

Casestudy Cavent over het “TeamWerk Strategie Programma”



Beknopte samenvatting:

Gewenste situatie

Snel kunnen reageren op veranderingen, hiervoor nodig:

- Hechte samenwerking 4 TLs
- Coachend Leiderschap als leiderschapstijl

Aanpak

- TeamWerk Strategie Programma (24 uur in 4 maanden)
- Trainer/ coach: Karen Zimmermann van Connectives

Resultaat

- TLs functioneren als hecht team
- Werkplezier
- Gestart met coachend leiderschap waardoor ruimte ontstaat voor strategische werkzaamheden

Situatie: Vanuit de overheid worden hoge eisen gesteld aan Cavent. Cavent is een organisatie die hulp, begeleiding en ondersteuning biedt aan mensen met een (verstandelijke) beperking. De verwachting is dat veranderingen elkaar in een nog hoger tempo zullen gaan opvolgen. Cruciaal is dat onderlinge samenwerking op een hoog niveau gebracht wordt, met name door de vier aanwezige teamleiders, elk verantwoordelijk voor hun eigen locatie.

Daarnaast is van oudsher een hands-on management stijl verwacht van de teamleiders. De afgelopen jaren heeft dat de organisatie veel gebracht, maar voldoet niet langer gezien de vele komende veranderingen.

Op het moment dat Cavent besloot een traject bij Connectives te starten, functioneerden de vier teamleiders als aparte eilanden. Eerdere pogingen ze dichter bij elkaar te brengen hadden geresulteerd in een juist verdere verwijdering.

Aanpak: Gedurende het compacte TeamWerk Strategie programma zijn de teamleiders stap voor stap dichterbij elkaar gebracht d.m.v. van een 1½ dag transformationeel leiderschapstraining waarin eigen ervaringen en de systemische groepsdynamiek centraal stonden. Hierdoor ontstond inzicht en wederzijds begrip voor elkaar en elkaars denken.

Nadat een aantal, in de weg staande overtuigingen, waren uitgesproken en verhelderd, hebben de teamleiders gezamenlijk bepaald hoe de nieuwe toekomst eruit moest gaan zien. Sleutelwoorden waren “acceptatie, bespreekbaarheid & duidelijkheid”. Vervolgacties werden afgesproken, o.a. in samenwerking met de directeur.

Gedurende de vier opvolgessies is de samenwerking verder verdiept door het inbrengen van actuele casussen. Verder zijn de teamleiders getraind hoe coachend leiding te geven aan medewerkers. Dat bood ze een kapstok hoe de gesprekken vorm te geven en gaf ze inzicht op welke momenten coachend leiderschap in te zetten.

Resultaat: Na afloop van het traject functioneren alle vier de teamleiders niet langer als aparte eilanden, maar als een hecht team. Ze benutten elkaars sterke punten, accepteren elkaars verschillen en zien elkaar niet langer als een bedreiging. Ze geven feedback op een verdiept niveau, wat het eigen inzicht en het inzicht in elkaar versterkt. Issues worden uitgesproken en er is meer werkplezier. Veranderingen worden nu als een team aangegaan.

Vasthouden van het coachend leiderschap zal zorgen voor een verdere afname van de hands-on activiteiten en biedt daarmee ruimte aan de strategische werkzaamheden die meer en meer geëist worden vanuit organisatie en overheid.

Conclusie: Het TeamWerk Strategie Programma traject is succesvol en naar tevredenheid afgerond. Hierdoor is Cavent wendbaarder is geworden, hetgeen cruciaal is met het oog op de komende veranderingen voor zorginstellingen in Nederland.