

Case studie ABC Healthcare

Context:

Het ABC company business development team is opgezet om naast de regionale benadering van ABC - ontwerpen, leveren en beheren van technische installaties in gezondheidszorginstellingen - een ontwikkelperspectief op nationaal niveau te ontwikkelen op het gebied van de gezondheidszorg. Het doel van het business development team is om innovatieve producten en benaderingen te ontwikkelen om de gezondheidszorgmarkt te veroveren. Het team moet een integrale benadering leveren die kan worden afgestemd op de individuele behoefte van gezondheidszorgklanten.

Doel:

- Evalueer het bestaande Business development team op geschiktheid voor de context.
- Lever inzicht in de individuele kracht en het potentieel om te uit te blinken.
- Verhoog de samenwerking.

Aanpak:

- Collaboration Scorecard resultaten per teamlid (toekomstige leden zijn hierop geselecteerd).
- Eén op één interviews om de individuele resultaten te verifiëren en door te nemen.
- Het team via dialoog inzicht geven in de individuele kracht en voorkeuren van de teamleden en de basis leveren voor wederzijds vertrouwen en respect. (Samenwerkingsworkshop)

Resultaten:

Het huidige ABC company business development team is een zeer diverse groep van professionals, met een sterke nadruk op sociale waarden. De teamleden zijn loyaal en betrokken bij een gemeenschappelijk doel. Onze survey toont aan dat de groep het potentieel heeft om te excelleren als het gaat om innovatie en het commercialiseren van nieuwe producten en diensten. Het team heeft de juiste balans tussen de vrijheid die nodig is om creatief te zijn en de controle die nodig is om efficiënt te opereren. Het wordt gedreven door een eenduidige visie en is in staat om haar concepten zowel binnen ABC als aan haar klanten te verkopen.

In de Samenwerkingsworkshop hebben we concrete manieren verkend hoe de teamleden bijdragen en hoe ze elkaar aanvullen en ondersteunen. Gegeven de hoge diversiteit binnen het team, hebben we gewerkt aan het bieden van voldoende ruimte voor elk teamlid om zichzelf uit te kunnen drukken binnen het team. Daarbij is specifiek ingegaan op manieren waarop niet expliciet aanwezige rollen konden worden vervuld door de juiste combinatie van verschillende teamleden.

De belangrijke conclusies zijn:

- Het team moet open blijven staan voor signalen en afwijkende meningen van binnen en buiten hun omgeving. Reflectie is ten slotte de beste remedie tegen het zgn. 'groupthink'.
- De kwaliteiten die van het team een hechte loyale groep van innovatieve en vooruitstrevende aanpakkers maakt, maakt het minder in het bestendigen van voorspelbare resultaten. Op lange termijn is het belangrijk om teamleden de ruimte te geven die affiniteit hebben om regulerende processen vorm te geven en in te vullen. Resulterende regelgeving en processen moeten dan worden gehandhaafd en resultaten strikt gemanaged.
- Feedback na de workshop toont aan dat de status van het gemeenschappelijke doel niet unaniem werd beoordeeld. De cijfers voor het duidelijk zijn van het gemeenschappelijke doel liepen van een 7 tot een 10. Hoewel dit goede cijfers zijn voor deze specifieke vraag is het belangrijk om in de toekomst rekening te houden met de variatie in de uitslag: het gemeenschappelijke doel is ten slotte een cruciale randvoorwaarde voor het presteren en het succes van het team.