

Module 2

Begeleiden in de praktijk

Vorbereidingsopdracht

Bij module 2

Neem alle bestanden door die op het Dashboard staan bij module 2:

- Module 2 lezen in het basisboek voor begeleiders
- Opdrachten in het basisboek maken
- Videopresentaties bekijken
- Aanvullende informatie lezen

Leerdoelen

Na deze module begrijp je:

- *De theorie van Why, How en What*
- *De verschillende rollen en taken binnen Focus2 en hoe ze zich tot elkaar verhouden*
- *De toegevoegde waarde van Focus2*
- *Hoe het cyclische proces eruitziet*

Why, How en What

Begeleiden in de praktijk: Waarom?

Als begeleider

- Waarom ben jij begeleider?
- Groep gelukkig maken?
- Hogere doel leren dienen

In de organisatie

- Waarom bestaat de organisatie?
- Wat zie je werkelijk gebeuren in organisatie?

Begeleiden in de praktijk: Hoe?

Als begeleider

- Hoe kom ik los van mijn eigen verhaal?
- Hoe kan ik iets betekenen voor de organisatie?
- Hoe kan ik mezelf leren kennen zodat ik mij dienstbaar kan maken?

In organisatie

- Hoe verloopt de communicatie?
- Waar zitten de knelpunten?
- Hoe breng je het systeem van de organisatie in kaart?
- Welke invloed heb jij op iedere laag in de organisatie?

Begeleiden in de praktijk: Wat?

Aan de slag met de inzichten!

Als begeleider

- Wat kan ik betekenen voor de organisatie?
- Voorbeeldgedrag!
- Bewust blijven van eigen gedrag (zelfreflectie)

In organisatie

- Doelen opstellen o.b.v. knelpunten
- Vertaling naar thema's voor de organisatie

Rolverdeling

Voorzitter

De voorzitter kan worden gezien als de man in de arena. Hij is diegene die zonder voorkennis en ervaring van binnenuit de organisatie aan de slag gaat met Focus2. Hij gaat daarbij een leertraject aan waarin hij gaat oefenen, reflecteren op zijn handelen en sturing geeft aan de deelnemers. Hij wordt als het ware de meest directe change-agent binnen de organisatie.

Mentor

De mentor kan worden gezien als de man met ervaring in de arena. Hij heeft reeds een traject als voorzitter doorlopen en heeft zowel theoretische als praktische knowhow over de methode. In zijn nieuwe rol als mentor neemt deze “oud-voorzitter” een coachende rol in. Hij wordt degene die de voorzitter ondersteunt en stimuleert, en hij leert hem hoe hij de collegiale ambitie in zijn dagelijkse werk en in zijn rol als voorzitter kan ontwikkelen. Dit doet hij vanuit zijn eigen leerproces als voorzitter, zijn eigen voorbeeldrol en met ondersteuning van het dashboard en Clooser2.

Rolverdeling

Begeleider

De begeleider kan worden gezien als de beheerder van de arena, waarin de voorzitters en mentoren opereren. De begeleider heeft een meer autonome rol, vormt het aanspreekpunt binnen de organisatie en behoudt het overzicht over het verloop van het traject binnen de verschillende groepen.

Deelnemer

De deelnemer kan worden gezien als de leerling die een eerste kennismaking met de arena maakt. Tijdens de intervisiebijeenkomsten leren de deelnemers anderen te helpen in het reflecteren op een gebeurtenis en de beleving van een ander te onderzoeken. Daarnaast leren zij om op zichzelf te reflecteren en hun inzichten te vertalen naar een persoonlijke praktijkstap, waarin ze oefenen met helpend, nieuw gedrag.

Rolverdeling

Leidinggevende of procesbewaker

De leidinggevende of procesbewaker kan worden gezien als de eigenaar van de arena. Hoewel hij het beheer van de arena aan de begeleider overlaat en niet persoonlijk aanwezig is wanneer de voorzitter in de arena staat, wil hij wel op de hoogte gehouden worden van de resultaten die in de arena behaald worden. Daarom is het belangrijk dat je als begeleider regelmatig contact hebt met de leidinggevende(n) om de voortgang van het intervisieproces te bespreken. Daarnaast geven deze contactmomenten je de mogelijkheid om het voorbeeldgedrag van de leidinggevende(n) bespreekbaar te maken en de focus te leggen op het gezamenlijke doel. Tevens kun je systemische ontwikkelingen in de organisatie en de invloed daarvan op het team bespreken, kan je aandacht geven aan de focusmomenten, en kun je de leidinggevende(n) bewustmaken van de olievlekwerking op het niveau van groep, team en organisatie.

Het systeem achter Focus2

Inhoud:

Als je met inhoud bezig bent, beleef je, zit je ergens middenin en werk je vanuit de overtuigingen die je hebt en de wijze waarop je iets beleeft. Je herkent inhoud aan verhalen en oplossingsgerichtheid en reageren vanuit automatische patronen.

Proces

Waarnemen begint met stilstaan, zien wat er gebeurt in een situatie zonder in te grijpen en uitzoomen. Het is het handvat om bewust te kunnen kiezen en te antwoorden op situaties.

Systeem

Het systeem is het meest abstracte niveau dat gevormd wordt door het geheel aan inhoud en processen. Het komt bijvoorbeeld overeen met het gehele Focus2-traject in al zijn facetten. Hier kan op overstijgend niveau gekeken worden en richting bepaald worden.

Als begeleider is het je taak om een op een abstract, afstandelijk niveau te kijken naar wat er gebeurt in de organisatie.

Het systeem achter Focus2

Het systeem van een organisatie

Doelen:

Wat betreft de doelen van het systeem is een belangrijk vraag: Wat komen we hier als organisatie eigenlijk doen?

Energie

Bij het aspect energie is het belangrijk om je te beseffen dat afgestemde energie, in verbinding met elkaar, zorgt voor flow.

Structuur

Onder de structuur vallen verschillende substructuren: de communicatiestructuur, de hiërarchische structuur en de interactiestructuur. Daarnaast onderscheiden we de formele en de informele structuur.

Communicatie

Tot slot is ook de communicatie met de omgeving een wezenlijk aspect van een systeem. Hieronder valt zowel interne communicatie met elkaar als externe communicatie. Is een van beide onvoldoende helder of afgestemd dan raakt het systeem uit balans.

Helpende communicatie = neutrale communicatie.

Het systeem achter Foocus2

Het toepassen van de systeemtheorie

Door de bril 'systeemtheorie', kun je naar alle structuren kijken en analyseren hoe het gesteld is met het systeem

- persoonsniveau
- Foocus2niveau
- organisatieniveau

Een begeleider van Foocus2 is een leider

Foocus2 leidt teams en organisaties naar een hoger doel. Sámen, met helderheid over de gezamenlijke stip op de horizon en het gedrag dat daarbij hoort. Van iedereen die betrokken is. We verbinden vanuit een open, neutrale communicatie en vanuit een innerlijk commitment.

Het maakt niet uit hoe vaak je valt, het gaat erom dat je opstaat en het hogere doel als begeleider opnieuw schets als stip op de horizon.

Focus op cultuurverandering

- Focus op het teamfunctioneren

Binnen Focus2 ligt de focus niet op de eerste plaats op het individueel functioneren, maar juist op het functioneren van het team, of nog groter, van de organisatie als geheel.

- Koppeling aan thema's organisatie

- Dashboard

Het dashboard geeft een duidelijke bedding waaraan alle betrokkenen van de methode zich verbinden. Dit geeft rust in de communicatie en het leerproces.

- Teach-the-teacher

De oude voorzitters begeleiden de nieuwe voorzitters. Zo worden kennis en vaardigheden doorgegeven aan nieuwe generaties voorzitters.

- Toegevoegde waarde Clooser2

Clooser2 is een erkend opleidingsinstituut. Als Clooser2 de begeleiding verzorgt worden de tarieven voor de methode niet belast met BTW.

Eerste traject Foocus2

- Doelstelling

Foocus2 is gericht op reflectie en cultuurverbetering. We bereiken een verbeterde samenwerking, verbeterde communicatie en focus op het gezamenlijke doel van de organisatie bij de gebruikers.

- Contact

Het traject kan worden gestart vanuit verschillende invalshoeken: 1) problemen in samenwerking of communicatie, 2) professionalisering of 3) reeds behaalde resultaten willen borgen door te blijven reflecteren.

- Verkenning

Alvorens het traject kan starten brengen we in kaart hoe het gesteld is met de organisatie op systeemniveau. Waar zitten de knelpunten? Waar wil de organisatie zich verbeteren? Welke doelen streeft men na?

- Organisatorisch

Wanneer je start met begeleiden is het belangrijk dat de afstemming met de organisatie goed geregeld is en dat je als begeleider zelf goed voorbereid bent.

Eerste traject Focus2

- Voorbereiding

Als eerste wordt het dashboard ingericht voor de nieuwe groepen. Dat betekent dat alle groepen, tijden & locaties worden ingevoerd nadat de organisatie alle gegevens heeft aangeleverd aan Clooser2. Om de voorzitters en leidinggevenden te informeren over de gang van zaken, de visie, de methode et cetera kunnen voorlichtingsbijeenkomsten of Webinars worden gehouden. Tot slot wordt er bij aanvang van het traject een startmail verzonden aan alle betrokkenen.

- Start traject

- Coachingsbijeenkomst

De eerste daadwerkelijke bijeenkomst voor de voorzitters is de coachingsbijeenkomst. Voorafgaand aan deze bijeenkomst gaan de voorzitters naar hun persoonlijke dashboard en vullen zij het doelenformulieren in. Als begeleider coach je tijdens de coachingsbijeenkomst de voorzitters in hun uitdagende nieuwe rol.

- Oproep casus

De deelnemers ontvangen een week van voor de intervisiebijeenkomst een herinnering met daarin de vraag om een casus in te leveren bij de voorzitter.

Eerste traject Focus2

- Intervisiebijeenkomst

Kort na de coachingsbijeenkomst begeleiden de voorzitters maximaal zeven deelnemers tijdens een intervisiebijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomst wordt gereflecteerd op een ingebrachte casus en oefent de voorzitter met vaardigheden (vijf cycli) die relevant zijn voor het ontwikkelen van zijn voorzitterschap. Na afloop vult de voorzitter het online-reflectieformulier in, waarop vervolgens uitgebreide feedback wordt gegeven door Clooser2.

- De MotivatorApp

Als belangrijke stap om nieuwe inzichten ook daadwerkelijk te integreren in de werkpraktijk mag de praktijkstap voor alle deelnemers niet ontbreken. Spreek af dat alle deelnemers de hun persoonlijke praktijkstap in de MotivatorApp zetten.

- Het cyclische proces

Het geheel van voorbereiden, doelen opstellen, coaching, intervisie en reflectie verloopt volgens een cyclisch proces. Hiermee creëer je de kracht en zachtheid van een regelmatig ritme in het reflectieproces en de gezamenlijke aandacht voor reflecteren → nieuw inzicht → oefenen in de praktijk.

Eerste traject Focus2

- Focusmomenten

Om de opgedane inzichten tijdens de intervisiebijeenkomsten toe te passen in de praktijk wordt er door deelnemers een concrete, herhaalbare praktijkstap geformuleerd aan het einde van de bijeenkomst. Daarnaast worden focusmomenten verstuurd, om ervoor te zorgen dat het doel van de intervisie actief blijft en de motivatie hoog blijft tussen de bijeenkomsten in.

- Monitoren van de voortgang

Om de voortgang te monitoren ontvangt de leidinggevende of procesbegeleider wekelijks procesverslagen. In deze verslagen wordt zichtbaar hoe het proces van het traject verloopt. Als begeleider heb je inzicht in deze procesverslagen via je eigen dashboard.

- Dashboard

Het Dashboard vormt het uitgangspunt voor alle betrokkenen, gedurende het gehele traject. Zo vindt via het dashboard training van de voorzitters en mentoren plaats aan de hand van video's, e-learning en aanvullende documenten die gebruikt kunnen worden tijdens bijeenkomsten. Daarnaast zijn hier de doelen- en reflectieformulieren te vinden, alsook de feedback daarop.

Eerste traject Focus2

- Feedback

Voorzitters en mentoren kunnen feedback krijgen van Clooser2. Deze feedback heeft ten doel om voorzitters en mentoren te leiden door hun leerproces.

- Impressiedocumenten

De ontwikkelingen van alle groepen worden in impressiedocumenten weergegeven. Zo kan gemonitord worden of de behandelde onderwerpen tijdens de bijeenkomsten overeenkomen met de thema's die de organisatie van tevoren heeft opgesteld.

- Evaluatie & resultaten

Aan het eind van een traject wordt aan de hand van een jaarverslag besproken wat de resultaten en de ontwikkeling van de medewerkers zijn. Thema's van evaluatie zijn o.a. reflectie, professionele communicatie en samenwerking, oefenen van nieuwe inzichten in de praktijk en de focus op het gezamenlijke doel.

- Traject 2+

Als het eerste traject afgelopen is, is met Focus2 de start van cultuurverbetering gemaakt. In het tweede traject is het doel dan ook continuering van de behaalde resultaten.

Communicatie

De methode Foocus2 heeft als doel om de focus terug te brengen op het gezamenlijke doel. Om dit te kunnen bewerkstelligen is het helpend om professionele communicatie en samenwerking te stimuleren bij iedereen die met Foocus2 te maken krijgt: de deelnemers, voorzitters, mentoren, leidinggevenden, en op die manier de hele organisatie.

De stappenplannen voor professionele communicatie die in de methode Foocus2 van belang zijn, zijn terug te vinden in Module 2 in het basisboek en op je dashboard. Deze stappenplannen kunnen je helpen bij het begeleiden van, en communiceren met, de voorzitters, deelnemers, mentoren en leidinggevenden.

Voor de volgende module

Vorbereidingsopdracht voor module 3:

Neem alle bestanden door die op het Dashboard staan bij module 3:

- Module 3 lezen in het basisboek voor begeleiders
- Opdrachten in het basisboek maken
- Videopresentaties bekijken
- Aanvullende informatie lezen

Veel plezier met het ontdekken van de volgende module!