

■ ■ **Opzet**

- Kennismaking met opdrachtgever en bepalen van de leervragen en doelen van het team.
- Voorafgaand aan de training zal met alle betrokken een intakegesprek worden gevoerd met als doel om er achter te komen welke persoonlijk- en teamgerichte leervragen ieder heeft.
- De trainer/coach woont een overlegsituatie van het team bij om te kijken hoe er onderling wordt samengewerkt.
- Deze teamontwikkeling bestaat uit 6 tot 10 lesdagen, afhankelijk van de leervragen, waarin de leergang interactiekunde gecombineerd wordt met een aantal aspecten van teamontwikkeling om zodoende de leerdoelen van het team te realiseren.
- Tussen de lesdagen zullen er persoonlijke coachingsgesprekken ingepland worden.

■ ■ **Opleidingsmateriaal**

- Syllabus, literatuur en evt. testen

■ ■ **Duur**

- 10 maanden

■ ■ **Toetsing**

- Jouw reflectieverslag en een afsluitend gesprek

■ ■ **Locatie**

- De locatie wordt bepaald door de opdrachtgever

■ ■ **Kosten**

- Kosten voor deze teamontwikkeling zullen na het kennismakingsgesprek met de opdrachtgever in een offerte aan u worden voorgelegd.

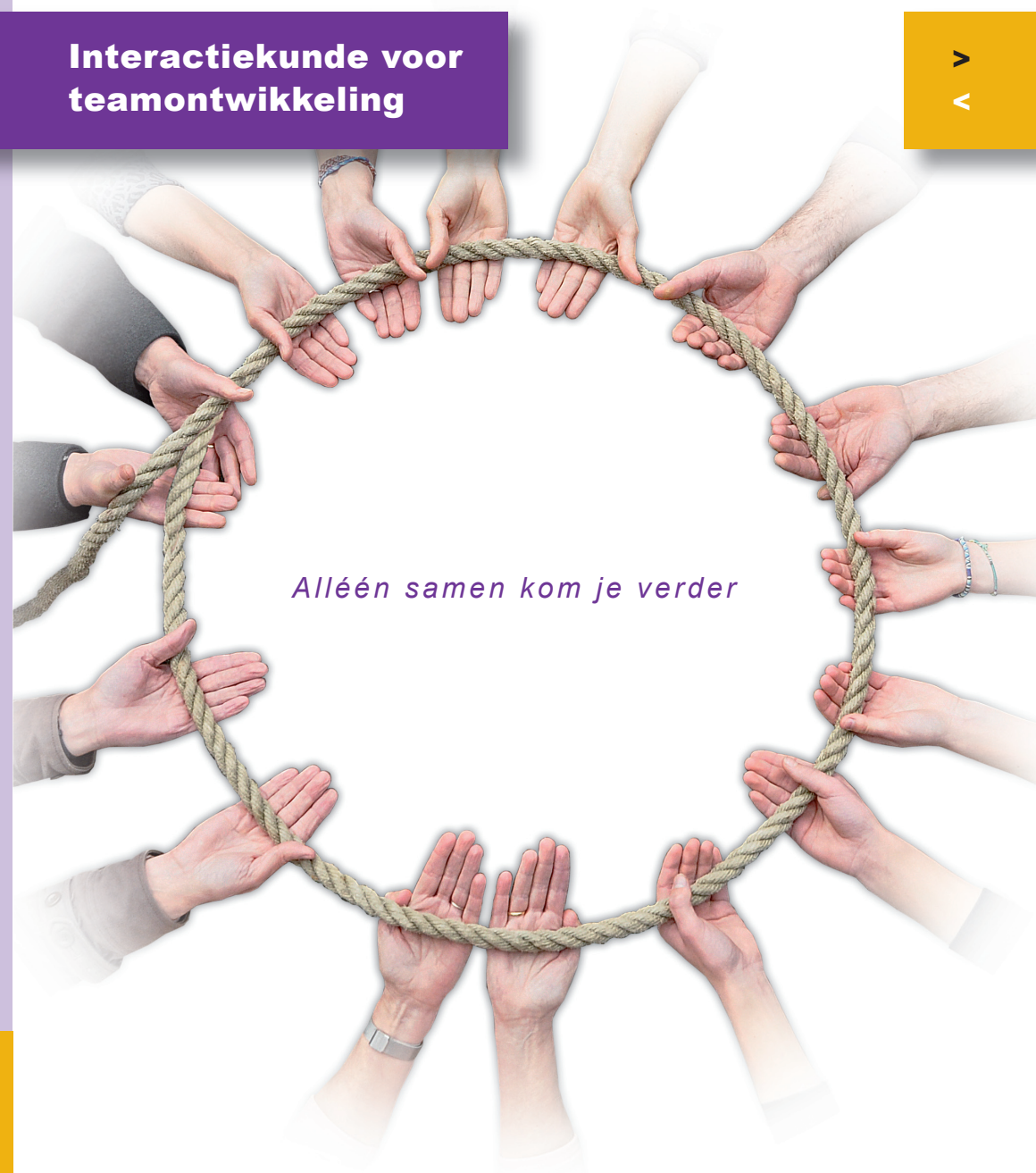
**diMENSIE**  
**DimensIE**

*mensgerichte begeleiding voor  
professioneel functioneren  
persoonlijke ontwikkeling  
optimale samenwerking*

**diMENSIE**  
**DimensIE**

*mensgerichte begeleiding voor  
professioneel functioneren  
persoonlijke ontwikkeling  
optimale samenwerking*

**Interactiekunde voor  
teamontwikkeling**



*Alléén samen kom je verder*



## ■ ■ Interactiekunde voor teamontwikkeling

- *Alléén samen kom je verder* -

*In veel organisaties werken mensen met elkaar samen om een taak te volbrengen. Om dit voor elkaar te krijgen wordt van de leden van het team een samenwerking gevraagd waarbij ieder zijn eigen invloed weet en kan inzetten. Daarnaast is ieder lid in staat verbinding te leggen met de andere leden van het team en zijn ze gezamenlijk in staat om hun doelen op een succesvolle en bevredigende wijze te realiseren.*

*Teams steunen op intensief samenwerken voor het volbrengen van een specifieke taak die, niet of minder goed, kan worden volbracht door een enkel individu of werkgroep. Een effectief team verhoogt de productiviteit, de voldoening en de groei van elk teamlid afzonderlijk, van het team zelf en de rest van de organisatie en voert taken uit die het met moeite alleen kan doen (Bennik 2009). Om hier een goede invulling aan te geven worden specifieke vaardigheden, houding en gedrag van alle deelnemers van een team gevraagd.*

### ■ ■ Doelstelling

Interactiekunde leert je bewuster en effectiever interacteren. Deze teamontwikkeling helpt je de kwaliteit en dus de effectiviteit van je gesprekken met je teamleden te verhogen. Wie een soepele en effectieve interactie tot stand wil brengen, heeft aan gesprekstechniek niet genoeg. Je hebt tevens inzicht nodig in het gedrag en de competenties van je gesprekpartners en van jezelf. Met name ook in de wisselwerking daartussen.

Wederzijdse acceptatie van alle teamleden is hierbij van essentieel belang. Interactiekunde leert je vanuit ontspanning succesvolle gesprekken te voeren die tot gezonde en effectieve werkrelaties leiden, ook wanneer de communicatie in eerste instantie moeizaam verloopt. Van hieruit wordt de basis gelegd om in elk aspect van de teamontwikkeling te kunnen doorgroeien.

Interactiekunde ondersteunt in het ontwikkelen van teams door het interactiekunde model in te zetten met vragen als: Wat is er aan de hand? Met wie zit ik hier? Met welk doel? Op welke wijze geven we het resultaat vorm?

Door samen te leren ontstaat er een gezamenlijke taal en houding waardoor mensen elkaar beter leren kennen en begrijpen. Interactiekunde voor teamontwikkeling legt hierdoor een basis voor een groter draagvlak door elkaar meer te leren kennen als mens. Elke deelnemer krijgt meer zicht op het gedrag van de anderen.

Samen leren wordt zo samen groeien.

### ■ ■ Doelgroep

Teams die regelmatig samenwerken en die zich willen ontwikkelen als team om betere resultaten te krijgen door een betere samenwerking.

Cursisten zijn professionals die intensief communiceren met collega's en/of medewerkers en beseffen dat hun eigen gedrag mede bepalend is voor een geslaagde interactie.

Onze persoonlijke aanpak blijkt vooral aan te slaan bij mensen die willen doorgroeien naar een hoger niveau van succesvol persoonlijk leiderschap en bevredigende samenwerking.

### ■ ■ Ondersteunend voor de competenties

Leidinggeven, persoonlijk leiderschap, communicatie, samenwerken en resultaatgerichtheid.

### ■ ■ Leervragen

Deze teamontwikkeling kan helpen bij situaties als:

- *Ik weet niet zo goed wat mijn bijdrage in het team kan zijn.*
- *Het kost me moeite om mijn bijdrage goed over te brengen zodat mensen mijn kwaliteiten kennen en weten in te zetten.*
- *Ik heb moeite om anderen te zien en te ervaren als een waardig teamlid.*
- *Ik heb vaak al lang door waar we naar toe moeten en hoe we daar komen maar vind geen draagvlak.*
- *Ik ben geneigd om me aan te passen in teams maar merk dat ik dan zelf niet goed tot mijn recht kom.*
- *Ik vind het moeilijk effectief in te gaan op vragen van mijn teamleden.*
- *Ik vind het vaak moeilijk om mijn ideeën, visie en doelen over te brengen.*
- *Als leidinggevende van een team weet ik niet hoe ik mijn team verder kan ontwikkelen*