

Training/scholings procedure

Intake

Trainings/Scholingsvragen kunnen zowel telefonisch, via de website en/of mail binnenkomen.

Na een intake met zowel de opdrachtgever, waarbij de vraag wordt verkend, wordt schriftelijk vastgelegd wat de afspraken en inhoud zijn voor het traject in de vorm van een offerte . Dit wordt door alle partijen ondertekend. De afronding kan ivv een schriftelijke, dan wel mondelinge evaluatie.

Afhankelijk van de vraag wordt een training in company of op externe locatie gegeven. Qua inhoud kan dit sterk verschillen, we bieden o.a de volgende producten:

1. **Verandertraject;** dit strekt zich meestal uit over een periode van een jaar.

Fasen	Wat ?	Hoe? (Middelen)
Orientatiefase & kennismaking	Verkennen van de uitdagingen waar de organisatie voor staat.	Afhankelijk van het vraagstuk kan dit in het eerste gesprek duidelijk worden. Bij complexere of grotere vraagstukken kan deze eerste fase ook verschillende gesprekken in beslag nemen .
	Samen met organisatie /management kijken wij naar het verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie. Vervolgens bekijken we hoe deze gewenste situatie bereikt kan worden en welke interventies daarvoor nodig zijn. Organisatie vraag en doelstellingen worden vastgelegd.	Hierna volgt een offerte met plan van aanpak.
Verander traject: Analyse fase	In deze fase vindt analyse van het organisatievraagstuk plaats. Tegelijkertijd vindt het begin van een ontwikkelingsproces, wat zich op zowel individueel als teamniveau af zal spelen. Ons uitgangspunt is dat deelnemers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen proces. Hiermee kunnen zij sturing geven aan hun eigen ontwikkeling en leren . Deze persoonlijke intakegesprekken zijn een belangrijke bron van informatie voor het definitieve ontwerp van de trainingstraject en tijdens de training(en) zelf. Dat maakt het mogelijk om snel de diepte in te gaan en heel gericht te werken.	Persoonlijk gesprek met deelnemers. In dit gesprek bespreken we het programma en werken we aan het helder krijgen van de betekenis van de organisatievraag in relatie tot eigen persoonlijke ontwikkeling en organisatiecultuur .

<p>Teamscan</p>	<p>Er zijn verschillende manieren om in kaart te brengen wat er bij het team speelt. Behalve gesprekken kunnen instrumenten helpend zijn zoals: de OCAI, medewerkers tevredenheidsonderzoek, MBTI. De MBTI helpt om sterke en zwakke eigenschappen van individuen en de groep te bepalen. Mogelijke probleemgebieden te voorspellen. De Ocai kan de huidige en gewenste groeps cultuur in kaart brengen. Met een medewerkers - tevredenheidsonderzoek peil je via een digitale vragenlijst de knelpunten en behoeften van het team.</p>	<p>MBTI vragenlijsten ; Bedrijfsscan mbv vragen lijsten</p>
<p>Team training/scholing *</p>	<p>Afhankelijk van de thema's die spelen kunnen verschillende trainingen/trajecten worden ingezet ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teamtraining aan de hand van uitkomsten MBTI / OCAI in relatie tot taak /functie en teamcultuur - Teamtraining mbt ontwikkeling professionele identiteit en authenticiteit - Teamtraining om om te gaan met verandering - Teamtraining : hoe verhoudt jij jezelf en de taken die je hebt tot missie en visie van de organisatie? - Teamtraining gericht op talentinzet en duurzame inzetbaarheid 	
<p>Individuele trajecten *</p>	<p>Ten behoeve van individuele ontwikkeling ; verbinden van individuele doelen aan groeps/organisatiedoelen.</p>	<p>Individuele coaching / E-coaching</p>
<p>Teamleren</p>	<p>Het opzetten van een leergemeenschap kan worden ingezet om de ingezette verandering levend te houden. De intentie is om (blijvend) van elkaar en met elkaar te leren zonder dat er sprake is van hiërarchische verhoudingen.</p>	<p>Groepsintervisie begeleid /onbegeleid</p>

2. Training omgaan met rouw en verlies op de werkvloer

Teamtraining die zich mn richt op zorgmedewerkers die te maken hebben met het onderwerp en daardoor ook eerder risico hebben "op te branden". De training is zowel inhoudelijk (gericht op methodiek en copingsstijl) preventief gericht op het handhaven van de eigen energiebalans .

3. Training talentinzet

Teamtraining die zich richt op het verkennen en inzetten van je talenten binnen de organisatie zodat het werkplezier van medewerkers wordt verhoogd, de interne mobiliteit wordt vergroot en medewerkers duurzaam inzetbaar zijn.