

De teamdialoog, pilot, Zestor

- Teamleden informeren
- Teamleden uitnodigen (reserveer 3 uur)
- Vragenlijst uitzetten bij de teamleden
- Ruimte reserveren (15 minuten eerder dan dat de groep komt)
 - Whiteboard of flapover
 - Koffie/ thee/ fris/ iets lekkers?
- Vragenlijst inkijken
- Laat de teamleden zich voorbereiden voor ze komen.

De teamdialoog

15 minuten voor aanvang	Ontvangst met aandacht (koffie/ thee) Openkringopstelling (kunnen de tafels weg?) Gespreksleider is host en gespreksleider. Blijft uit de inhoud. Telefoons etc weg.	Leidinggevende
Aanvang	Welkom , introductie, uitleg van de methode 3x3, bedoeling, spelregels. Als er een derde bij is (teamcoach) toelichten waarom dat is.	Leidinggevende
	Check-in (doel: landen en focus) <ul style="list-style-type: none"> • Wijze van Deep Democracy • Sharing and Dumping (niet reageren) • Popcorn methode De begeleider begint en eindigt. Vragen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe is het met jou? 2. Wat zou jij deze sessie graag bereiken? 3. Wat heb jij nodig om hier en nu met elkaar een open en constructief gesprek te voeren? 	Teamcoach (de eerste keer)
	Open Dialoog 2 stappen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Scores vergelijken 2. Van thema's naar vragen 	Leidinggevende eventueel aangevuld door de teamcoach
Stap 1	AD 1: Scores vergelijken <ol style="list-style-type: none"> 1. Welke punten zijn voor jullie belangrijk? <ul style="list-style-type: none"> • Twee positieve punten op groene post-its • Eventuele verbeterpunten op rode post-its 2. Verzamel de post-its en hang de punten die met elkaar te maken hebben bij elkaar (per kleur en per onderwerp) 3. Geef elke verzameling een passende titel 4. Bepaal over welke (maximaal 3) punten jullie in dialoog willen. Richt je op verbeterkansen die jullie als team zelf kunnen beïnvloeden. 	<i>Welk patroon zien jullie hier nu? Herkennen jullie dat patroon?</i>
Stap 2	Ad 2. Van Thema's naar Vragen Bespreek met elkaar hoe de drie gekozen thema's kunnen worden behouden of verbeterd. Voor de positieve punten: <ul style="list-style-type: none"> ▫ Hoe kunnen we dit positieve punt behouden? ▫ Hoe kunnen we meer gebruik maken van dit sterke punt? ▫ Is het mogelijk dit als tip te delen met andere team? Voor de verbeterpunten: <ul style="list-style-type: none"> ▫ Hoe ziet de huidige situatie eruit? ▫ Wat kunnen we doen om die punt te verbeteren? ▫ Zijn er andere teams waar we van kunnen leren? 	<i>'Hoe meer Hoe meer' Herkennen jullie dat patroon? Wat zou een hefboom kunnen zijn? Welk effect heeft het op ...</i>

	Welke acties gaan jullie ondernemen? Bepaal per punt samen welke concrete actie(s) jullie afspreken: → Wat gaat er gebeuren? → Wie gaat/ gaan dat doen?	
	Hoe monitoren jullie de afgesproken actie(s)? Hoe gaan jullie de acties volgen? Wanneer gaan jullie het effect van de acties evalueren?	
30 minuten voor het eind.	Afronding (voor de bestuurder) Welke inzichten hebben jullie als team opgedaan? Welke inzichten willen jullie delen met de bestuurder? Wat willen jullie vragen? (Bijvoorbeeld eigen ervaring, informatie, hulp)	Leidinggevende (teamcoach schrijft mee op de flap)
Minimaal 20 min voor het eind.	Evaluatie van de dialoog Geef een cijfer van 1-10 aan hoe jullie met elkaar het gesprek gevoerd hebben. Schrijf je cijfer op. Inventariseer de cijfers, zonder toelichting. Geef het woord aan een teamlid met de laagste score en een teamlid met de hoogste score. Stel ze de vraag: <ul style="list-style-type: none"> • Wat maakt dat jij een (noem cijfer) hiervoor geeft? • Wat hadden jullie/ wij moeten doen om er een cijfer hoger van te maken? Begin altijd met de laagste en eindig met de hoogste, dan rond je positief af. Tot slot vraag je aan het hele team of er nog iets belangrijks gemist is dat nog toegevoegd moet worden.	Teamcoach de eerste keer? Of leidinggevende We kunnen ook de energie aankijken?
	Bedankt voor je aanwezigheid en deelname!	Leidinggevende

Mee:

- Dit programma
- Een papieren versie met de uitslagen
- Post-its: groen en roze
- Voldoende pennen
- Whiteboard markers

Modules: bevlogenheid, betrokkenheid en tevredenheid. <ul style="list-style-type: none"> • Werkdruk • Regeldruk • Ongewenst gedrag • Werkbalans • Herstelbehoefte • Teambevlogenheid • Rolduidelijkheid • Relatie met collega's • Feedback • Samenwerking 	Uit de vragenlijst: <ul style="list-style-type: none"> • Psychosociale Arbeidsbelasting <ul style="list-style-type: none"> ○ Werkdruk-werkstress ○ Regeldruk ○ Pesten en roddelen ○ Agressie en geweld ○ Oplossingsgericht vermogen • Verzuim • Teamreflectie <ul style="list-style-type: none"> ○ Teamreflectie ○ Samenwerking binnen het team
--	--