

Scorelijst Competentieprofiel Teamcoach

Nulmeting



Teamcoach	Waardering van sterk tot zwak				
	5	4	3	2	1
1. Begeleiden van leerprocessen					
1.1: kan onderscheiden of er sprake is van een teamcoachvraag (of een vraag die inherent is aan de structuur van de organisatie)					
1.2: kan leerhulp bieden om gewenste doelen/resultaten van teamcoaching te verhelderen					
1.3: kan een leerroute ontwerpen, faseren en een leerproces opbouwen op grond van teamcoachvraag					
1.4: kan faseren in het leerproces van een team op grond van onder andere de mate van taakvolwassenheid van een team					
1.5: kan leren afstemmen op diversiteit van factoren en actoren binnen een team in verschillende contexten					
1.6: kan een verscheidenheid aan teamcoachmethoden inzetten die een team uitnodigen tot leren en die aansluiten bij de eigen dynamiek van het team					
1.7: kan het leren gericht houden op het functioneren van een team als geheel en op verbindingen met andere afdelingen, afhankelijk van de taakvolwassenheid van en leerklimaat binnen het team					
2. Gerichtheid op de werkcontext					
2.1: kan contracteren met een team en opdrachtgever					
2.2: kan sensitiviteit voor relevante verschillen in achtergrond van teamleden inzetten ten gunste van het leren					
2.3: is in staat om het team uit te nodigen om de teamcoachvraag te koppelen aan ontwikkelingen in context en vice versa					
2.4: kan randvoorwaarden van teamcoachen organiseren, acties ondernemen om het teamcoachresultaat binnen de werkcontext te consolideren en adviseren aan opdrachtgevers op het gebied van teamcoaching					
2.5: is in staat het teamresultaat te (laten) rapporteren aan de opdrachtgever					
2.6: is gericht op het vergroten van de effectiviteit en zelfstandigheid van groepsprocessen en werkprocedures					
2.7: kan de organisatiecontext betrekken op de leerontwikkeling van een team					
2.8: is in staat om de stijl van leidinggeven te koppelen aan de mate van taakvolwassenheid en leervraag van een team					
3. Resultaatgerichtheid					
3.1: is in staat beoogde teamresultaten te concretiseren en werkbaar te maken, te monitoren en eventueel bij te sturen en te beoordelen					
3.2: is in staat zelfsturing van een team te faciliteren als onderdeel van dat resultaat					
3.3: kan de voortgang van het resultaat monitoren, de wijze waarop dat resultaat door het team bereikt wordt aan de orde stellen en op grond van bevindingen eventueel bijsturen					
3.4: weet de feedback op de voortgang van het leertraject zo te organiseren en te structureren dat het leervermogen voor het organiseren van feedback wordt vergroot					

Scorelijst Competentieprofiel Teamcoach

Nulmeting



Teamcoach	Waardering van sterk tot zwak				
	5	4	3	2	1
4. Gerichtheid op zelfsturing in werken en leren					
4.1: is in staat op grond van de interactie binnen een team het niveau van taakvolwassenheid te herkennen en het eigenaarschap van zowel individuele teamleden als het team als geheel te stimuleren, en weet wat dat aan externe sturing vraagt van de teamcoach					
4.2: is in staat om het faciliteren van het teamleren beperkt te houden tot waar nodig					
4.3: laat de verantwoordelijkheid van de gestelde teamdoelen bij het team					
4.4: is erop gericht dat een team zijn eigen niveau van zelfsturing gaat herkennen en leert verhogen naargelang de context van de organisatie dat vraagt en mogelijk maakt					
5. Interactie als begeleider vormgeven					
5.1: kan een professionele relatie opbouwen zowel met opdrachtgever als team, met een vertrouwensbasis die groot genoeg is voor een effectief coachproces					
5.2: is gericht op interactiepatronen binnen het team, kan dit op metaniveau ter sprake brengen en relateren aan coachvraag					
5.3: is in staat de interactie binnen het team te thematiseren en te relateren aan de coachvraag					
5.4: is in staat om met conflictsituaties om te gaan binnen een team en een 'meersydig partijdige' positie in te nemen					
5.5: kent een zekere stoutmoedigheid om 'lastige' aspecten van het team bespreekbaar te maken met de opdrachtgever en team					
5.6: kan omgaan met het appel van opdrachtgever en team					
5.7: is sensitief voor groepsprocessen zoals onder- en bovenstroom					
6. Professioneel werken					
6.1: kan een teamcoachtraject methodisch inrichten					
6.2: kan een breed repertoire aan passende methoden inzetten variërend naar de aard van de vraag, type team en organisatiecontext					
6.3: kan zorgvuldig omgaan met informatie waar sprake is van verschillende opvattingen en meningen					
6.4: is transparant over eigen aanpak en/of vooronderstellingen en wat dat van de opdrachtgever en team vraagt, en is daarop aanspreekbaar					
6.5: kan de eigen werkstijl als teamcoach expliciteren naar opdrachtgever en team					
6.6: kan reflecteren op de eigen rol als teamcoach					
6.7: kan grenzen aangeven van teamcoachen en adequaat doorverwijzen					
6.8: is in staat om eigen handelen te onderbouwen met diverse (actuele, internationale) theoretische concepten op het gebied van teamcoachen en informeert zich over relevante ontwikkelingen					
6.9: kan zo nodig met een collega-teamcoach samenwerken aan een concrete teamcoachopdracht					
6.10: is in staat om vorm te geven aan eigen professioneel ontwikkeling als teamcoach op grond van reële zelfbeoordeling					

Scorelijst Competentieprofiel Teamcoach

Nulmeting



Teamcoach	Waardering van sterk tot zwak				
	5	4	3	2	1
7. Ethisch handelen					
7.1: is in staat tot zorgvuldig handelen en in staat zijn werkzaamheden na te lopen op vooronderstellingen en effecten – zowel maatschappelijk als ethisch					
7.2: is in staat tot het formuleren van ethische oordelen over (de inzet van) een teamcoach op grond van gefundeerde argumentaties					
7.3: is bereid en in staat om zijn eigen intenties te onderzoeken en in staat om waar nodig gemaakte keuzes en interventies duidelijk te maken en te verantwoorden					
7.4: kan variëren – in taal/referentiekader – naargelang zijn gesprekspartner en andere belangen					
7.5: heeft zelfkennis van zijn eigen bijdrage en weet wat de grenzen van zijn deskundigheid zijn (double -loop reflectie)					
7.6: laat zich niet inzetten voor persoonlijke/eenzijdige belangen van bijvoorbeeld het management maar weegt daarnaast de belangen van verschillende betrokkenheid – ook maatschappelijke belangen mee					

Voor de coachend leidinggevende hoort erbij:

Schema 2: profiel coachend leider	Waardering van sterk tot zwak				
	5	4	3	2	1
8. Ambassadeur zijn van de organisatievisie (WHY)					
8.1: weet op een persoonlijke manier de visie van de organisatie te dragen ('walk your talk')					
8.2: kan in gesprek met teams naar de toegevoegde waarde van een afdeling of het team vragen, kan de vertaalslag (laten) maken					
8.3: kan het hier-en-nu-gedrag van organisatieleden koppelen aan de visie en de mate van aanpassingsvermogen					
8.4: kan vanuit de visie van de organisatie verschuivingen van eigen bijdrage verantwoorden					
8.5: kan verwachtingen helder en concreet neerzetten					
8.6: kan in gesprek met teams zijn rol in voorwaardelijk zijn voor het team bespreekbaar maken					
8.7: heeft een brugfunctie naar raad van bestuur of organisatie- 'klanten'					
8.8: is aanspreekbaar op eigen gedrag					
8.9: reflecteert op eigen drijfveren en aannames					