

*Samenwerken leer je door het te doen.
Met lef, vertrouwen en plezier.*

Het Teamlab

Klantcase: Maatwerktraining Teamsessies
begeleiden bij de Universiteit Utrecht



Kunnen én durven begeleiden

Hoe zorg je ervoor dat teams niet alleen over inhoud praten, maar ook bewust stilstaan bij hoe ze samenwerken? Bij de Universiteit Utrecht is dat een belangrijk thema binnen de beweging Erkennen & Waarderen. Om dit te ondersteunen, volgden HR-adviseurs van verschillende faculteiten een maatwerktraining van Het Teamlab.

Projectmanager en beleidsadviseur leiderschap Gary Sheikkariem zocht een partner die niet alleen kennis meebracht, maar ook in staat was om écht samen te werken. Het Teamlab ontwierp een training die precies aansloot bij de vraag: HR-adviseurs sterker maken in het kunnen én durven begeleiden van teamsessies. Met een ervaringsgerichte aanpak, veel oefenen en direct toepassen in de praktijk, groeide het vertrouwen en ontstond meer samenwerking tussen de HR-adviseurs zelf.

Het resultaat: een stevige basis om als HR te helpen bouwen aan een cultuur waarin iedereen zich gezien voelt en bijdraagt. Niemand op de tribune, iedereen op het speelveld.



Chris Peek


Medeoprichter Het Teamlab

“De Teamlab-expert leefde de vaardigheden voor. Dat werkte heel goed”

“Waar we naartoe willen is dat het normaal wordt om in teams het gesprek te voeren over de manier waarop er wordt samengewerkt. Hoe is dat voor iedereen? Moeten we nieuwe werkafspraken maken? Verandert er iets in de omgeving of binnen het team waardoor dat nodig is?” Aan het woord is Gary Sheikkariem, projectmanager en beleidsadviseur leiderschap bij de Directie HR van de Universiteit Utrecht.

In het kader van Erkennen & Waarderen, een beweging waar veel Nederlandse universiteiten bij betrokken zijn, organiseerde Gary een maatwerktraining voor HR-adviseurs bij de verschillende faculteiten, om teamsessies te kunnen begeleiden en faciliteren. Na gesprekken met een aantal externe partijen koos Gary voor Het Teamlab. Hij nam zelf ook deel aan de training.

Gary Sheikkariem

A portrait of Gary Sheikkariem, a man with dark curly hair, a beard, and glasses, smiling. He is wearing a dark polo shirt. The background is a solid yellow color.

“Op basis van de behoefte van de HR-adviseurs was snel duidelijk dat de training vooral gericht moest zijn op Kunnen en Durven.”

Waarom Het Teamlab?

Doorslaggevend in Gary's keuze was hoe Chris Peek, een van de teamcoaches van Het Teamlab, zicht gaf op waar in de training de focus moest komen te liggen. "Tijdens een sparringsessie introduceerde hij het model Kennen, Kunnen, Willen en Durven. Op basis van de behoefte van de HR-adviseurs die ik uit eerdere gesprekken met hen had opgehaald, was voor Chris snel duidelijk dat de training vooral gericht moest zijn op Kunnen en Durven. Hij had daarmee de kern te pakken. Daarnaast speelde in mijn keuze mee dat Het Teamlab al bekend was met onze organisatie – wat we willen bereiken en welke positie HR daarin inneemt.

In partnership

"Verder werk ik graag samen in een partnership in plaats van in een opdrachtgever-leverancier-relatie. Maar dan heb je wel een partij nodig die de kennis, expertise en ervaring heeft om die rol ook op te pakken. Omdat bovendien onze perspectieven op hoe mensen samenwerken in organisaties elkaar overlappen, konden we elkaar ook echt versterken. Dat werkt gewoon fijn."

Erkennen en waarderen uitgelegd

Erkennen & Waarderen is een cultuurverandering in de manier waarop er binnen veel Nederlandse universiteiten met elkaar wordt samengewerkt. Gary: "Erkennen dat iedereen bijdraagt aan de impact die we met ons onderzoek en onderwijs willen bereiken, en dat we ieders bijdrage daarin waarderen."

De beweging is ontstaan vanuit de academici zelf. Zij constateerden dat door de groeiende focus op citatie-indexen en het binnenhalen van beurzen, wetenschap bedrijven steeds competitiever werd, terwijl het juist een teamsport is. "Erkennen & Waarderen is dus eigenlijk een beweging om wetenschap bedrijven op een andere manier vorm te geven."

HR als facilitator

Een belangrijk aandachtspunt in het verwezenlijken van de cultuurverandering voor de universiteit-organisatie is alertheid op sociale en psychologische veiligheid. Gary: “Hoe creëer je in een context met veel afhankelijkheidsrelaties en medewerkers met verschillende culturele achtergronden, een werkomgeving waarin iedereen zich prettig voelt en kan bijdragen aan het resultaat? En vervolgens, hoe kan het HR-team die beweging faciliteren en concreet teams helpen met het verbeteren van de samenwerking? Die vraag was de aanleiding voor de maatwerktraining.”



“Door als HR een eerste sessie te faciliteren kan een team ervaren dat ze dit daarna prima zelf kunnen.”

Drempel in teams

Er was al een toolbox ontwikkeld met laagdrempelige tools, maar voor veel teams was er nog steeds een drempel om aan de hand van deze tools in gesprek te gaan over teamsamenwerking. “Ons idee was om met behulp van een training HR-adviseurs deze tools bij teams te laten introduceren. Door als HR een eerste sessie te faciliteren kan een team ervaren dat ze dit daarna prima zelf kunnen.”

De doelstellingen van de training

Het doel van de training was gericht op het ontwikkelen van de competenties om eenvoudige teamontwikkelingsvragen op te pakken, daar een programma voor te maken en dat uit te voeren. De training telde 4 trainingsbijeenkomsten en 1 leertafel in een doorlooptijd van 4 maanden.



Een teamvraag intaken en op basis daarvan goed contracteren met de opdrachtgever



Een programma opstellen waarbij ze gebruik maken van een aantal bestaande instrumenten



Het team begeleiden, voor voldoende interactie en eigenaarschap zorgen in het team en omgaan met verstoringen



Sturen op concrete opbrengsten en de borging stimuleren in de praktijk



Deelnemers zijn zich bewust van hun rol en durven ze vandaaruit hun plek te pakken en te interveniëren

De opzet van de training

Terugkijkend op de training constateert Gary dat het motto van Het Teamlab dat in elk traject terugkomt, een belangrijk houvast is geworden voor de HR-adviseurs die hebben deelgenomen. “Het benadrukken van ‘Niemand op de tribune, iedereen op het speelveld’ is volgens Het Teamlab een belangrijke succesfactor voor het faciliteren van teams. Chris deed dat ook zelf tijdens de training. Hij zorgde ervoor dat iedereen meedeed en zich uitsprak. Ik denk dat de deelnemers daardoor zijn gaan beseffen dat, als ze aan de slag gaan met een team, eerst daarvoor moeten zorgen. Op het moment dat dat goed zit, wordt het een stuk makkelijker.

Ervaringsgericht leren

Een belangrijk aandachtspunt in het verwezenlijken van de cultuurverandering voor de universiteit-organisatie is alertheid op sociale en psychologische veiligheid. Gary: “Hoe creëer je in een context met veel afhankelijkheidsrelaties en medewerkers met verschillende culturele achtergronden, een werkomgeving waarin iedereen zich prettig voelt en kan bijdragen aan het resultaat? En vervolgens, hoe kan het HR-team die beweging faciliteren en concreet teams helpen met het verbeteren van de samenwerking? Die vraag was de aanleiding voor de maatwerktraining.”

Direct toepassen

Naast de vier trainingsbijeenkomsten was het de bedoeling dat de deelnemers de geleerde vaardigheden direct gingen toepassen in de praktijk zodat ze in de volgende bijeenkomst hun ervaringen konden delen. Gary: “Daar reflecteerden we dan met elkaar op om ook van elkaar te kunnen leren. Sommige deelnemers hebben dit heel goed opgepakt, voor anderen was het wat ingewikkelder om direct toe te passen wat ze tijdens de trainingsbijeenkomst hadden geleerd. Maar ik denk dat dit in het trainingsontwerp gewoon goed zat. Voor sommigen is het nu eenmaal makkelijker die eerste stap te zetten dan voor anderen.”

Samenwerken

Om de samenwerking tussen de verschillende HR-adviseurs te stimuleren en tegelijkertijd het leerrendement te versterken, werd MS Teams als online ontmoetingsplek gebruikt. “De deelnemende HR-adviseurs zijn afkomstig van verschillende faculteiten en kunnen niet dagelijks met elkaar sparren of iets inhoudelijks bespreken. Als je een vraag had kon je online een buddy vragen om daarover te sparren, samen een teamsessie voor te bereiden of mee te kijken tijdens een teamsessie. Dat helpt ook om het geleerde in de praktijk te brengen en van elkaar te leren.”

De vaardigheden daadwerkelijk inzetten

Wat Gary heeft gemerkt is dat in het eigen maken van vaardigheden en tools, een training stap één is, en het daarna heel vaak zelf gaan doen de volgende. “Als je daarbij ook collega’s durft in te schakelen om af en toe mee te kijken en erover te sparren, blijf je je openstellen om verder te leren. Dat is wat ik vooral uit de training gehaald.

Aansluiting bij sociale vaardigheden

“Een deelnemer”, vervolgt Gary, “heeft aan het eind van de training al haar inzichten geïntegreerd in een ontwerp voor teamsessies binnen haar departement. Dit is een teambijeenkomst ter versterking van psychologische veiligheid. Daarin denk je eerst individueel na over de teamsamenwerking, dan breng je de ideeën van iedereen bij elkaar waarna je vervolgens de stap maakt naar wat de groep gezamenlijk als beste oplossing ziet en daar afspraken over maakt. We willen tenslotte toe naar een veilige werkomgeving waar iedereen zich gezien en gehoord voelt en iedereen kan bijdragen. Deze werkvorm past daar goed bij.”



“Collega’s willen vaker teamsessies faciliteren en zich er verder in ontwikkelen. Via intervisiebijeenkomsten kunnen ze dat met elkaar doen.”

Meer samenwerking tussen HR-adviseurs

Een belangrijk subdoel van dit traject was voor Gary dat de deelnemende HR-adviseurs elkaar na de training makkelijker weten te vinden. “Meer uitwisselen, meer inspireren of sneller hulp vragen als er een probleem is waar iemand in zijn eentje even niet uitkomt. “Gedurende de training hebben de deelnemers dingen gedaan die ze van tevoren best spannend vonden. Er is nu meer vertrouwen dat ze het kunnen en dat ze daarmee iets waardevols kunnen bieden aan de teams waar zij HR-adviseur van zijn. Daarnaast hebben de deelnemers ervaren hoe makkelijk het kan zijn om hulp in te schakelen van een HR-collega.”

Intervisie

Inmiddels worden binnen de universiteit vervolgbijeenkomsten georganiseerd in de vorm van intervisie. “Dus de ontwikkeling gaat door. Collega’s willen vaker teamsessies faciliteren en zich er verder in ontwikkelen. Via intervisiebijeenkomsten kunnen ze dat met elkaar doen. Dat is een resultaat waar ik zelf heel blij mee ben. Én, er zijn ondertussen een aantal teamsessies geweest waarin is voortgebouwd op de in de training geleerde vaardigheden en het gekregen vertrouwen om het te durven doen.”

Vertrouwen in het grotere doel

Uiteindelijk is voor Gary het resultaat dat echt telt, het moment dat hij ziet en hoort dat er vanuit zijn HR-collega’s steeds meer teamsessies worden georganiseerd en gefaciliteerd. “Ik heb er vertrouwen in dat we dan als organisatie stappen zetten richting het grotere doel: ieders bijdrage Erkennen & Waarderen.

Inzien wat nog niet lukt

“Uiteraard haal je uit een training ook wat nog niet lukt en welke stappen je nog moeten zetten met elkaar”, onderstreept Gary tot slot. “Dat met elkaar kunnen bespreken, zodat het duidelijk is wat we met elkaar nog te doen hebben, is voor mij ook winst. Op die manier krijg je inzicht in de volgende stap naar het grotere doel dat we willen bereiken.”



Neem contact op met onze klantadviseur

Wil jouw organisatie ook stappen zetten naar betere samenwerking en meer vertrouwen in teams? Het Teamlab helpt met maatwerktrainingen en begeleiding die direct aansluiten bij jullie praktijk. Neem gerust contact met ons op om te sparren over de mogelijkheden. We denken graag met je mee.

Neem vrijblijvend contact op via www.hetteamlab.nl of bel ons rechtstreeks op [085-2377000](tel:085-2377000) we helpen je graag verder.