

Jaartraject

Persoonlijk leiderschap, coaching en vaardigheden



Een persoonlijk leer- en ontwikkeltraject
voor zorgprofessionals
(Hbo-werk- en denkniveau)

Persoonlijk, professioneel leiderschap, coaching en vaardigheden

Als jouw zorgmanager ver van de werkvloer staat en dus ook van de zorg die jullie als zorgprofessionals bieden, is het van cruciaal belang dat jullie zelf op efficiënte wijze kunnen reflecteren. Zo kunnen jullie de kwaliteit van de zorg waarborgen. Belangrijk daarbij is dat functies, rollen en competenties duidelijk zijn. Dit geeft niet alleen helderheid, maar ook inzicht in de mogelijkheden tot groei en ontwikkeling. Deze maatwerktraining van ruim een jaar is gericht op het coachende werkveld van hbo-zorgprofessionals. Strategie, speciale projecten, visie, missie en doelstellingen van de organisatie zijn in dit jaartraject geïmplementeerd.

De organisatie van het jaartraject

Het traject is op maat gemaakt voor jou als zorgprofessional en duurt ruim een jaar. We maken gebruik van wat er in de organisatie of op de locatie al aanwezig is en implementeren dit vanuit de co-creatiegedachte in het jaartraject.

Uitgangspunten zijn altijd:

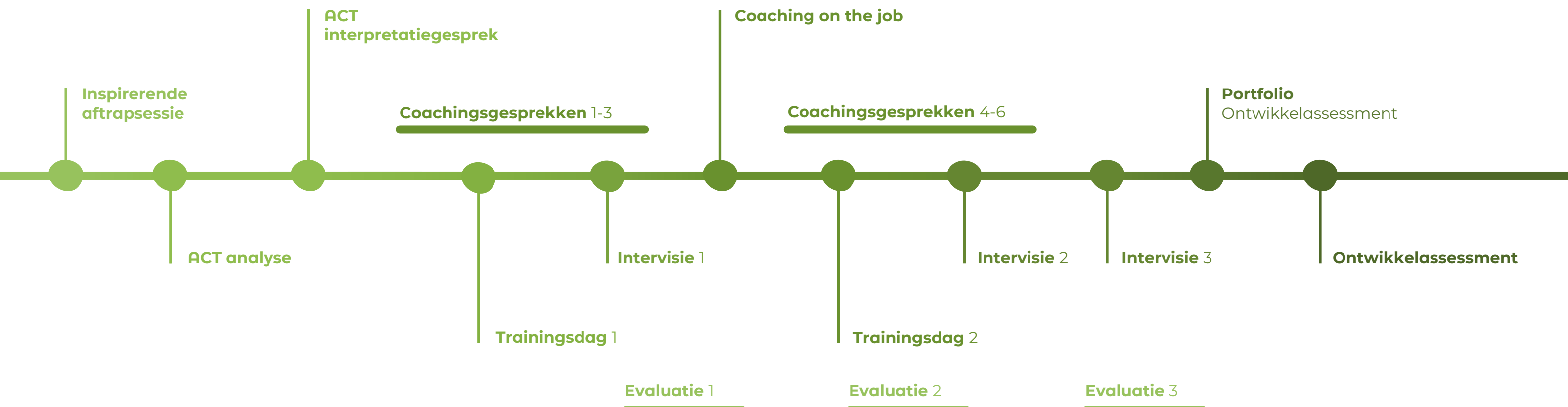
1. **Persoonlijke benadering.** Wij werken met persoonlijke doelstellingen, afgestemd op jouw functie in het team.
2. **Strategische benadering.** Wat verwacht de organisatie van jou? Welk beleid, normen en waarden zijn in jouw organisatie belangrijk en hoe kunnen we die praktisch vertalen naar de werkvloer?
3. **Contracteren aan de voorkant.** Tijdens een eerste kennismaking, een inspirerende startsessie, onderzoeken we jouw doelstellingen en de wensen van jouw zorgmanager of leidinggevende. We doen dit in relatie tot de behoeften van de locatie, de teamleden en zorgorganisatie. Dat jij jezelf volledig kunt ontwikkelen vinden we belangrijk en dat kan het beste in een veilige omgeving. Verkennen, herkennen en bepalen zijn belangrijke doelen van deze inspiratiesessie.



Past dit jaartraject bij jou?

- Je bent een niveau-4 of -5 zorgprofessional, met de ambitie door te groeien. Je hebt de potentie en ervaring om je verder te bekwamen in het coachen van teams en teamleden.
- Jij wilt je meer bewust worden van je eigen talenten en ontwikkelpunten en deze beter inzetten in je werk.
- Door zelfreflectie leer jij je handelen beter sturen en herken je het effect op anderen binnen de organisatie.
- Je wilt je eigen persoonlijke ontwikkeling en leiderschapsstijl beter vormgeven.
- Je wordt enthousiast van coachingsmethodieken die jou leren de ander de beste versie van zichzelf te laten zijn.
- Je bent gedreven om de ander te coachen met het mee bedenken van een oplossing voor werkgerelateerde situaties. Dit wil je doen door het toepassen van een coachende gesprekshouding en coachmethodieken.
- Je wilt nog beter leren luisteren naar de ander en vaardigheden trainen om ondersteunende vragen te stellen en daarmee een diepere laag te bereiken. Je wilt achter het verhaal de behoefte leren herkennen.
- Je wilt bewust technieken in leren zetten om jezelf goed te kunnen presenteren binnen de context van het werk of de organisatie. Daarbij maak je duidelijk wat je doelstelling is, afgestemd op de groep, het team of de organisatie.

Hoe ziet het jaartraject eruit?





Inspirerende startsessie

Contracteren aan de voorkant is belangrijk. Net zoals het gezamenlijk bepalen van de doelstellingen. Tijdens een eerste kennismaking onderzoeken we de persoonlijke doelstellingen en de wensen van de zorgmanager. Dit in relatie tot de behoeften van de locatie, de teamleden en zorgorganisatie. Tijdens de sessie beantwoorden we mogelijke vragen en bepalen we welke coach het beste past. Je volledig kunnen ontwikkelen is belangrijk en gaat het beste in een veilige omgeving. Verkennen, herkennen en bepalen is naast een inspirerende start de doelstelling van deze sessie.

Assessment met de Analytical Competence Tool (ACT®)

Door onze ACT®-analyse kom je veel te weten over jezelf. De analytical competence tool (ACT®) is een unieke methode die richting geeft bij ontwikkelvragen. ACT® gaat veel verder dan zichtbaar gedrag en cognitief denken. De methode maakt gebruik van woorden en uitvoerig geteste beelden. Juist deze combinatie houdt je een spiegel voor. ACT® laat je ontdekken wie je echt bent en hoe dit jouw dagelijks leven beperkt, bekrachtigt en bepaalt. ACT® laat het verschil zien tussen leven en overleven. In twaalf minuten geeft ACT® je inzicht in je wat je drijft, waar jouw natuurlijke kracht ligt en waar je beperkingen liggen. Op bewust en onbewust niveau. Na het invullen van de analyse volgt een uitgebreid ACT®-terugkoppelgesprek, waarbij we uitleg en betekenis geven aan de analyse. We verbinden dit aan de dagelijkse praktijk.

Coachingsgesprekken

We begeleiden jou individueel en met persoonlijke doelstellingen, gerelateerd aan je functie. De basis is de ACT-analyse in combinatie met zes individuele coachingsgesprekken van een uur, een coaching-on-the-job van drie uur én de ontwikkeldoelstellingen (volgens SPEER geformuleerd). Je kunt je kennis na afloop direct toepassen in je werk.

Samengevat:

- Eén ACT-analyse met interpretatiegesprek 90 min. per persoon.
- Zes coachingsgesprekken per persoon van 1 uur.
- Eén coaching-on-the-job van 3 uur.



Trainingsdagen

Tijdens de twee trainingsdagen werken we aan de vaardigheden waarmee jij je eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling vormgeeft. Trainingen bestaan altijd uit een opleidingscomponent, waarbij we theorie en praktijk met elkaar verbinden. In een trainingsomgeving kun je daar met andere deelnemers mee oefenen en experimenteren.

Samengevat:

- Twee trainingsdagen van 9.00 uur tot 16.30 uur

Intervisie

Intervisie is een moment van reflectie op jezelf met een groep gelijkgestemden. Tijdens intervisies leer je van en met elkaar. Aan bod komt casuïstiek uit jouw dagelijkse praktijk. Wij stimuleren jou en andere deelnemers kennis, vaardigheden en ervaringen uit te wisselen. De interactieve sessies van maximaal drie uur per keer zorgen voor bewustwording rondom thema's die op dat moment spelen. Per thema en casus kiezen we democratisch een passende methodiek of model. De rode draad van de intervisie is het Innervida-intervisiehandboek, dat wij na jarenlange ervaring en kennis over intervisie hebben samengesteld.

Samengevat:

- Drie intervisiesessies van drie uur per sessie.

Evaluatie

Evaluatie is een belangrijk onderdeel van het jaartraject. De evaluatie is gericht op de doelstellingen van de deelnemer, waar hij of zij staat in het traject en wat er nog te doen is. Waar nodig anticiperen we op actuele thema's en sturen we bij. Ook vindt er een digitale (anonieme) eindevaluatie plaats binnen zes weken na het laatste contactmoment.

Samengevat:

- Drie keer per jaartraject evalueren en een digitale eindevaluatie



Certificaat

Het jaartraject biedt iedereen door middel van een ontwikkelingsassessment, de gelegenheid een certificaat te behalen waaruit blijkt dat de deelnemer dit traject op hbo-werk- en denkniveau met goed gevolg heeft afgelegd. Wij toetsen of het gedrag en de coachende vaardigheden zichtbaar zijn bij de doelstellingen en leeruitkomsten die zijn geformuleerd. Deze integrale toetsing van alle onderdelen vindt plaats door middel van een ontwikkelassessment van ongeveer 2.5 uur

Ontwikkelassessment

Het assessment bestaat uit vier onderdelen; een werkportfolio, een criteriumgericht interview, een persoonlijke presentatie en een simulatie (met inzet van een acteur).

Het werkportfolio is uitgangspunt voor het criteriumgericht interview en de presentatie. De simulatie is een gesprek met een acteur over een casus (voorafgaande aan het assessment toegezonden). In deze simulatie toetsen we het zichtbare gedrag dat we bij de leeruitkomst van het traject hebben geformuleerd.

Samengevat:

Een assessment bestaande uit vier onderdelen

Achtergrond in het jaartraject

Door herhaling leren wij. Dat weten we sinds Hermann Ebbinghaus eind negentiende eeuw vaststelde dat wij nieuw aangeleerde kennis makkelijk vergeten als we die niet geregeld herhalen. De vergeetcurve van Ebbinghaus gebruiken wij nog steeds in ons werk en daarom herhalen wij het geleerde steeds opnieuw in allerlei vormen. Hoe we dat precies doen hangt af van de leerstijl van de persoon. Zo worden methodieken, modellen, technieken en kennis geïnternaliseerd en ontstaat bewustwording in drijfveren en talenten.

Flipping the classroom

De focus tijdens dit jaartraject ligt op 'flipping the classroom'. Dat betekent dat je geen klassikale lessen krijgt waarin de docent een vol lesuur aan het woord is, maar dat de docent een trainer is en jou door je proactieve houding en zelfwerkzaamheid laat ervaren hoe jij de theorie kunt toepassen op de werkvloer.

Triple-loop-leren

In dit jaartraject werken we volgens de triple-loop-leren filosofie, oftewel het transformationeel leren. Met triple-loop-leren betrekken we de waarden en doelen van deelnemers in het proces. Waarom wil je als zorgprofessional bijvoorbeeld bepaalde dingen veranderen? Welke belangrijke waarden ondersteunen dit verlangen en welke waarden of overtuigingen houden verandering juist tegen? Deelnemers ondergaan, doorvoelen, doorleven en reflecteren op wat zij krijgen aangeboden. We kijken hierbij naar de totale context, dus niet alleen naar de persoon maar ook naar de organisatie. Daarmee gaan we een laag dieper. Dit zorgt voor blijvende verandering.



Leerdoelen en resultaten

- Je bent je bewust van je eigen talenten en ontwikkelpunten. Je kunt aantonen dat je jouw talenten bewust kunt inzetten in jouw beroepspraktijk. Je merkt dat jij, als gevolg daarvan, jouw potentieel vergroot.
- Door reflectie toon je aan dat jij je bewust bent van je eigen handelen en het effect daarvan op anderen binnen de organisatie.
- Je kunt aantonen dat jij je eigen persoonlijke ontwikkeling vormgeeft en bijstelt waar nodig of gewenst.
- Je laat zien dat je in staat bent verschillende leiderschapsstijlen toe te passen als de situatie daarom vraagt.
- Je bent in staat anderen te helpen met het bedenken van een oplossing voor een werkprobleem. Dit doe je door coachmethodieken toe te passen en een coachende gesprekshouding aan te nemen.
- Je kunt bewust technieken inzetten om goed te luisteren naar de ander. Je bezit vaardigheden om ondersteunende vragen te stellen.
- Je zet bewust technieken in om een diepere laag te bereiken, om achter het verhaal de behoefte te horen, dus wat de ander nodig heeft.
- Je zet bewust technieken in om jezelf goed te kunnen presenteren. Je kunt duidelijk maken wat je wilt vertellen of laten zien, afgestemd op de groep, het team of de organisatie.



Methodieken

In dit jaartraject maken wij gebruik van de vernieuwende managementfilosofie Human Experience-management, Human-Being Management (HBM), de circle of change, de persoonlijkheidsanalyse ACT® (Analytical Competence Tool), Circulair Leiderschap en Deep Democracy. De samenhang van de methodieken met de wijze van trainen en de verschillende interventies zorgen voor een stevige fundering voor het behalen van persoonlijke doelstellingen en leeruitkomsten.

Human Experience-Management

Human Experience-Management gaat uit van de mens als belangrijkste kapitaal in de organisatie. Niet alleen als werknemer, maar in al zijn verschillende rollen als ouder, buurman of partner. Dus naast de werkomgeving zien wij ook de woon- leef- en technologische context. Als organisatie ben je dus gericht op alle menselijke elementen, stel je de mens centraal en speel je proactief in op menselijke behoeften.

Een Human Experience-organisatie is een menselijke organisatie. Human experience wil de diepere waarden en drijfveren van mensen begrijpen zodat zij de beste versie van zichzelf kunnen worden. De Human Experience-organisatie integreert drie 'experiences'. De customer-, employee- en business-experience. Alle ervaringen van klanten, zakenpartners en medewerkers vormen wij om tot een gezamenlijk doel. Het resultaat: een succesvollere organisatie met gelukkige medewerkers in een gezonde duurzame samenleving.



Circulair Leiderschap® en Deep Democracy

Een stevige fundering voor de trainingen, intervisie en coaching is de nieuwe leiderschapsmethode Circulair Leiderschap. Kenmerken zijn: oordeelloos luisteren, gedeelde verantwoordelijkheid, persoonlijk leiderschap en groepsgerichte dialoog. Het is een praktische en doelgerichte methodiek, die uitgaat van de kracht en verantwoordelijkheid van de groep en van persoonlijk leiderschap van ieder individu in de groep. Iedere persoon wordt gehoord. Uniek aan deze methodiek is dat je de huidige manier van in gesprek zijn met elkaar verandert, waardoor iedereen bijdraagt aan een gezamenlijk doel. Je komt concreter tot de kern en dus ook sneller tot overeenstemming en besluiten. De kracht van Circulair Leiderschap, met de praktische insteek van Deep Democracy maakt dat vergaderen, brainstormen en beslissingen nemen effectiever wordt.

The circle of change

The circle of change is een verandermethodiek die uitgaat van de persoonlijke ontwikkeling van mensen op bewust en onbewust niveau, gekoppeld aan de doelstellingen van de organisatie. Het is een continu proces waarin we telkens opnieuw van zelfreflectie naar bewustwording gaan en daarmee onze beslisruimte vergroten. Dit resulteert in het nemen van verantwoordelijkheid en persoonlijk leiderschap. The circle of change is een methodiek, die we inzetten bij veranderingen in een organisatie omdat het individuele verantwoordelijkheden verbindt met de team- en organisatiedoelstellingen.

Methoden en modellen

Onderstaande methoden en modellen komen aan bod in de diverse onderdelen:

- Circulair Leiderschap
- Human experience-management
- Deep Democracy
- SWOT
- GROW
- SPEER
- Schaduwwerking in persoonlijk leiderschap
- Analytische psychologie van Carl Jung
- Burchtreactie in communicatie
- NLP Communicatiemodel
- Strategisch denken en netwerken
- Notten, relatiemodel en 5b model
- IJsberg van McClelland
- HBM (Human Being Management)
- Communicatievaardigheden: LSD (Luisteren Samenvatten en Doorvragen), NIVEA (Niet Invullen Voor een Ander), OEN (Open, Eerlijk en Nieuwsgierig)
- Oordeelloos luisteren
- 7W vraagtechniek model, verschillende vraagtechnieken
- Covey, Cirkel van Invloed en Betrokkenheid
- Bateson, Logische niveaus
- Baas, Circle of Change
- TA (Transactionele Analyse)
- Diverse Intervisiemethoden volgens het Innervida intervisiehandboek



Studiebelasting

Dit jaartraject is een combinatie van werkend leren. De studiebelasting wordt daardoor als weinig tot niet ervaren. De studiebelasting voor het gehele traject is 92.30 uur.

Ervaringen en succesverhalen

- *Dit traject heeft niet alleen mijn werkzame leven veranderd, maar ook mijn persoonlijke leven.*
- *Ik vond het een zeer leuk en leerzaam jaartraject. Wat voor mij eerst één grote brei was, werd steeds verfijnder en dat is heel erg mooi om te ervaren.*
- *Ik had niet verwacht zoveel in korte tijd te leren en te ontwikkelen op een manier die ook echt bij mij past.*
- *Ik voelde me gesteund en goed begrepen tijdens de coachgesprekken en kreeg ook positieve feedback als ik te veel naar mezelf keek.*
- *Door de coaching ben ik mezelf gaan ontwikkelen en kreeg ik meer zelfvertrouwen tijdens de collegiale coachgesprekken. Ik kon in alle openheid spreken en hier werd goed op ingespeeld.*

**Wij transformeren de passie
van de mens tot magie in de
organisatie**

Over Innervida

Innervida is een strategisch adviesbureau op het gebied van Human Experience-diensten. Wij transformeren de passie van de mens tot magie in de organisatie. We zijn een team van psychologen, sociologen, therapeuten, consultants, coaches en trainers dat interdisciplinair samenwerkt. Onze expertise en ervaring is divers, toch delen we al meer dan twintig jaar een gezamenlijke passie voor mensen in al hun facetten. Wij werken nauw met je samen om jouw persoonlijke ambitie en de professionele ambitie van jouw team en organisatie waar te maken.

We zijn Human Experience- experts

Veel organisaties zien hun medewerkers nog steeds als een 'resource'. Wij zien iedereen vooral als mens. Mensen zijn nooit alleen medewerkers; ze zijn ook ouder, kind, buurman, vriend, vriendin en partner. Dit alles bepaalt hoe iemand zijn werk ervaart en zich in een team of organisatie gedraagt. Om die reden nemen we de woon-, werk-, technologische- en leefomgeving altijd als context mee. Wij zijn human experience-experts. We vinden dat iedereen de beste versie van zichzelf kan worden en geloven dat de mens weer mens mag zijn. Deze ontwikkeling is voor iedereen anders en daarom gaan wij met aandacht, interesse en verbinding net dat laagje dieper. Zo maken we het ongewone gewoon. Dit is win-win voor de mens, het team, de organisatie en de samenleving. Wij ondersteunen, begeleiden en adviseren je graag in de vervolgstappen.

Persoonlijk leiderschap, coaching en vaardigheden

Een persoonlijk leer- en ontwikkeltraject voor zorgprofessionals
(Hbo-werk- en denkniveau)



010 - 846 64 04
info@innervida.nl
www.innervida.nl