

Wie zorgt er voor de zere plekken van de teamleider?

Teamleiders moeten veel. Overzien, bijsturen, aansporen en oplossen. Zich laten gelden, maar toch vooral ondersteunen. Streng zijn, maar toch vooral begripvol. Strak organiseren, maar ook flexibel zijn. Dichtbij komen, maar nooit té dichtbij. Vooral in de zorg, waar alles uiteindelijk om mensen draait, is goed leiderschap een belangrijk thema. Want wanneer doe je het goed, en wat heb je daarvoor nodig? Tijd voor een goed gesprek met de leidinggevenden zelf. René van Koningsbruggen kijkt met drie teamleiders terug én vooruit.

De setting

Het afgelopen jaar heeft blanco-organisatieontwikkeling een ontwikkeltraject doorlopen met verschillende teams binnen [Siza](#). Deze zorgorganisatie helpt mensen met een beperking om zo zelfstandig mogelijk te leven. Door alle veranderingen binnen en buiten de zorg is er flink gesleuteld aan de werkwijze van de organisatie. Dat had gevolgen voor cliënten, maar ook voor de teams zelf. De werkdruk verhoogde en de medewerkers kregen meer eigen verantwoordelijkheid. René van Koningsbruggen (trainer/eigenaar blanco-organisatieontwikkeling) ging daarom met meerdere teams aan de slag. Het doel: zelfsturende teams creëren die samen werken aan betere zorg. René blikt samen met teamleiders Petra Kersten, Marijke Geverink en Sarieke van Regteren terug op het ontwikkeltraject. Ze vertellen over hun valkuilen, leiderschapstijlen en hun samenwerking met blanco-organisatieontwikkeling.

Stilzetten

René is benieuwd hoe de teamleiders de samenwerking met blanco-organisatieontwikkeling hebben ervaren. Zo'n ontwikkeltraject klinkt dan goed; hoe is het uiteindelijk bevallen? "We vinden het fijn dat jullie ons stil hebben gezet. Juist door tijd te maken voor de minder acute zaken, werden we ons bewust van de manier waarop we werken," geven de teamleiders aan. En dat heeft invloed gehad, en niet alleen op de medewerkers. "Ook de zere plekken van de teamleiders zijn nu helder," zo vertellen Petra, Marijke en Sarieke. "We weten nu meer over het effect van ons gedrag op het team, en hoe we ervoor kunnen zorgen dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt." Had een interne coach niet hetzelfde kunnen bereiken, wil René weten. De teamleiders denken van niet. "Jullie staan buiten de organisatie en dat helpt," leggen ze uit. "Wat een interne niet zo snel zal uitspreken, kaarten jullie aan. Hierdoor ontstaat er ruimte voor een eerlijk gesprek."

"Teamleiders zorgen wel voor zichzelf"

René is ook benieuwd naar de concrete resultaten. Want wat merken de teamleiders van het ontwikkeltraject? "Binnen de teams is veel veranderd," vertellen ze. "De medewerkers gaan professioneler te werk, nemen meer initiatief en brengen zelf structuur aan in hun werkdagen." Ze kunnen dus vooruit? "Zeker! Maar we vinden het ook spannend," vertellen ze. "Kunnen wij de veranderingen die blanco teweeg heeft gebracht wel in stand houden?"

En hoe moeten wij richting geven aan toekomstige verandertrajecten?” Ze leggen uit dat veel teamleiders op zichzelf aangewezen zijn als het gaat om de ontwikkeling van hun manier van leidinggeven. Gaat het management er dan vanuit dat zij wel voor zichzelf kunnen zorgen? Het zijn tenslotte teamleiders? Petra, Marijke en Sarieke denken daar anders over. “Niets is zo belangrijk voor een teamleider als een sparringpartner.”

Uit de waan van de dag

Om te ontwikkelen, heb je namelijk iemand anders nodig. Een onafhankelijke coach die je uit de waan van de dag haalt, en samen met jou zoekt naar manieren om je werk nóg beter te doen. Want als je wist wat er moest gebeuren, had je dat waarschijnlijk allang gedaan. Daarom hebben de teamleiders zoveel gehad aan de trainers van blanco-organisatieontwikkeling. Die kijken niet alleen met leidinggevendenden mee. Ze nemen ook een stap achteruit, en wijzen hen op patronen die zij allang niet meer in de gaten hebben. Welke rol neem je aan als teamleider? Waarom eigenlijk? Hoe verloopt het contact met je teamleden? En is dat de beste manier? De teamleiders van Siza voelen daarom wel wat voor een vervolgetraject. Gewoon, om te kunnen sparren over dingen die gebeuren op de werkvloer en tijdens vergaderingen. Maar ook om actief aan de slag te gaan met hun eigen leiderschapstijl. Wie je bent, zegt immers alles over hoe je je werk doet.

Dichtbij

Siza staat dus nog midden in het verandertraject, maar in de meest positieve zin van het woord. De teams functioneren naar behoren en de doelstellingen van het ontwikkeltraject zijn ruimschoots gehaald. Hoewel de blanco trainer nog meedraait op locatie, loopt het ontwikkeltraject online ook verder dankzij de tool Traject Monitor. Hierin kunnen medewerkers hun eigen voortgang in de gaten houden en delen met collega's en leidinggevendenden. Hierdoor worden abstracte doelstellingen opeens concrete acties. En de teamleiders? Die gaan binnenkort weer actief aan de slag met blanco-organisatieontwikkeling. Hun doel is duidelijk: een eigen leiderschapstijl vinden en verder ontwikkelen. Zodat ze aan al die verwachtingen kunnen voldoen, zonder zich te verliezen in de werkzaamheden van het team. Een goede leider is namelijk dichtbij, maar nooit té dichtbij.

Wil je weten wat [blanco-organisatieontwikkeling](#) voor jou en je organisatie kan betekenen? Neem dan [contact](#) op! We kijken graag met je mee.

René van Koningsbruggen
eigenaar blanco-organisatieontwikkeling.nl