

# Adviesgroep PAUW

Voor trotse mensen  
en organisaties

## Teamontwikkeling

### Teamontwikkeling met Adviesgroep PAUW:

- Is resultaatgericht en activerend
- Is gericht op het nemen van eigen verantwoordelijkheid
- Stimuleert het zelf lerend vermogen van het team én de leidinggevende
- Verheldert interactiepatronen
- Is maatwerk; aansluitend bij wat er op dat moment nodig is

Medewerkers die hun **eigen aandeel** in het groepsproces zien, zijn veel beter in staat om verantwoordelijkheid te nemen. Voor zichzelf, het belang van het team en voor het behalen van het **bedrijfsresultaat**. In onze teamcoaching sturen wij op die eigen verantwoordelijkheid. Leidinggevendenden die scherp krijgen welke **interactiepatronen** met het team helpend zijn en welke valkuilen men daarin tegenkomt, kunnen veel **effectiever** gaan **sturen** op gewenst gedrag en organisatiedoelen. Met onze werkwijze en feedback creëren wij helderheid en ruimte om te **reflecteren** op het eigen functioneren. Adviesgroep PAUW stimuleert **gezamenlijk leren**, doelgerichtheid en daadkracht. Hierbij maken we bewust gebruik van praktische tools die men direct kan integreren in het werk.

*Een afdelingshoofd in een sterk veranderende organisatiecontext: "Die dagen waren goud waard. Er is nu meer verbondenheid in mijn team, de eilandjes zijn weg. Mensen voelen zich gehoord en de bereidheid om elkaar te helpen is echt toegenomen. We hebben nu gezamenlijke focus op de toekomst en ik heb veel input gekregen voor het nieuwe businessplan. Geweldig!"*

De kracht van onze werkwijze is onze flexibele en **progressiegerichte aanpak**: gericht op de toekomst en activerend. Men kijkt door een vergrootglas naar de progressie die een team of een individu laat zien, zelfs als de situatie nog onvoldoende is. Dit werkt stimulerend om een volgende stap te zetten. Volledig aansluiten en vervolgens activeren is dan ook de kern van onze aanpak. Door steeds aan te sluiten bij de context en het momentum van het team, werkt Adviesgroep PAUW altijd met de dingen die er echt toe doen. Deze flexibele houding levert veel resultaat op en wordt zeer gewaardeerd door onze klanten. Zij vertellen ons regelmatig hoe zij deze benadering hebben overgenomen in hun eigen handelen.

Om teamontwikkeling te stimuleren heeft Adviesgroep PAUW de volgende ijkpunten:

- Heeft men een **gemeenschappelijk doel** en is dit doel ook in beeld?
- Is er balans tussen **verbinding en autonomie**? Kan men zich verbinden met de teamleden en de leidinggevende? Met het werk van alle dag en met de (interne) klant of doelgroep? En is er tegelijkertijd ook ruimte voor verschil? Gaat men staan voor de eigen opdracht en mag men hierbij de eigen talenten benutten? Is er regelruimte voor het team om zelfsturend op te treden?
- Ervaart men ruimte om te leren van fouten die gemaakt zijn, om te reflecteren op eigen handelen, om elkaar feedback te geven? Kortom, is er sprake van een **veilig en actief leerklimaat**?
- Is er oog voor **progressie**? Wordt er waarderend gesproken over wat al bereikt is en leert men van eerdere successen?
- Is de **stijl van leidinggeven** helpend? Stimuleert het de gewenste interactiepatronen? Zijn interventies gericht op progressie en eigenaarschap?