeft mijn speciale aandacht. Daarbij maak ik gebruik van Walking In Your Shoes. Dat is de methode bij uitstek om de ongezonde en gezonde patronen in samenwerking zichtbaar en bespreekbaar te maken.

### Bezielde Leiding nemen in teams

<b>Data:</b>	Workshop 1: 30 september 2020 Workshop 2: 28 oktober 2020 Workshop 3: 2 december 2020
<b>Locatie:</b>	Conferentiecentrum StroodDrie, Dwingeloo
<b>Kosten:</b>	€ 275,-. Per workshop. In deze kosten zijn maaltijden, thee en koffie inbegrepen. Ook is een uitgebreide handleiding inbegrepen. Als je aan drie workshops deelneemt zijn de kosten € 750,- 2Engage.nu academy is erkend door het CRKBO en kan daarom deze training vrij van BTW aanbieden.
<b>Aanmelding:</b>	Stuur een email naar <a href="mailto:ga@2engage.nu">ga@2engage.nu</a> om een inschrijvingsformulier te krijgen. Na het terugsturen van het aanmeldingsformulier neem ik contact op voor een kennismakingsgesprek.
<b>Groepsgrootte:</b>	Tot twaalf deelnemers
<b>Werktijden:</b>	We werken van 9.30 uur tot 12.30 uur en in de middag van 14.00 uur tot 17.00