

## Uw MT of DT in ontwikkeling

### Aanleiding

Meer dan 50 teamcoach-trajecten liggen achter ons en in alle eerlijkheid, lang niet allemaal met een bevredigend resultaat. Dit zien we niet alleen bij de, door ons, verzorgde trajecten maar ook vele concullega's struikelen over moeizame en stugge processen. Tegelijk mochten we voor meer dan 150 managers en leiders, leergangen verzorgen en in alle bescheidenheid kunnen we zeggen: 98 % is buitengewoon tevreden. Mensen worden geïnspireerd, zijn geraakt en komen in beweging: organisaties zien en ervaren verbindende leiders. Dus stelden we onszelf de vraag: wat maakt een leergang bij Vivento zoveel krachtiger dan een DT-traject en/of teamcaching van het MT?

Onze analyse:

- Mensen stappen gemotiveerd met concrete eigen leervragen aan boord
- Ieder individu vindt ruimte voor zijn/haar persoonlijke leerbehoefte
- Verbinden met jezelf draagt automatisch bij aan verbinden met elkaar
- Leiderschapsontwikkeling is (voor velen) ook een hogere nood dan teamontwikkeling

Onze conclusie: werken aan een sterk en gezond MT/DT vraagt in deze tijd, allereerst, om een investering in leiderschapsontwikkeling.

### De theorie (even kort belicht)

Volgens Dan Siegel (Neurowetenschapper) kenmerken gezonde en krachtige teams en/of organisaties zich door een optimaal geïntegreerd systeem. De vruchten van een dergelijk systeem zijn, volgens hem, samen te vatten in het acroniem FACES: Flexibel, Adaptief, Coherent, Effectief & Stabiel. Hij (Dan Siegel) leerde en ontdekte dat wij mensen, jij en ik, gezond zijn, als we deze 5 vruchten in ons leven terugzien. Een gezond menselijk lichaam is een geïntegreerd menselijk lichaam. Concreet betekent dit dat er sprake is van een heldere differentiatie (ieder onderdeel is uniek en kent een eigen functie/taak binnen het geheel) en er is sprake van onderlinge verbondenheid (tussen de onderdelen binnen dit systeem). Als je deze insteek doorvertaalt naar een gezond MT en/of krachtig DT, dan vraagt dit om een helder onderscheid tussen de diverse rollen/taken en verantwoordelijkheden van ieder DT-lid en een optimale afstemming en plezierige relationele verhouding tussen alle DT-leden onderling.

Deze IK en WIJ factor zie je ook terug in de vele onderzoeken naar groei van mensen en/of motivatie van mensen om in beweging te komen. Bv. Deci en Ryan (psychologen) stellen, in hun proefschrift rondom Intrinsic Motivatie, dat ieder mens ten diepste zelfs gedreven wordt door deze IK & WIJ factor, door autonomie & verbondenheid. Ieder beslissing of beweging die wij maken kun je terugvoeren naar 1 van deze beide (onderliggende) drijfveren.

Beide invalshoeken maken dat wij, als Vivento, meer en meer kiezen voor investering in het individu (en zo dus meer aansluiten bij waar de MT-leden zijn) met als rijke bijvangst een verbonden MT.

### MT/DT ontwikkeling

Zo komt Vivento met een verfrissende aanpak: ontwikkelen van een MT of DT door te starten met persoonlijke leervragen van individuele MT-leden. Daar beginnen brengt energie in de groep en in het proces, MT-leden zien uit naar de volgende leerdag en ervaren dat het hun persoonlijk echt verder brengt.

Door de kwetsbare momenten in dergelijke ontwikkelingsprocessen, zie je dat DT-leden elkaar beter gaan begrijpen en met andere ogen gaan zien. Onderlinge verbinding groeit.

Het voorkomt meteen dat je met elkaar veel energie verliest doordat we de moeizame beweging proberen te maken in het doorbreken van de ongezonde dynamiek.



Concreet zien we de volgende stappen/fasen voor ons :

1. Bouwen aan het fundament
  - 2-4 dagen investeren in de basis van Verbindend Leiderschap
  - Essentie van verbinden, leren werken met de 4V's
  - Stil staan bij de verbinding met jezelf, wie ben jij als leider?
  - De ontwikkeling (en begrenzing) van jouw verbindend vermogen.
  - Begrijpen: hoe het verleden (jouw ouderlijk gezin) bepalend is voor de toekomst (jouw positie als leider)
2. Verdiepen en inzoomen op de persoonlijke leervragen
  - 4-8 dagen /dagdelen doorontwikkelen van ieders persoonlijk leiderschap (in groepsverband)
  - Een rijke mix van de diverse stromingen binnen landschap van leiderschapsontwikkeling passeren de revu (maatwerk)
    - o.a. Transformatief leiderschap, Verandermanagement, Secure Base Leadership, Authentiek leiderschap, Leiderschap polariteiten
  - Gevoed vanuit de vele opleidingen en deels ingebracht door diverse externe deskundigen: Contextuele expertise, Systeem therapie, Lichaamsgericht werken, Imago therapie maar ook filosofie, natuurwetten, boxcoaching en/of 'Een dag met de Schaapsherder' kunnen onderdeel van het programma zijn.
  - Belangrijkste vaardigheid die we ontwikkelen: leren luisteren!
3. Verankeren in en integreren met de organisatie
  - 3 tot 10 momenten waarin we borgen wat we hebben geleerd
  - Een plezierige mix van persoonlijke coaching, intervisie/supervisie soortige processen en/of terugkomdagen
  - Inbreng van concrete casuïstiek (vanuit de dagelijkse operatie)
  - Directe feedback vanuit de organisatie (zo mogelijk input middels 4V teamscan)

### Julie oogst, rijke vruchten

De verwachting (en eerste ervaring) is dat de opbrengst van een dergelijk teamtraject, namelijk het gezamenlijk doorlopen van een op maat uitgewerkte leergang, zal resulteren in:

- Ieder individueel DT/MT lid staat steviger/gezonder op zijn/haar benen
- Het proces (de leergangdagen) zelf wordt als energie-gevend en/of als rustbaken ervaren.
- Het 4V effect wordt zichtbaar en fungeert als vliegwiel: Veiligheid, Vertrouwen, Verbinding en Vrijheid nemen toe en versterken elkaar
- Onderlinge samenhang binnen DT/MT is merkbaar veranderd en mensen dragen samen verantwoordelijk voor gehele organisatie
- Medewerkers ervaren een DT/MT dat Aanwezig, Beschikbaar en Betrokken is.
- Nieuwe stijl van een MT of DT-vergadering

