

Onderhuidse teamdynamiek zichtbaar maken en gericht interveniëren



Team Dynamics Method voor teamcoaches

Maak collectieve patronen bespreekbaar en begeleid teams naar meer bewustzijn en nieuwe mogelijkheden in hun samenwerking.



ENNEAGRAMSCHOOL.BE

WAT ZIE JE ALS COACH EN WAT BLIJFT ONDER DE OPPERVLAKTE?

Van terugkerende moeilijkheden naar de patronen die ze in stand houden

Je begeleidt een team waarin gesprekken telkens op hetzelfde punt vastlopen. Er worden afspraken gemaakt, maar in de dagelijkse samenwerking verandert weinig. Mensen lijken akkoord te gaan, terwijl je merkt dat niet alles wordt uitgesproken.

Als coach neem je veel waar. Je hoort wat mensen zeggen, merkt waar spanning ontstaat en ziet wie ruimte inneemt of zich terugtrekt. Toch blijft het soms zoeken naar wat er onder die zichtbare interacties speelt.

Waarom blijft een team beslissingen uitstellen? Wat maakt dat betrokken collega's moeilijke onderwerpen vermijden? Hoe komt het dat initiatief wordt aangemoedigd, maar nauwelijks ontstaat?

Ook wanneer je een patroon herkent, is het nog niet vanzelfsprekend om het bespreekbaar te maken. Jouw observatie kan herkenning oproepen, maar ook weerstand. Wat jij ziet, wordt niet noodzakelijk door iedereen zo ervaren.

Een team is meer dan de som van zijn leden

Binnen teams ontstaan gewoonten, verwachtingen en ongeschreven regels. Sommige kwaliteiten krijgen ruimte, andere verdwijnen naar de achtergrond. Zo ontwikkelt zich een collectieve dynamiek die mee bepaalt hoe mensen zich gedragen.

Wat individuele teamleden in huis hebben en wat het team als geheel tot uitdrukking brengt, zijn twee verschillende zaken. Mensen kunnen bijvoorbeeld individueel veel initiatief tonen, terwijl het team nauwelijks gezamenlijke beslissingen neemt.

De Team Dynamica Scan helpt om die collectieve dynamiek vanuit de ervaringen van de teamleden te onderzoeken.

De scan is geïnspireerd door het Enneagram, maar onderzoekt niet welke enneagramtypes de individuele teamleden hebben. Hij richt zich op de kwaliteiten en patronen die binnen het team als geheel tot uitdrukking komen. Als coach krijg je zo een waardevol instrument om wat onderhuids leeft in een team naar de oppervlakte te brengen, bespreekbaar te maken en er gericht op te interveniëren.



NEGEN DOMEINEN VAN TEAMFUNCTIONEREN

Welke kwaliteiten krijgt een team werkelijk tot zijn beschikking?

De Team Dynamica Scan onderzoekt negen domeinen van teamfunctioneren. Elk domein vertegenwoordigt een wezenlijke kwaliteit die bijdraagt aan gezonde en bewuste samenwerking.

De domeinen staan niet los van elkaar. Ze beïnvloeden elkaar voortdurend. Een team heeft bijvoorbeeld daadkracht nodig om beslissingen te nemen, maar ook inzicht om de situatie goed te begrijpen, vertrouwen om verschillen te bespreken en integriteit om zorgvuldig met verantwoordelijkheden om te gaan.

De negen domeinen nodigen uit om fundamentele vragen te onderzoeken.



1. Integriteit & kwaliteit

Welk moreel kompas geeft richting aan ons handelen?



2. Zorg & empathie

Hoe zorgen we voor elkaar als mensen?



3. Resultaat & doelgerichtheid

Wat willen we als team realiseren?



4. Identiteit & zingeving

Welke unieke bijdrage willen we als team leveren?



5. Inzicht & expertise

Wat begrijpen we werkelijk van de situatie?



6. Veiligheid & vertrouwen

Kunnen we elkaar vertrouwen en is dit team onze loyaliteit waard?



7. Vreugde & inspiratie

Kunnen we met vreugde en inspiratie samenwerken, zonder de realiteit uit de weg te gaan?



8. Daadkracht & bescherming

Zetten we onze kracht in ten dienste van het team en het hogere goed?



9. Dynamische verbondenheid

Kunnen we meebewegen met wat de situatie werkelijk vraagt, zonder onze stabiliteit te verliezen?

De essentie is begrijpen welke kwaliteiten de samenwerking ondersteunen, welke onvoldoende ruimte krijgen en waar patronen ontstaan die de ontwikkeling van het team belemmeren.

Voor jou als coach bieden de domeinen een kader om preciezer te onderzoeken waar een ontwikkelingsvraag ligt en welke kwaliteiten daarbij kunnen helpen.



VIJF ONTWIKKELINGSNIVEAUS

Niet alleen welke kwaliteiten aanwezig zijn, maar ook hoe ze functioneren: gezonde uitdrukking, vervorming en ontbreken onderscheiden

De aanwezigheid van een kwaliteit vertelt nog niet het hele verhaal. Daadkracht kan een team helpen om knopen door te hakken, maar kan ook omslaan in dominantie of machtsstrijd. Zorg voor elkaar kan verbondenheid versterken, maar kan eveneens leiden tot het vermijden van moeilijke gesprekken. Daarom onderzoekt de Team Dynamica Scan niet alleen de negen domeinen, maar ook hun ontwikkelingsniveau.

Vijf ontwikkelingsniveaus



Niveau 1 — Uitzonderlijk teamfunctioneren

Kwaliteiten komen op een bijzonder bewuste en constructieve manier tot uitdrukking.



Niveau 2 — Teamcultuur

Gezonde kwaliteiten worden herkenbaar in de gewoonten en de dagelijkse samenwerking.



Niveau 3 — Onderhuidse jungle

Kwaliteiten beginnen te vervormen maar deze zijn nog niet zichtbaar aan de oppervlakte.



Niveau 4 — Openlijke jungle

Vervormingen worden duidelijker zichtbaar in gedrag, interacties en conflicten.



Niveau 5 — Ontwrichting

De samenwerking raakt ernstig verstoord en vraagt bijzondere zorgvuldigheid in de begeleiding.

Een team kan op het ene domein gezond functioneren en op een ander domein onderhuidse spanningen ontwikkelen. Precies die verschillen maken het interessant om verder te kijken dan één algemene teamscore.

Vervorming en ontbreken vragen een andere aanpak

Bij vervorming is een kwaliteit wel aanwezig, maar krijgt ze een minder gezonde uitdrukking. Bij ontbreken komt de kwaliteit op teamniveau onvoldoende tot haar recht. Dat betekent niet noodzakelijk dat individuele teamleden die kwaliteit niet bezitten.

Dit onderscheid is belangrijk voor je begeleiding. Een team dat onvoldoende daadkracht ontwikkelt, heeft iets anders nodig dan een team waarin daadkracht zich uit in strijd om invloed en controle.

De combinatie van domein, ontwikkelingsniveau en ontbreken helpt je om die verschillen te onderzoeken en een passende ontwikkelrichting te bepalen.



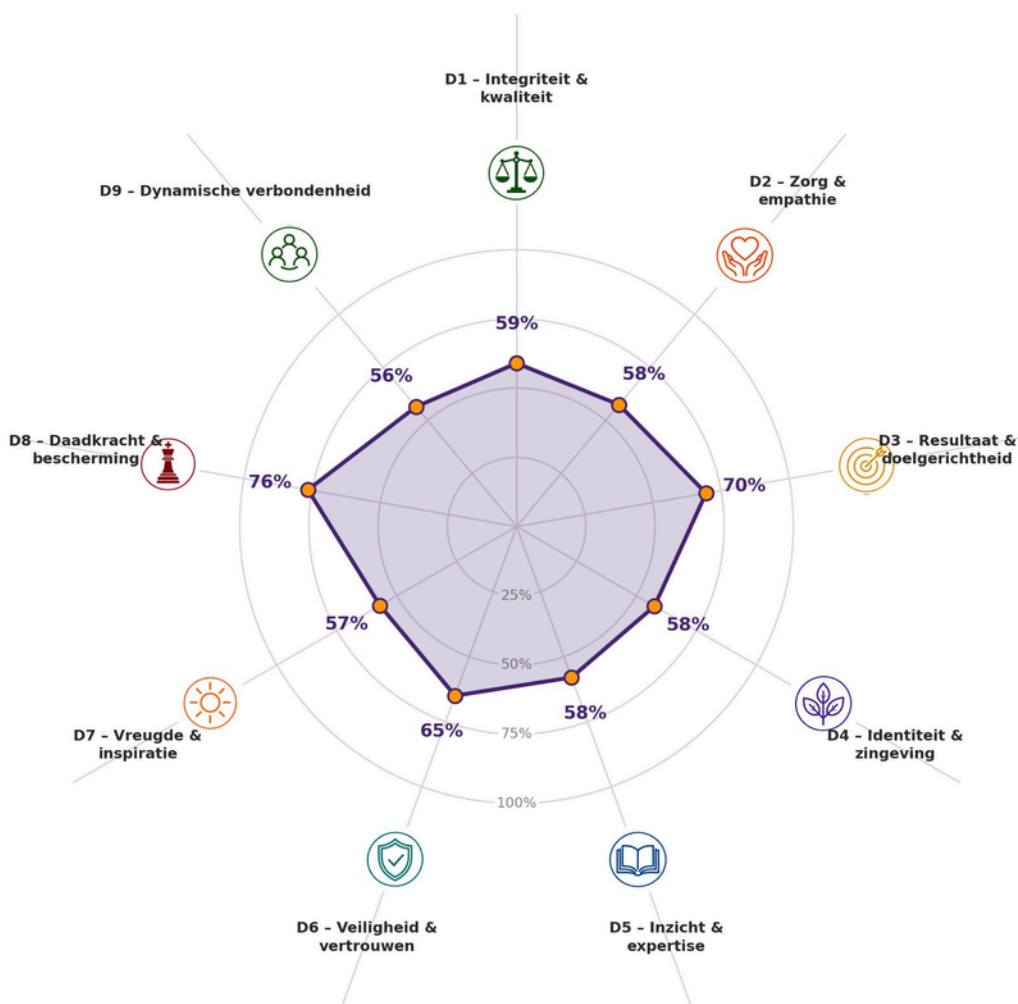
EEN RAPPORT MET VERSCHILLENDE INFORMATIELAGEN

MEERDERE AANKNOPINGSPUNTEN OM TE ONDERZOEKEN WAT ER WERKELIJK SPEELT

De antwoorden van de teamleden worden samengebracht in een uitgebreid rapport. Verschillende grafieken, matrices en onderzoeksvragen helpen je om de samenwerking vanuit meerdere invalshoeken te bekijken. Hieronder krijg je een indruk van de belangrijkste hulpmiddelen om de dynamiek in een team in beeld te brengen.

De negen-domeinenster

De negen-domeinenster geeft een eerste overzicht van de negen kwaliteiten en maakt zichtbaar hoe hun scores zich binnen het team tot elkaar verhouden.



De Domeinmatrix

De Domeinmatrix (Matrix 1 in de tabel) biedt een verdere verdieping per domein en helpt om te onderzoeken hoe de verschillende kwaliteiten binnen het team functioneren.

In onderstaand voorbeeld zie je dat alle domeinen geel of groen krijgen. Geel zijn de domeinen waar vervorming onderhuids begint te spelen. Groen zijn gezonde domeinen.

Domein	Gezonde expressie	Matrix 1	Matrix 2	Ontbreken
D1 – Integriteit & kwaliteit	59.0%	●	♥ ● ● ● ●	blanco
D2 – Zorg & empathie	57.5%	—	—	blanco
D3 – Resultaat & doelgerichtheid	69.5%	●	♥ ● ● ● ●	blanco
D4 – Identiteit & zingeving	57.5%	—	—	■
D5 – Inzicht & expertise	58.0%	●	♥ ● ● ●	blanco
D6 – Veiligheid & vertrouwen	65.0%	●	♥	blanco
D7 – Vreugde & inspiratie	57.0%	●	● ●	■
D8 – Daadkracht & bescherming	76.5%	●	♥ ● ●	blanco
D9 – Dynamische verbondenheid	56.5%	●	●	■

De Niveaumatrix

De Niveaumatrix (Matrix 2 in de tabel) maakt zichtbaar welke ontwikkelingsniveaus binnen de verschillende domeinen naar voren komen. Zo kan je onderzoeken waar gezonde kwaliteiten de samenwerking ondersteunen en waar vervormingen aandacht vragen.

In bovenstaand voorbeeld zie je een rood bolletje bij de domeinen 1 en 3. Concreet betekent dit dat de medewerkers patronen herkennen van alle ontwikkelingsniveaus binnen dit domein. Dit is belangrijke informatie om verder te onderzoeken met het team.



Ontbreken als afzonderlijke informatielaag

Een van de belangrijke inzichten van de Team Dynamica Scan is dat een kwaliteit niet noodzakelijk beschikbaar is op teamniveau, zelfs wanneer individuele teamleden die kwaliteit wel bezitten.

Zo kunnen verschillende medewerkers veel initiatief tonen in hun eigen werk, terwijl het team als geheel nauwelijks gezamenlijke beslissingen neemt. Of kunnen mensen individueel betrokken en zorgzaam zijn, terwijl er in de samenwerking weinig ruimte bestaat om persoonlijke bezorgdheden uit te spreken.

Dit onderdeel van het rapport 'Ontbreken' helpt om te onderzoeken welke kwaliteiten binnen het collectieve functioneren onvoldoende tot uitdrukking komen.

In de tabel op de vorige pagina kan je zien dat domein 9 als sterk ontbrekend ervaren wordt in het team. Domeinen 4 en 7 krijgen ook weinig aandacht. Het voorbeelditem hieronder toont de score, de mediaan en de spreiding van de antwoorden van het team.

	Item	Gem.	Med.	Verdeling 1-5
Ontbreken	Binnen dit team wordt weinig zingeving ervaren in het werk.	3,20	3	

Het onderscheid tussen ontbreken en vervorming voorkomt dat we te snel naar een interventie grijpen. Soms is het nodig een kwaliteit meer ruimte te geven. In andere situaties is het belangrijk om de manier waarop een aanwezige kwaliteit wordt ingezet, bewuster te maken.

Spreiding in antwoorden

Een gemiddelde score kan een belangrijk verschil tussen teamleden verbergen. Wat voor de ene medewerker vanzelfsprekend is, kan voor een andere medewerker nauwelijks herkenbaar zijn.

Daarom kijkt de Team Dynamica Scan niet alleen naar gemiddelden, maar ook naar de spreiding in de antwoorden.

Wanneer teamleden dezelfde uitspraak heel verschillend beoordelen, ontstaat een interessante onderzoeksvraag: wat maakt dat zij de samenwerking zo anders ervaren?



Een voorbeeld uit de fictieve oefencase Novara

Bij het domein *Identiteit & zingeving* werd onder meer deze uitspraak beoordeeld:

“Teamleden willen gezien en gewaardeerd worden omdat zij via hun werk uitdrukking geven aan wie zij zijn.” De vijf antwoorden liepen uiteen: twee teamleden kozen score 1, twee kozen score 3 en één koos score 4. Het gemiddelde bedroeg 2,40 en de mediaan 3.

Niveau	Item	Gem.	Med.	Verdeling 1–5
L2	Teamleden willen gezien en gewaardeerd worden omdat zij via hun werk uitdrukking geven aan wie zij zijn.	2,40	3	

De verschillen vertellen op zichzelf nog niet waarom teamleden anders antwoorden. Ze nodigen uit om samen te onderzoeken welke ervaringen en verwachtingen achter die antwoorden schuilgaan.

Het leiderschapsprofiel

Leiderschap speelt een belangrijke rol in de ruimte die kwaliteiten binnen een team krijgen. Een leidinggevende kan bijvoorbeeld bewust proberen om initiatief, vertrouwen of samenwerking te stimuleren, terwijl teamleden dat in de praktijk anders ervaren. Het leiderschapsprofiel brengt verschillende perspectieven samen.

Het laat zien hoe teamleden de stimulering van de negen kwaliteiten door de leidinggevende ervaren en hoe de leidinggevende daar zelf naar kijkt. In deze fictieve case heet de leidinggevende Sandra.

Vooraf domein 2 trekt de aandacht omdat Sandra en haar team dit heel anders inschatten.

Domein	Sandra (zelf, %)	Overige 4 (over Sandra, %)	Vershil (pt)
D1 – Integriteit & kwaliteit	100.0%	81.2%	+18.8
D2 – Zorg & empathie	62.5%	9.4%	+53.1
D3 – Resultaat & doelgerichtheid	100.0%	93.8%	+6.2
D4 – Identiteit & zingeving	37.5%	28.1%	+9.4
D5 – Inzicht & expertise	75.0%	56.2%	+18.8
D6 – Veiligheid & vertrouwen	75.0%	53.1%	+21.9
D7 – Vreugde & inspiratie	75.0%	53.1%	+21.9
D8 – Daadkracht & bescherming	87.5%	87.5%	+0.0
D9 – Dynamische verbondenheid	75.0%	25.0%	+50.0



VAN RAPPORTBEELD NAAR ONDERZOEKSVRAAG

Een opvallende score vertelt nog niet waarom een patroon ontstaat of wat de beste volgende stap is. De betekenis wordt duidelijker wanneer je de resultaten verbindt met de context, je eigen observaties en de ervaringen van het team.

De grafieken en matrices vormen daarmee een vertrekpunt voor onderzoek en dialoog. Ze helpen je om gericht te kijken en je eerste interpretaties te toetsen.

Het rapport bevat bovendien niet alleen alle grafieken en matrices maar ook gepaste vragen om samen met het team te onderzoeken. Op deze manier helpen we je al een flink stuk op weg voor de bespreking van de resultaten met de opdrachtgever en het team.

Alle rapportbeelden zijn afkomstig uit de fictieve oefencase Novara waarmee we aan de slag gingen tijdens de eerste masterclass.



JE HOEFT NIET ALLEEN DE BOODSCHAPPER TE ZIJN

De ervaringen van het team openen het gesprek

Soms zie je als coach iets wat moeilijk te benoemen is.

Mensen vermijden verantwoordelijkheid. Verschillen worden toegedekt. Een leidinggevende vraagt om initiatief, terwijl teamleden weinig ruimte ervaren om zelf richting te geven.

Wanneer jij dat ter sprake brengt, kan de aandacht verschuiven naar jou als boodschapper. Vooral op ontwikkelingsniveau 4 of 5 loop je meer kans dat het team begint te schieten op de boodschapper. De Team Dynamica Scan biedt een oplossing. De resultaten komen voort uit de antwoorden van de betrokkenen zelf. Daardoor kan je een moeilijk onderwerp openen vanuit wat zij over de samenwerking aangeven.

Je hoeft het slechte nieuws niet uitsluitend vanuit je eigen observatie te brengen. Er ligt materiaal op tafel dat het team zelf heeft aangereikt. Jij blijft buiten schot zolang jij je neutraliteit bewaart tijdens de bespreking met het team.

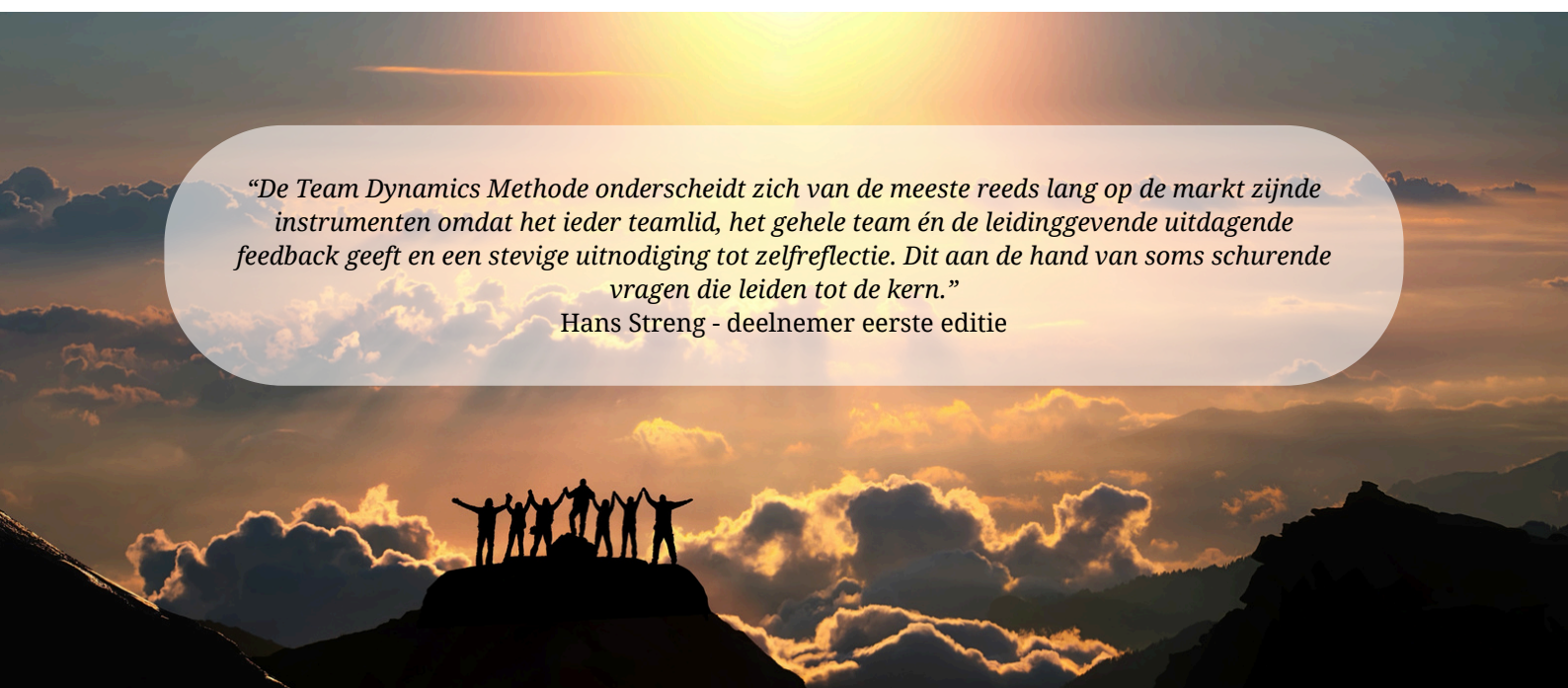
Je begeleidt een proces waarin het team zichzelf ziet

Je kunt samen kijken naar wat de antwoorden laten zien en onderzoeken waar mensen dat herkennen in hun dagelijkse samenwerking.

Waar zien jullie dit gebeuren? Welke situaties helpen ons deze uitkomst te begrijpen? Wat maakt dat jullie ervaringen uiteenlopen? Welke gewoonten houden dit patroon mogelijk in stand?

Je helpt mensen om stil te staan bij confronterende uitkomsten, verschillen te onderzoeken en hun eigen aandeel te herkennen.

De scan neemt jouw begeleidende rol niet over. Juist bij moeilijke onderwerpen zijn zorgvuldigheid, neutraliteit en professioneel oordeel nodig. Het rapport geeft je een gezamenlijk vertrekpunt, van waaruit meer ruimte kan ontstaan voor herkenning en eigenaarschap.



“De Team Dynamics Methode onderscheidt zich van de meeste reeds lang op de markt zijnde instrumenten omdat het ieder teamlid, het gehele team én de leidinggevende uitdagende feedback geeft en een stevige uitnodiging tot zelfreflectie. Dit aan de hand van soms schurende vragen die leiden tot de kern.”

Hans Streng - deelnemer eerste editie

GERICHTE ONDERZOEKSVRAGEN

Van resultaten naar betekenisvolle gesprekken

Een uitgebreid rapport kan veel zichtbaar maken. De volgende vraag is hoe je met die informatie een gesprek opent dat het team verder helpt. Daarom bevat het rapport gerichte onderzoeksvragen. Ze ondersteunen je om opvallende resultaten te verkennen, verschillen te onderzoeken en verbanden met de dagelijkse samenwerking te leggen.

Die vragen helpen je om je eerste interpretatie open te houden. Een uitkomst kan verschillende verklaringen hebben. Wat op terughoudendheid lijkt, kan bijvoorbeeld samenhangen met onduidelijke verantwoordelijkheden, eerdere ervaringen of de manier waarop beslissingen worden genomen.

Verschillende ervaringen verdienen ruimte

Het Novara-voorbeeld op pagina 8 laat zien hoe verschillend teamleden dezelfde uitspraak kunnen beoordelen. Hoe maak je die verschillen bespreekbaar?

Je kan bijvoorbeeld vragen:

- Welke ervaringen liggen achter jullie antwoorden?
- Wanneer voelen jullie je gezien en gewaardeerd binnen dit team?
- Krijgen verschillende bijdragen evenveel erkenning?

Als coach help je het team om die ervaringen te onderzoeken, zonder dat iedereen tot dezelfde beleving hoeft te komen.

Jouw waarneming blijft van betekenis

De onderzoeksvragen geven houvast. Jij bepaalt welke vraag op welk moment passend is, waar vertraging nodig is en wanneer een concreet voorbeeld meer duidelijkheid kan brengen.

Je blijft ook aandacht houden voor wat zich tijdens het gesprek afspeelt. Wie neemt het woord? Welke onderwerpen worden gemakkelijk besproken? Waar verandert de sfeer?

Zo ontstaat een dialoog waarin het rapport, jouw observaties en de ervaringen van het team elkaar aanvullen.



VAN INZICHT NAAR GERICHTE INTERVENTIES

Een uitgebreid interventiehandboek voor je eigen praktijk

Tijdens de masterclass ontvang je een uitgebreid interventiehandboek. Het beschrijft de negen domeinen per ontwikkelingsniveau en biedt gerichte interventies die daarop aansluiten. Zo krijg je ondersteuning om nauwkeuriger te onderscheiden wat er speelt en welke aanpak het team verder kan helpen.

Dezelfde moeilijkheid vraagt een andere aanpak

Twee teams komen moeilijk tot besluiten. Toch kan de onderliggende dynamiek sterk verschillen. Bij het ene team *ontbreekt daadkracht*. Mensen wachten op elkaar en nemen weinig gezamenlijk initiatief. De begeleiding richt zich op het ontwikkelen van initiatief en gedeelde verantwoordelijkheid. Bij het andere team is *daadkracht vervormd*. Mensen strijden om invloed en controle. Hier vraagt de begeleiding om het onderzoeken van macht en de ruimte die anderen krijgen.

Het domein, het ontwikkelingsniveau en het onderscheid tussen ontbreken en vervorming geven richting aan je interventies.

Ook na de opleiding houvast

Het uitgebreide handboek blijft een naslagwerk om je trajecten voor te bereiden en passende interventies te kiezen. Daarnaast vind je alle interventies en een samenvatting van de theorie in onze online Huddle-omgeving. Zo kan je altijd en overal de interventies en de beschrijvingen van de domeinen en ontwikkelingsniveaus raadplegen.

In Huddle kan je ook vragen stellen, oefeningen delen en ervaringen uitwisselen met de andere deelnemers.



HOE VERLOOPT EEN TEAMTRAJECT?

Van eerste verkenning tot verandering in de dagelijkse samenwerking

De Team Dynamica Scan maakt deel uit van een begeleid ontwikkelingsproces. Als teamcoach stem je het traject af op de vraag, de context en de noden van het team.

1. Intake en verkenning

Je bespreekt met de opdrachtgever de aanleiding, de ontwikkelingsvraag en de verwachtingen. Je maakt afspraken over vertrouwelijkheid, de terugkoppeling en het gebruik van de resultaten.

2. Online invullen van de scan

De teamleden beantwoorden individueel een online vragenlijst over hoe zij de samenwerking ervaren. Voorkennis van het Enneagram is niet nodig.

3. Samenstellen en nakijken van het rapport

Sandra De Clercq verwerkt de antwoorden tot een uitgebreid rapport met grafieken, matrices en gerichte onderzoeksvragen. Ze kijkt het rapport persoonlijk na. Jij gebruikt het om de terugkoppeling voor te bereiden.

4. Voorbespreking met opdrachtgever en leidinggevende

Je verkent de resultaten eerst met de opdrachtgever en de leidinggevende. Je verbindt hun perspectief met het rapport en onderzoekt welke onderwerpen extra aandacht vragen bij de teamdialoog.

5. Begeleide teamdialoog

Je begeleidt het team bij het onderzoeken van de resultaten. De eigen antwoorden en de onderzoeksvragen uit het rapport helpen om onderhuidse patronen naar de oppervlakte te brengen en bespreekbaar te maken.

6. Gerichte interventies

Je kiest interventies die aansluiten bij de ontwikkelingsvraag, de betrokken domeinen en ontwikkelingsniveaus. Het uitgebreide interventiehandboek biedt daarbij ondersteuning.

7. Verankering in de praktijk

Je helpt het team om inzichten te vertalen naar concrete veranderingen in de dagelijkse samenwerking. Samen volg je op wat die veranderingen teweegbrengen. Indien zinvol kan een nieuwe meting de verdere ontwikkeling zichtbaar maken.



PERSOONLIJKE BETROKKENHEID

Je staat er niet alleen voor

Een rapport vraagt om aandachtige interpretatie. Welke patronen vallen op? Waar lopen ervaringen uiteen? Welke resultaten roepen vragen op en welke onderwerpen vragen bijzondere zorgvuldigheid?

Sandra De Clercq kijkt ieder rapport persoonlijk na.

Die kwaliteitscheck vormt een extra laag van aandacht voordat je met de resultaten aan de slag gaat. Als ontwikkelaar van de scan is Sandra vertrouwd met de samenhang tussen de domeinen, ontwikkelingsniveaus en verschillende rapportonderdelen.

Zorgvuldigheid vóór de teamdialoog

De voorbereiding van een terugkoppeling vraagt meer dan het doornemen van scores. Je onderzoekt welke informatie je nog mist, welke interpretaties voorlopig blijven en hoe je de resultaten op een passende manier bespreekbaar maakt. Daarbij blijft jouw kennis van het team essentieel. Jij kent de aanleiding voor het traject, de afspraken met de opdrachtgever en de ervaringen die tijdens eerdere gesprekken naar voren kwamen.

De persoonlijke kwaliteitscheck en jouw professionele voorbereiding vullen elkaar aan.

Expertise achter de methode

De Team Dynamica Scan werd ontwikkeld door Sandra De Clercq, organisatiepsycholoog, medeoprichter van Enneagramschool en auteur van De Kracht van het Enneagram en Begrijp me dan toch. In 2008 werd Sandra de eerste Riso-Hudson Certified Enneagram Trainer in België. Haar benadering verbindt psychologisch inzicht met bewustwording, zelfobservatie en jarenlange ervaring in het begeleiden van teams, coaches en individuen.

In haar werk staat ontwikkeling centraal. Het Enneagram biedt een kader om automatische patronen te herkennen en meer vrijheid te ontwikkelen in de manier waarop mensen reageren en samenwerken. Vanuit die achtergrond ontstond de Team Dynamics Method.



LEER WERKEN MET DE TEAM DYNAMICS METHOD

Verdieping voor Teamcoaches

Je hebt geen voorkennis van het Enneagram nodig om met de Team Dynamics Method aan de slag te gaan. Tijdens de masterclass krijg je het inhoudelijke kader aangereikt dat je nodig hebt om de scan te duiden en ermee te werken in je teamcoaching.

Wat je in de masterclass leert

- werken met de negen domeinen en de vijf ontwikkelingsniveaus;
- onderscheid maken tussen gezonde kwaliteiten, vervorming en ontbreken;
- de verschillende informatielagen van het rapport duiden;
- de scan en de onderzoeksvragen gebruiken om onderhuidse teampatronen zichtbaar en bespreekbaar te maken;
- interventies kiezen en die aansluiten bij het domein, het ontwikkelingsniveau en de context van het team.

Je oefent met interventies uit het handboek, zodat je vertrouwd raakt met de toepassing ervan binnen de Team Dynamics Method. Daarnaast onderzoek je hoe je eigen automatische patronen kunnen meespelen wanneer je met de methode werkt.

De methode inzetten in je eigen praktijk

Na afloop van de masterclass ontvang je een certificaat van deelname en mag je de Team Dynamica Scan inzetten binnen je eigen praktijk.

Voor het gebruik wordt een vergoeding aangerekend per deelnemer die de scan invult. Daarnaast verzorgt Enneagramschool per team een teamanalyse en rapportage, waarvoor een afzonderlijke vergoeding geldt. Sandra De Clercq kijkt het rapport persoonlijk na.



MAAK KENNIS MET DE MASTERCLASS

Wil je onderzoeken hoe de Team Dynamics Method jouw werk als teamcoach kan verdiepen?

We gaan graag met je in gesprek over de opleiding, het werken met de scan en de plaats die de methode binnen jouw praktijk kan krijgen.

Sandra De Clercq
Enneagramschool

E-mail: sandra@enneagramschool.be

Meer informatie: enneagramschool.be/teamdynamicsmethod

Een opleiding die ik echt van harte aanbeveel. De inhoud wordt op een bijzonder heldere en begrijpelijke manier gebracht, en de uitgebreide cursus is een geweldig naslagwerk om verder te verdiepen.

De inzichten in groepsdynamieken getuigen duidelijk van heel veel ervaring, reflectie en denkwerk. De ontwikkelde tool om groepsdynamieken te analyseren lijkt zeer beloftevol, is heel toegankelijk en maakt dat je meteen zin krijgt om ermee aan de slag te gaan.

Absoluut ongeëvenaard is de grote betrokkenheid, de aandacht voor elke cursist en diens individuele noden. Ik blijf bij elke cursus versteld staan van de gedrevenheid en dat je voelt dat het een echte missie is om iedereen zo veel mogelijk mee te geven en kennis te delen.

Kortom: een echte aanrader, op alle vlakken.

Kathy Kamers - deelnemer eerste editie

