

Businesscase

Team Opleidingen, grote zorginstelling Zuid Nederland

Situatieschets

Als gevolg van de fusie is er uit drie afdelingen één afdeling HRM ontstaan waarbinnen een team praktijkopleiders bestaande uit 13 medewerkers. De fusie biedt de kans om van elkaar te kunnen leren en het beste van alle betrokken afdelingen te combineren. Hierbij is het belangrijk om ook effectiviteits- en efficiencyvoordelen te bereiken. Tot op heden is dit, ondanks verschillende begeleidingspogingen, binnen het team opleidingen onvoldoende uit de verf gekomen. Zo wordt er nog onvoldoende met elkaar samengewerkt en nemen mensen een afwachtende houding tot iemand van 'boven' de knopen doorhakt.

Passie in Bedrijf wordt ingehuurd door de scheidende HRM manager Ad Interim. De nieuwe manager heeft de verantwoordelijkheid over de HRM afdeling van een 7000 mensen tellende organisatie. Er is haar veel aangelegen het team opleidingen 'zelfstandig' te kunnen laten werken.

Interventie

Met elk teamlid heeft Passie in Bedrijf eerst een intake van een half uur gehouden. Vervolgens volgen drie sessies van een halve dag waarin alle onvrede over het verleden, de fusie en elkaar boven tafel komen en in een veilige sfeer met elkaar worden gedeeld. Tegelijkertijd wordt één van de teamleden als Leidinggevende aangesteld.

Resultaat

- Al na de eerste sessie geven de teamleden aan blij te zijn geweest met de bijeenkomst en voelt de sfeer in het team al anders. Mensen lijken elkaar direct al meer op te zoeken en er heerst teamgeest die er jaren niet meer is geweest. Er ontstaat ruimte binnen het team om, in de vervolgbijeenkomsten, met elkaar te onderzoeken hoe de lusten en lasten moeten worden verdeeld en er worden afspraken gemaakt over ieders aandeel.
- Naar aanleiding van de bijeenkomsten waarin de mensen met elkaar en met *zichzelf* in contact zijn gekomen, beslissen drie mensen om het team/ de organisatie verlaten. Het zijn de informele leider van de groep (hierdoor ontstaat ruimte voor de nieuwe leidinggevende), een oud gediende die niet meer productief was en zich verschulde en een derde teamlid. Deze wijziging geven een extra impuls voor de nieuw op gestarte samenwerking.
- Na drie maanden wordt het traject geëvalueerd met de HRM manager. Zij is bijzonder blij met de ontwikkeling van het team noemt haar boven verwachting; er is een zelfstandige samenwerking ontstaan tussen de teamleden en wordt vorm en inhoud gegeven aan het 'speerpunt Leren en ontwikkelen'.