

Het coachen van een team

Door: Marianne van Duuren



Mooi thema in deze tijd. Het coachen van je team. In de visie van Joost Crasborn coach je je team opdat hun vermogen tot zelfacceptatie, zelfsturing, zelfontwikkeling en zelfprobleemoplossing zal toenemen, in deze tijd noodzakelijke en gewenste competenties. Het uiteindelijke doel van teamcoaching is, uiteraard, betere (bedrijfs)resultaten behalen.

Omdat het een hedendaags thema is, koos ik voor dit boek. Immers, er is een verandering van tijdperk gaande: anders organiseren, horizontaal organiseren, het nieuwe werken, zelfsturende teams, allemaal nieuwe organisatievormen als reactie op het oude piramidale en conservatieve organiseren. Op veel plaatsen experimenteren organisaties met nieuwe manieren van werken en van aansturing.

Generatie Y vindt andere dingen belangrijk in het werk dan de 'oude' X-generatie, maar inmiddels werken zij wel samen in dezelfde organisaties. Er is sprake van een omslag in denken, het begrip participatiesamenleving komt u ook bekend voor. Dat dat niet alleen ingegeven is door financiële motieven lijkt me duidelijk, de tijd is er rijp voor, mensen zijn er rijp voor. Kortom dit zijn allemaal zaken die effect hebben op teams, op visie-

vorming van teams, op visievorming van organisaties. Ik verwacht in dit boek dan ook een beschrijving van die context. Maar helaas, die heb ik gemist.

Wat staat er wel in?

Tja, het begint met een inleiding waarin Joost Crasborn vertelt wat hij met dit boek wil, welke ambitie hij heeft, op welke wijze het boek gelezen kan worden en vervolgens verantwoordt hij de beschrijving van zijn eigen waarden en visie. Hij beschrijft teams als middel om optimale resultaten te behalen en daarmee ook coaching als middel. Crasborn geeft in dit hoofdstuk expliciet aan dat het hem niet gaat om zelfsturende teams, 'want' deze zouden zelden succesvol zijn. Jammer zo'n enkele opmerking, ik ben hier wel benieuwd naar de reden van deze zin. Ook hier mis ik context en mogelijk ook theorie.

Na de inleiding licht Joost in het hoofdstuk 'Visie op het coachen van je team' zijn visie toe. Kern daarvan is dat een team zijn eigen visie ontwikkelt en kent omdat dat de basis vormt voor al het handelen. In dit hoofdstuk zien we het Coachingsmodel waar de schrijver van uitgaat. Dat model kan zowel voor het team als voor individuele coaching worden gebruikt. Eerste stap in dit model is het onderzoeken van eigen waar-

den, overtuigingen en ambities van ieder teamlid, vervolgens gaat de focus naar de visie en ambitie van de organisatie. Dat op zich is natuurlijk al een aardig discussiepunt. Waarom gaat de keuze daarnaar uit? Wat is de reden dat de organisatievisie en de organisatie-uitgangspunten niet voorop staan? Er valt vast en zeker wat over te zeggen, maar het waarom komt hier dan niet aan bod?

In dit hoofdstuk komt na het model een aantal uitgangspunten naar voren. Het gaat dan onder andere over mede-eigenaarschap, overnemen van de taak van de leidinggevende, weerstand in het team. Vanuit die uitgangspunten, of mogelijk ook vraagstukken, geeft de schrijver aan in welke van de navolgende hoofdstukken deze aan de orde komen. Dat is lekker praktisch.

De HOE-hoofdstukken

De navolgende hoofdstukken, na hoofdstuk inleiding en visie, zijn HOE-hoofdstukken. Elk hoofdstuk begint met het woord HOE en vervolgt met het thema. Zoals 'HOE herken je een leidinggevende teamcoach?' 'HOE samen leren?' En 'HOE onderstroom en bovenstroom in het moment verbinden?'

29 HOE-hoofdstukken en dat is een hele lijst. Elk HOE-hoofdstuk

eindigt met DENK & DOE. DENK & DOE bestaat doorgaans uit een aantal vragen die je stil laten staan bij hoe de situatie in jouw team met betrekking tot dat thema is en waardoor je zelf antwoorden krijgt hoe je dit aan zou kunnen pakken. Dat stellen van vragen vindt u overigens niet alleen daar, maar door de gehele tekst heen.

Dat is een mooie coachende manier, dit is de essentie van coaching. De schrijver nodigt hier team, teamleden en leidinggevenden uit om eigen antwoorden en eigen koers te vinden.

De eerste twee HOE-hoofdstukken zijn de feitelijke basis, 'HOE herken je een leidinggevende teamcoach?' en 'HOE herken je een effectief team?' Deze hoofdstukken zijn essentieel, uit de overige plukt de lezer wat op dat moment voor hem of haar het meest effectief is, aanspreekt, noodzakelijk is of gewoon omdat u het leuk vindt daarover ook wat te lezen.

De recensent en de leidinggevende

Wanneer je dit boek als recensent leest zie je andere dingen dan de leidinggevende die dit boek leest. Ik vermoed dat dit een boek is dat iedere leidinggevende die haar of zijn team coacht, of wil coachen, graag wil lezen. Hetzij als aanpak



Ouders zijn net mensen

Een goede samenwerking tussen pedagogisch medewerkers en ouders is van cruciaal belang voor een goede opvang, verzorging en opvoeding van kinderen. De basis voor een goede samenwerking is een open en respectvolle communicatie. Communiceren gaat prima als ouders 'makkelijk' zijn. Maar als ouders kritiek hebben, is het niet altijd even gemakkelijk om daar op een professionele manier mee om te gaan. Het gevaar bestaat dat je als pedagogisch medewerker deze ouders beoordeelt als 'moeilijk', 'lastig' of 'onverschillig'. Dit heeft negatieve gevolgen voor de samenwerking en dat is uiteindelijk nadelig voor het kind.

Ouders zijn net mensen is geschreven voor gastouders en pedagogisch medewerkers in de kinderopvang die hun communicatie met ouders effectief, respectvol en plezierig willen laten verlopen. De theorie en de vaardigheden in dit boek zijn gebaseerd op het communicatiemodel van Thomas Gordon. Niet alleen kennis en vaardigheden komen aan bod, maar ook wordt duidelijk hoe deze kennis en vaardigheden in de praktijk kunnen worden toegepast.

Ouders zijn net mensen; Effectief communiceren met ouders in de kinderopvang | Lidwien Boudens | 2013 | SWP Uitgeverij | ISBN: 978 9088 50 398 6

om te starten met teamcoaching, hetzij als coachend leidinggevende om af en toe een onderdeel op te pakken, uit te werken of te leren kennen.

Wanneer je deze hoofdstukken leest met je eigen team en casuïstiek in je achterhoofd dan leest dit heel anders dan wanneer je geen praktijkvoorbeeld bij de hand hebt. Ik kan me voorstellen dat je, al lezend en onderzoekend, meteen al zaken oppakt om de volgende dag mee aan de slag te gaan. Of je onthoudt een vraag die je voor jezelf beantwoord wil hebben of aan je team wilt voorleggen. Deze effecten komen redelijk dicht bij de persoonlijke coaching zoals wij die in organisaties uitvoeren.

Een praktisch naslagwerk dus en dat ik wat mis wil natuurlijk niet zeggen dat anderen dat ook missen.

De vorm

Tenslotte, behalve inhoud is er ook altijd nog de vorm. Ik heb er een tijdje over gedaan om de vormgeving van dit boek te gaan waarderen en ik moet eerlijk zeggen, dat is me niet gelukt. Mijn eerst opkomende aversie is echter wel wat minder geworden.

Het boek is vierkant en de tekst is over de bladzijde in twee kolommen verdeeld. Dat betekent dat je heel vaak breed vier kolommen voor je hebt liggen. De 'koppen'

boven de alinea's of paragrafen zijn groen of grijs. Groen valt aardig op, grijs in het geheel niet. Dat maakt dat ik het overzicht over de pagina's snel kwijt ben. De vierkante vorm is daarbij onhandig in de boekenkast, het steekt te ver naar voren. Ja, waar hebben we het over, denkt u misschien. Ik weet het, ik ben af en toe van de details, mocht u dat ook zijn, dan herkent u dat, en zo niet, dan is het formaat vast geen bezwaar.

Marianne van Duuren @MEvanDuuren
Maatschap van Duuren,
van Zuylen & partners
W: dzmaatschap.nl

HOE coach ik mijn team en het team zichzelf! | Joost Crasborn | 2013 | Uitgeverij Thema | ISBN: 978 90 5871 637 8

Grip op de groep

Hoe ga ik met de groep om? Hoe hou ik orde en zorg ik voor een goede sfeer? Hoe voorkom ik pesten? *Grip op de groep* geeft antwoord op vragen waar iedereen die met groepen kinderen werkt direct mee te maken krijgt zodra men met de groep aan het werk gaat. Dit boek, dat ontwikkeld is voor het onderwijs maar zeker ook geschikt is voor de bso, helpt bij het leggen van een basis waarin kinderen zich in een prettige, positieve omgeving kunnen ontwikkelen en kunnen leren. *Grip op de groep* gaat uitgebreid in op het groepsproces in een schoolklas (of bso-groep) en hoe de

leerkracht (of pm'er) een positieve omgeving creëert aan het begin van het nieuwe seizoen. *Grip op de groep* is geen methode, maar biedt inzicht in processen die in een groep spelen en geeft handvatten om in een groep een positieve sfeer te maken.

In deze derde druk zijn uitkomsten uit nieuw onderzoek en ervaringen in het werkveld verwerkt en wordt aangegeven wat de aansluiting is van *Grip op de groep* op de vreedzame school. Verder is er meer aandacht voor de rol van jongens: hoe ga je goed met hen om binnen de dynamiek van de groep.

Grip op de groep | René Engelen | 2013 | Meulenhoff | EAN: 978 9006 951 43 1

