

# DE COMFORT-TRANSITIE



Anders werken in een complexe wereld



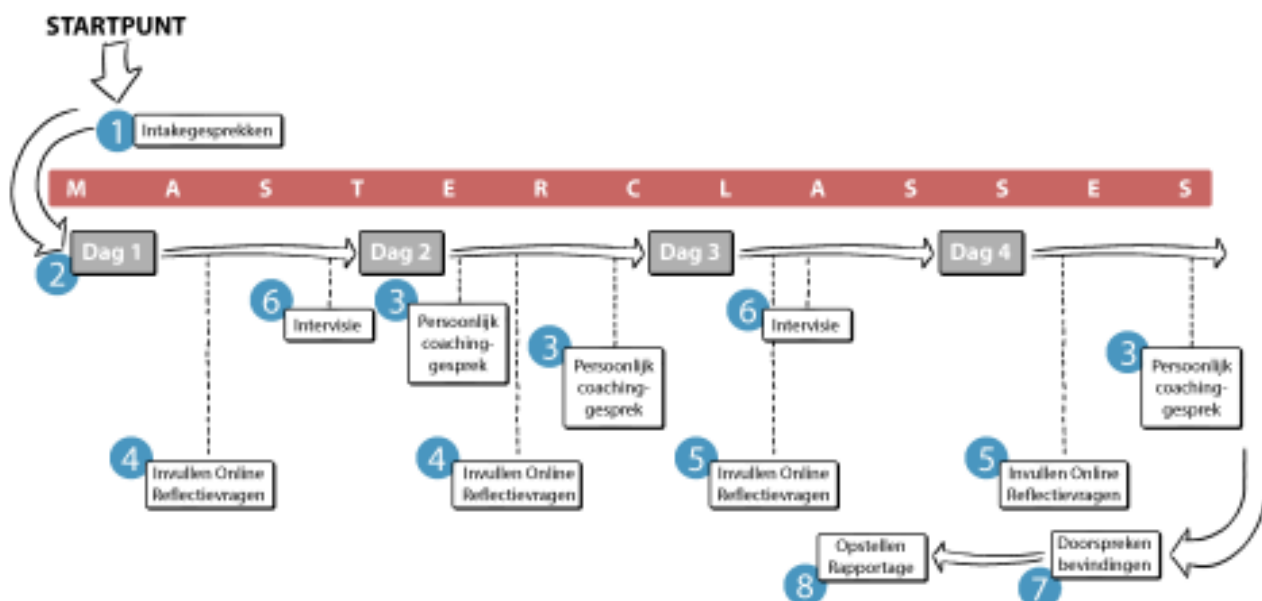
## PROGRAMMA 4-daags Traject 'De Comforttransitie'

### Onderdelen

- 1 Intakegesprek van 1 uur
- 2 4x Masterclasses van elk 1 dag
- 3 2x Online coaching-gesprekken van elk 1 uur
- 4 2x Online coaching-gesprekken van elk 1 uur
- 5 Een online reflectievragenlijst
- 6 2x online intervisiesessies van 2 uur
- 7 Doorspreken (Online) van rapportage van 1 uur
- 8 Opstellen rapportage

Toelichting:

## Houtskoolschets traject De Comforttransitie



**1.Intakegesprek:** Het startpunt van het traject ligt bij het intakegesprek. Naast elkaar leren kennen staat vooral de vraagstelling van de deelnemers centraal. Wat is zijn verandervraag? Wat speelt er? Wat is er al geprobeerd en met welk resultaat? Door het intakegesprek te houden proberen wij zo goed mogelijk aan te sluiten bij de context van de deelnemer.

**2.Online coaching:** Coaching is een essentieel onderdeel in het traject. De persoonlijke reflectie op de inzichten opgedaan tijdens de Masterclasses is van grote waarde. Met welke vraagstukken zit een deelnemer nog? Ziet hij mogelijkheden om inzichten in acties om te zetten of spelen er barrières? Coaching biedt de deelnemer de rust, de ruimte en de veiligheid om over zijn situatie het te hebben door een neutrale coach.

**3.Online reflectie:** Na elke Masterclass zal elke deelnemers gevraagd worden een aantal reflectievragen te beantwoorden in een online omgeving. De antwoorden worden vertrouwelijk behandeld en kunnen aan de orde komen tijdens het coaching-gesprek. Zo zorgen we ervoor dat we vinger aan de pols houden en dat onderwerpen die spelen geadresseerd worden.

**4.Intervisie:** De essentie van de Comforttransitie is de overgang te maken van behoudtaal naar verandertaal en van individueel leren naar collectief leren. Maar samenwerken is geen vanzelfsprekendheid in veel Nederlandse organisaties. Tijdens de twee online intervisie sessies observeren wij hoe er samengewerkt wordt. Terwijl de deelnemers zich richten op de inhoud van het vraagstuk, zoomen wij in op de proceskant en geven daar feedback over.

**5.Opstellen rapportage en doorspreken ervan:** De inzichten die wij opdoen tijdens de diverse onderdelen van het traject leveren een schat aan informatie op. Die informatie bundelen wij -zonder de privacy van deelnemers in het geding te brengen- en stellen op basis daarvan een observatie op in de vorm van een rapportage die wij toesturen naar de opdrachtgever en er vervolgens een online gesprek aan koppelen voor een toelichting.

De vier Masterclasses kennen de volgende inhoud:

**Dag 1: De context van de eigen organisatie kunnen duiden**

- Betekenis van een onvoorspelbare en onzekere wereld voor de gemiddelde medewerker
- Het vraagstuk van de eigen organisatie kunnen bepalen
- Het vraagstuk vanuit meerdere perspectieven kunnen bekijken
- Betekenis van het vraagstuk verdeeld over de Bovenstroom en de Onderstroom
- Duiding van de eigen afdeling binnen het model Toekomstgericht Leren

*Doelstellingen van deze Masterclass:*

- Als manager je eigen afdeling kunnen diagnosticeren m.b.t. de comfortzone – de leerzone en de groeizone
- Tot een slimme probleemdefinitie weten te komen die urgentie, de buitenwereld en de veranderbereidheid weet te combineren
- Kunnen vaststellen waar het eigen team zit binnen het Model Toekomstgericht Leren en de betekenis ervan kunnen aangeven voor interventies

*Voorbereiding Leeswerk 'De Comforttransitie':*

- Lezen hoofdstuk 1, 2 en 3 en maken de reflectievragen die in het hoofdstuk verwerkt zijn.

## **Dag 2: De Leerzone in**

- Vaststellen van de veranderbereidheid onder medewerkers
- Het bieden van nieuwe perspectieven
- Werken met loopbaanankers
- Bieden van nieuwe perspectieven
- Motiverende gespreksvoering inzetten

### *Doelstellingen van deze Masterclass:*

- De eigen medewerkers die de motivatie hebben maar niet weten hoe zij stappen moeten zetten, kunnen begeleiden
- Medewerkers inzicht te bieden in hun eigen loopbaanankers en hoe daarover in gesprek mee te gaan
- De vaardigheid motiverende gesprekstechniek kunnen toepassen in diverse 1:1-gesprekken

### *Voorbereiding Leeswerk 'De Comforttransitie':*

- Lezen hoofdstuk 4 en maken de reflectievragen die in het hoofdstuk verwerkt zijn

## **Dag 3: Naar de Groeizone**

- De betekenis van de transitie Ik naar Wij en van resultaatgerichtheid naar impactgericht
- Essenties van psychologische veiligheid en het meten van de eigen afdeling
- Gezamenlijk opstellen van principes
- Collectief leren bevorderen door de dialoog
- Het volhouden van het beoogde d.m.v. kleine duwtjes in de goede richting

### *Doelstellingen van deze Masterclass:*

- Het mogelijk maken om een transitie van IK naar WIJ te maken
- Als leidinggevende diverse werkvormen kunnen inzetten en die op basis van de dialoog kunnen ondersteunen.
- Kunnen vaststellen wat voor type 'duwtjes' (nudges) nodig zijn om het gewenste gedrag vol te houden.

### *Voorbereiding Leeswerk 'De Comforttransitie':*

- Lezen hoofdstuk 5 en maken de reflectievragen die in het hoofdstuk verwerkt zijn

## **Dag 4: Reflectie / Proeve van bekwaamheid**

- Tijdens deze dag wordt gereflecteerd op de voorgaande sessies en geeft elke deelnemer een presentatie van de stand van zaken van zijn/haar afdeling
- Vind er een plenaire dialoog plaats op basis van de praktijkpresentaties
- Tevens wordt de aanzet gegeven tot de ontwikkeling van 'Een Proeve van Bekwaamheid': een document bedoeld voor medewerkers waarin zij rekenschap afleggen van de ontwikkeling die zij doormaken

### *Doelstellingen van deze Masterclass:*

- Kunnen reflecteren op de eigen praktijk op basis van het Model Toekomstgericht Leren
- Voldoende zelfvertrouwen ontwikkelen om de Proeve van Bekwaamheid te introduceren en vervolgens te begeleiden

### *Voorbereiding: Doorlezen document 'Proeve van Bekwaamheid'*