



Blanco teamontwikkeling (BTO) in het kort

Blanco Team Ontwikkeling (BTO) is een resultaatgericht ontwikkeltraject voor teams die zich willen ontwikkelen naar **een hecht en zelfregisserend team**.

Een team dat in staat is om op basis van vertrouwen de gezonde, pittige discussie te voeren, betrokkenheid en verantwoordelijkheid toont en de resultaten haalt die het wil halen.

Met behulp van een concrete

ontwikkelroute brengen wij teams in beweging met een heldere methodiek zodat er blijvende beweging & ontwikkeling ontstaat.

Tijdens dit traject maken wij gebruik van diverse modellen, praatplaten en ontwikkelposters. In het ontwikkeltraject, gedurende een jaar, ontwikkelt het team een eenduidige visie met heldere thema's en activiteiten. Een eenduidige, inspirerende kijk op de toekomst.



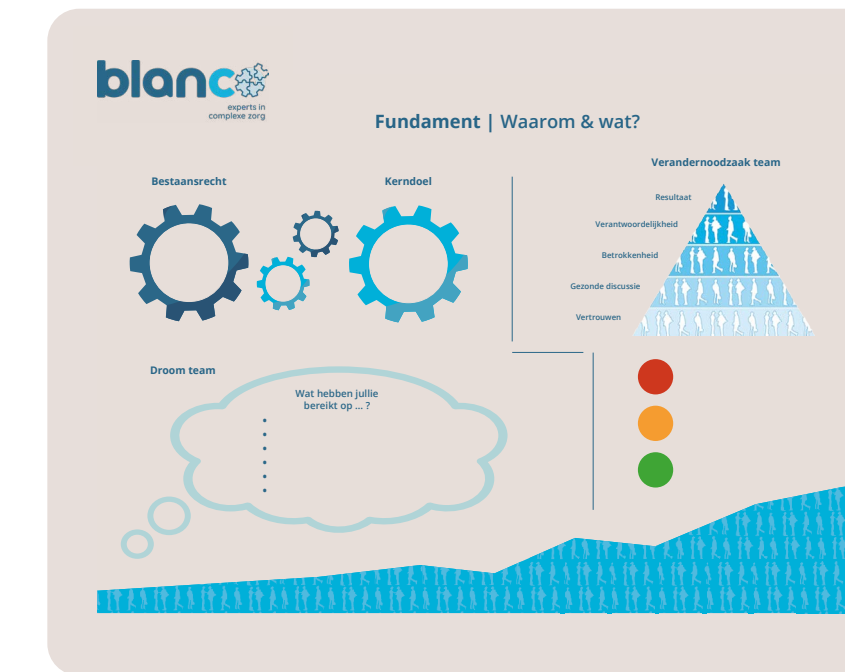
Het team leert en ontwikkelt op identiteitsniveau. Geen kortdurend, eenmalig trucje maar een onderdeel van wie het team is en wil zijn. Met als effect een hecht team dat groeit in zelfvertrouwen en zich

ontwikkelt tot een zelfregisserend team. Hierbij hebben wij als streven om onszelf overbodig te maken!

Het ontwikkeltraject en de methodiek is **overdraagbaar**. Het team is na een jaar zelfstandig in staat om vervolg te geven aan het eigen teamontwikkelingstraject.

Tijdens het ontwikkeltraject **ondersteunen wij de teammanager in de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap** zodat hij of zij in staat is om meerdere teams te leiden naar beweging & ontwikkeling. Gedurende het jaar zal de manager of teamleider het team onvoorwaardelijk

ondersteunen en gedeeltelijk of geheel het ontwikkeltraject overnemen. Op deze wijze wordt doorontwikkeling in gang gezet en ontstaat er een langdurige verandering.

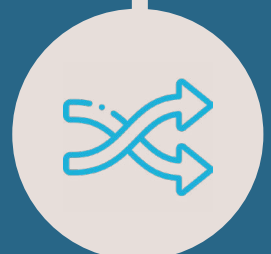
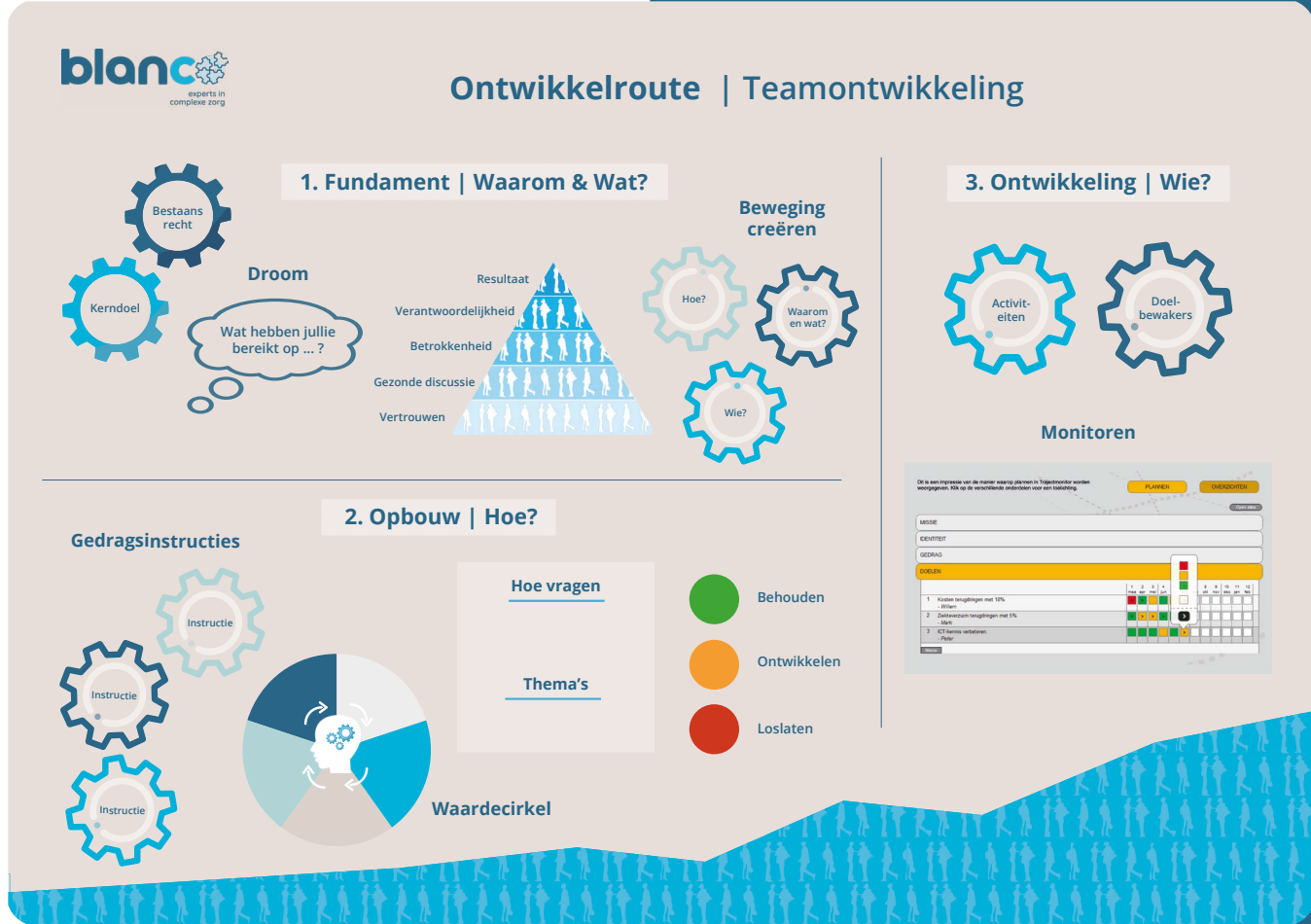


Doorloop de ontwikkelroute...

Het teamontwikkeltraject start met een tweedaagse training waarin het team een **inspirerende visie gaat ontwikkelen voor de komende 12 maanden**.

Tijdens die twee dagen doorlopen we met het team een **ontwikkelroute met daarin drie fases**. In elke fase staan er ontwikkelvragen centraal waarop het team zelf de antwoorden geeft. Op grote ontwikkelposters worden de antwoorden opgeschreven.

Het zijn inspirerende en creatieve twee dagen waarin het team letterlijk in beweging wordt gezet!



1. Fundament: Waarom & wat willen we veranderen?
We leggen het fundament door stil te staan bij het bestaansrecht en kerndoel, welke verandernoodzaak er is om een hecht team te vormen en hoe het team daadwerkelijk beweging gaat creëren. In deze fase wordt de veranderbereidheid in gang gezet.

2. Opbouw: Hoe komen we tot ontwikkeling?
In deze fase bepaalt het team vanuit welke waarde en gedrag ze met elkaar willen samenwerken. Het team neemt een besluit over de thema's waar het aan wil werken en stemt af wat het wil behouden, ontwikkelen en loslaten.

3. Ontwikkeling: Wie gaat wat doen?
In deze fase koppelt het team de verschillende thema's aan zogenaamde groeibewakers. Deze groeibewakers vertalen de thema's naar een plan van aanpak met concrete activiteiten. Met Trajectmonitor, een online-applicatie, worden de thema's en activiteiten het gehele jaar door geëvalueerd en gemonitord totdat alle gewenste resultaten zijn behaald.

... in 3 fases

Waarom bestaan we?

Wij bieden een veilig thuis aan mensen met een verstandelijke beperking zodat zij een zo gewoon mogelijk leven kunnen leven met persoonlijke aandacht en zorg, afgestemd op ieders individuele behoefte. Waarbij hun sociale netwerk een betrokken rol speelt.

Onze verandernoodzaak op teamniveau

Resultaat **5** Gezonde discussie **6** Vertrouwen **8**

Waarom: Situatie nu

Clïëntniveau:
Onvoldoende onderscheidende zorg

Teamniveau:
Scholing en persoonlijke ontwikkeling stagneert, geen verbinding

Organisatieniveau:
Verschillende visies, rolverdeling niet helder, onvoldoende afstemming

Waartoe: Droom & perspectief

Onze droom is dat iedereen zich thuis voelt, optimaal functioneert en gelukkig is!

Wij rust en vertrouwen uitstralen en bewoners het leven wat ze willen leven.

Waar een optimaal kwaliteit van leven en goed werkgeverschap vanzelfsprekend is.

Wat: Ontwikkelverlangen

Clïëntniveau:
Van dagprogramma naar betekenisvolle daginvulling

Teamniveau:
Van klacht naar probleem

Organisatieniveau:
Van wij-zij naar samen
Van vertrouwen verdienen naar vertrouwen geven

Wat vinden wij belangrijk? | Onze waarde cirkel

Onze streefwaarde zijn:

- Gastvrijheid
- Oprechtheid

Onze kernwaarde zijn:

- Betrokkenheid
- Erkenning
- Verantwoordelijkheid



Hoe gedragen we ons?

- Wees verantwoordelijk
- Spreek verwachtingen uit
- Geef en ontvang feedback

Belangrijke thema's komend jaar

- Verbinding
- Professionaliteit
- Communicatie
- Ontwikkeling

Wat zou ons kunnen helpen?

- Behouden:**

 - Humor en passie op de werkvloer
 - Nieuwsgierig zijn naar elkaar
 - Positieve uitstraling
 - Werklust
- Ontwikkelen:**

 - Positiviteit
 - Openheid en eerlijkheid
 - Persoonlijk leiderschap
 - Zorg op maat
- Loslaten:**

 - Gemakzucht
 - Roddelen
 - Ergeren
 - Negativiteit

Wie doet wat? | Hoe-bewakers

Verbinding: Thea en Truus
Professionaliteit: Henk en Ingrid
Communicatie: Mohamed en Abdel
Ontwikkeling: Klaas en Piet

Visie op 1 A4

Aan het eind van de tweede dag is er een eenduidige visie voor het komende jaar gecreëerd. Met een concreet plan van aanpak, gericht op daadwerkelijke beweging en ontwikkeling. Passend bij de drijfveren, waarden en tradities van de organisatie en het team.



Deze visie past op 1 A4 die het team als ontwikkelposter kan ophangen.

Vervolg ontwikkeltraject: blanco integratie sessies

Na de tweedaagse training vinden er elke maand **vervolgbijeenkomsten** plaats, welke door blanco-organisatieontwikkeling begeleid worden. In de bijeenkomsten vindt verdere verdieping plaats op actuele thema's en onderwerpen die zijn aangedragen door het team.

Tijdens deze Blanco Integratie Sessies (BIS) staan we stil bij alle onderdelen van het plan en geeft het team

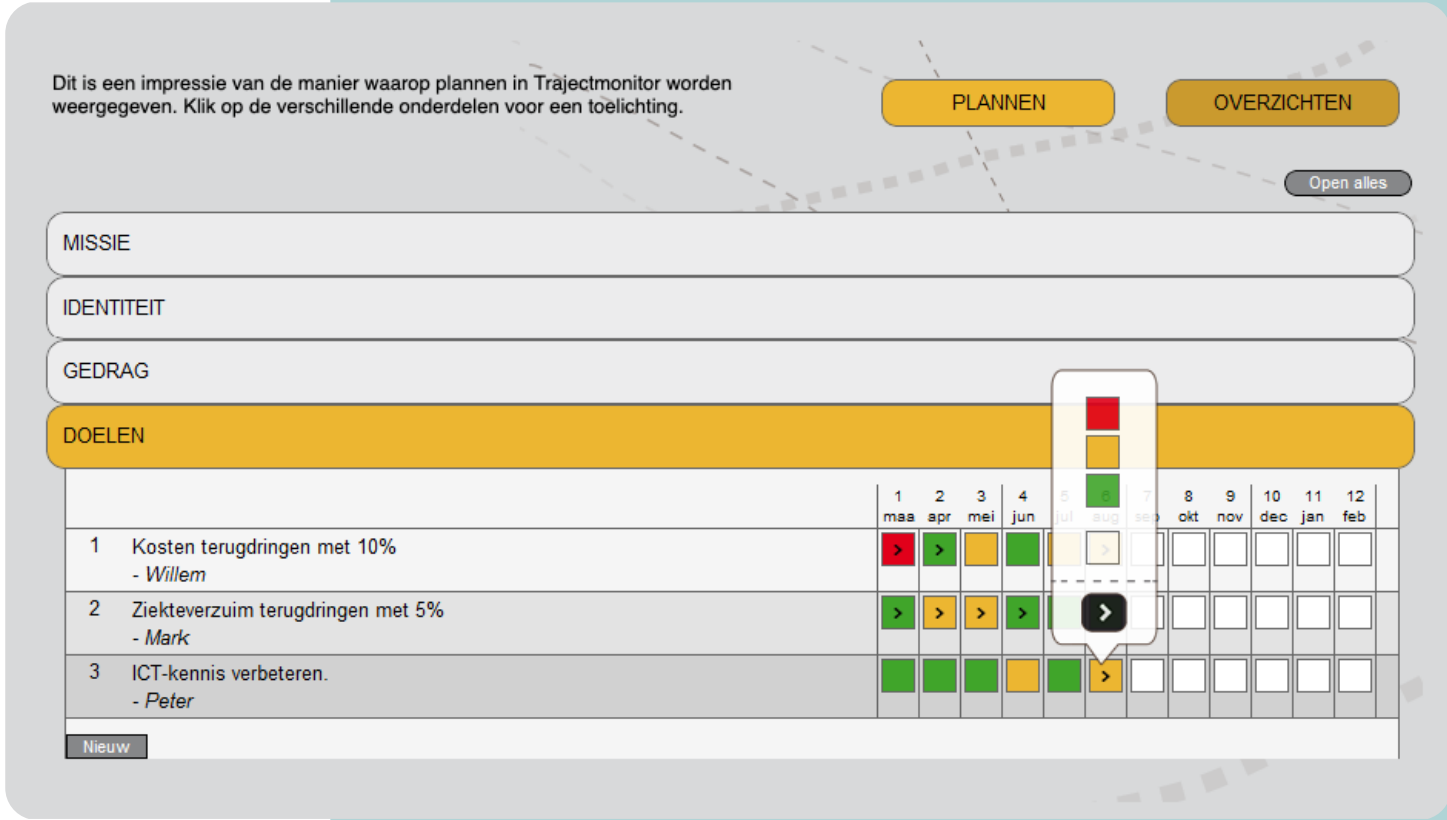
met **'scores'** aan hoe het team in de afgelopen maand heeft gepresteerd als het gaat om **eigen houding, gedrag, acties en resultaten**. Het team leert zich op de toekomst te richten en komt steeds meer op één lijn door telkens waardevolle lessen uit het verleden te trekken en die mee te nemen naar de toekomst. De discussies hierover leveren het inzicht, de energie, de inspiratie en **nieuwe concrete acties voor de eerstvolgende maand**.



Trajectmonitor

Ons eigen online applicatie “Trajectmonitor” zal worden ingezet om de thema’s en activiteiten te monitoren, bewaken en waarderen. Hierdoor zijn de manager en het team in staat om op afstand het proces te bewaken, sturen en toetsen. Het waarborgt de procesvoortgang van het traject totdat de doelen zijn behaald.

Je ziet gemakkelijk welke doelen er door het team zijn ingezet. Er is een tijdspad aan gekoppeld en er staat bij wie verantwoordelijk is voor dit doel.



Meer informatie?
Vraag naar de mogelijkheden

