

## 6-daagse Leergang Procesbegeleiden voor teamcoaches

Introductie  
Programma  
Voor wie  
Praktische info  
Investering  
Contact of interesse

Als externe teamcoach of -begeleider begeleid je teams bij het verbeteren van hun onderlinge samenwerking of communicatie. Dat kan bijvoorbeeld gaan over de teamcultuur, het maken óf juist het nakomen van afspraken, het bepalen van een inhoudelijke strategie, elkaar beter leren kennen, of (menings)verschillen verkleinen of juist gebruiken om tot goede besluiten te komen. Ook kan het zijn dat je het team als externe teamcoach helpt hun werk op een andere manier te doen of processen in te richten. Vaak zal je merken dat er emoties spelen die het lastig maken om op de inhoud lekkere voortgang te maken.

Jij als begeleider hebt de expertise om het proces te begeleiden waardoor de juiste onderwerpen op tafel komen en goed besproken worden. Maar hoe krijg je (ook in een intakegesprek) de juiste onderwerpen op tafel, en hoe zorg je ervoor dat het team er nu wél goed met elkaar over in gesprek gaat. Dat het écht ergens toe leidt? En laat je ze praten, of kan je ze ook iets laten doen waardoor de samenwerking, communicatie en dynamiek direct heel zichtbaar wordt? Dat vraagt dat je een passend programma maakt, in staat bent om daarin aanpassingen te doen als dat nodig is én hier-en-nu procesinterventies maakt. Wanneer veer je mee, en wanneer moet je als procesbegeleider juist stevig zijn? En hoe doe je dat dan zodat een team aan het leren gaat en naar hun eigen dynamiek wil kijken; ook als dat spannend is? En hoeveel verantwoordelijk neem je hierin? Hoe maak je scherpe procesinterventies die écht werken? Voor je het weet krijg je het team over je heen, of ben je heel hard aan het werk om het team in beweging te krijgen terwijl zij achterover leunen.

Om hier goed mee om gaan heb je vaardigheden nodig. Vaardigheden die je helpen de juiste procesinterventies te kiezen en te doen, vaardigheden om de groepsdynamiek te 'lezen' en te gebruiken om het doel te behalen. En je moet ook je eigen rol in het proces kennen. Teams kunnen een sterk appèl op je doen, en voor je het weet word je niet alleen onderdeel van het systeem, maar ook van de dynamiek. En dan wordt begeleiden moeilijk. Je hebt vaardigheden nodig om je rol te kunnen herkennen, en in dienst van het teamproces in te zetten. Wij noemen dat 'rake interventies in het hier-en-nu'.

In deze 6-daagse 'Leergang procesbegeleiden voor teamcoaches' leer je vaardigheden om deze keuzes en interventies met kracht en vertrouwen te maken.

### Programma

#### **Focus in de begeleiding krijgen: kijken naar de 4 dimensies van succesvolle teams.**

Hoe zorg je ervoor dat je aan de juiste thema's voor een team werkt? Wat heeft een team nodig om stappen naar de gewenste ontwikkeling te maken? En als je dat weet, welke (werk)vormen neem je dan in je programma op?

Het begint natuurlijk met het voeren van het intakegesprek. Vaak met de opdrachtgever of een groepje teamleden. Wat breng je daar wél op tafel, en wat nog niet? Voor je het weet is de intake al een deel van je interventie. Op zich niet erg, maar hoe zorg je dat je je rol als procesbegeleider daarna voor het hele team kan nemen en niet het verlengstuk van de opdrachtgever wordt. En hoe maak je in het eerste gesprek al helder wat

het team van je kan verwachten? Het vraagt dat je je rol niet alleen kunt verwoorden, maar ook helder aan kunt geven wat je op basis van wat je hoort voor focus in je begeleiding kiest. En als je dat goed doet, krijg je hopelijk een ‘ja’ op je aanbod. En dan... dan komt het moment dat je met het hele team bij elkaar komt.

Dan moet je, aan het begin van de dag, tóch van iedereen commitment krijgen. En als ze aangegeven hebben dat ‘samenwerking en veiligheid’ een thema is, waarover moet het dan precies gaan?

Met ‘de 4 dimensies van succesvolle teams’, ontwikkeld door Mensen in Bedrijf, geven we je een helder kader aan de hand waarvan je een diagnose van de ontwikkelvraag stelt, én waaraan vele werkvormen gekoppeld zijn die je in een programma op kan opnemen.

- Zó kijk je als procesbegeleider naar teams en hun dynamiek;
- Intakegesprek voeren;
- Je rol als procesbegeleider verhelfen én voelbaar maken;
- Kiezen van passende werkvormen;
- Mét het team contracteren op inhoudelijke ontwikkelvragen zónder direct in de dynamiek te ‘verdwalen’;
- Discussies afronden waarin je alle meningen erkent;
- Het team richting laten kiezen in wat de begeleiding op moet brengen;
- Hoe link je het nut van een werkvorm aan een ontwikkeldoel?
- Hoe krijg je in de nabespreking in het hier-en-nu, de relatie met de echte praktijk van daar-en-toen?

### **Werken in de teamdynamiek: opmerken, bespreken en tóch niet meegezogen worden.**

Als procesbegeleider gebeurt het je geregeld; het team projecteert ‘gedoe’ op jou. Voor je het weet richten ze hun pijlen op jou. In een team dat het wil hebben over ‘verantwoordelijkheid nemen’, hangen ze halverwege de ochtend achterover: ‘Zeg jij maar wat we nu gaan doen.....!’ Je voelt het appel, maar hoe link je dat constructief aan hun thema zodat ze er echt verder mee kunnen? Ook zonder jou?

Procesbegeleiders hebben allemaal hun eigen ‘red button’. Dát is het moment waarop je misschien afhaakt, neigt te beschuldigen, harder dan nodig afkapt of juist veel aandacht voor laat. Maar ja, je helpt teams meer hun eigen ‘red button’ te herkennen. Dat kan als je die van jou goed kent en gebruikt in de begeleiding.

- Je eigen ‘zwakheden’ waar teams gebruik van maken snel herkennen;
- Je eigen verantwoordelijkheid scherp definiëren en communiceren;
- Signaalgedrag van ‘gedoe’ in teams herkennen en daarop met stevigheid interveniëren;
- Ontschuldigende procesinterventies maken.
- Confronterende procesopmerkingen maken
- Komen van verharde standpunten naar gezamenlijkheid
- Rationaliteit van werken in teams voorop zetten

### **1-op-1 situaties in teams oplossen: onderzoeken van verschillende meningen**

Je bent met een team aan de slag, het gaat over ‘feedback en aanspreek-cultuur’, en dan komt net na de lunch een teamlid naar je toe: ‘Nou hebben we het de hele ochtend over aanspreken, maar de helft spreekt zich helemaal niet uit. Zo heeft het geen zin!’

Wat doe je als procesbegeleider nu om te zorgen dat jij niet de aap op je schouder neemt? Dit is namelijk precies wat er (niet) gebeurt in het team! Misschien voel je wel aan dat jij dit niet in het team moet gaan zeggen, maar hoe zorg je ervoor dat het wél op tafel komt zodat het team ervan kan leren? Als procesbegeleider help je teamleden als je duidelijk bent over jouw rol in relatie tot de ontwikkeldoelen, en als je helder kiest wat je wel en niet in de groep bespreekt. Zo houdt ieder de verantwoordelijkheid die past.

- Relatie met ontwikkeldoel leggen;
- Individuele patronen van teamleden herkennen;
- Individuele patronen tot teampatronen maken en bespreken;
- Verdiepen en verbreden in gesprekken over uitersten én nuances

### **Vurige discussies in de groep: niet op alle slakken zout leggen, maar wel (figuurlijk) op de juiste!**

Je hebt een mooie dag, er komt op tafel wat relevant is. Dat geven de teamleden ook terug. Je voelt dat het goed loopt. Maar dan komt het moment, dat er ‘ineens’ iets gebeurt: ‘Nu doe je precies wat je anders ook altijd doet, zó irritant!’. De spanning tussen twee teamleden onderling is om te snijden.

Of je doet een voorstel om een onderwerp te bespreken, de helft knikt instemmend, maar ineens is de andere helft van het team ‘tegen’. En dan? Of jij doet een voorstel en merkt ineens dat je partij bent geworden, en iemand spreekt je hier op aan.

Als procesbegeleider help je het team door zo’n situatie expliciet te maken en ook te begrenzen, niet alles hoeft op tafel. Maar áls de spanning er is, zul je er wel wat mee moeten.

- Jouw spanning toetsen bij de groep;
- Tegenstellingen leren zien en er op interveniëren;
- Interventies doen ‘boven’ en ‘onder’ tafel;
- 1 op 1 gedoe kanaliseren
- Interviëren bij persoonlijke aanvallen (ook op jou!)

## Voor wie

Deze leergang is geschikt voor teamcoaches, teambegeleiders en procesbegeleiders die als ‘externe’ bij een team gevraagd worden om ze te begeleiden. Dat kan voor een ochtendje zijn, of een meerdaags ontwikkelprogramma. Je ziet het als (deel van) jouw vak om de intake te doen, een programma samen te stellen en uit te voeren met het team.

Dus teamcoaches, procesbegeleiders, trainer/adviseurs, HR-consultants, zelfstandig of in loondienst.

## Praktische info

### **Zo zorgen we dat je de vaardigheden écht in de vingers krijgt.**

Om de inzichten en vaardigheden uit deze leergang goed in de vingers te krijgen helpen we je door:

- een voorbereidende opdracht
- verwerkingsopdrachten waarop je van elkaar én ons persoonlijk feedback krijgt
- deel te nemen aan een oefengroep
- een supervisiegesprek over je praktijktoepassing met één van de trainers
- mogelijkheid van telefonisch spreekuur tussen de trainingdagen door

### **De opzet**

De training bestaat uit 6 dagen (3 blokken van 2 dagen). Alle dagen zijn van 9:30 – 17:00.

De training is op:

Dag 1 & 2: 7 & 8 oktober 2020

Dag 3 & 4: 11 & 12 november 2020

Dag 5 & 6: 9 & 10 december 2020

Supervisiegesprek: 12 januari 2021 (alleen ochtend)

Datum van de oefengroep plan je in onderling overleg.

Als je deelneemt is het van belang dat je alle dagen aanwezig kan zijn.

De hele leergang is opgezet vanuit een stevige didactische visie (didactisch model van Karin de Galan, School voor Training). Dat betekent onder andere dat je tijdens de trainingdagen veel mogelijkheden hebt om de nieuwe vaardigheden in concrete situaties te oefenen en toe te passen. Soms met casuïstiek van anderen, soms met je eigen casuïstiek. Ook krijg je van alle vaardigheden naast een conceptueel kader, concrete handvatten/stappen die je helpen om de vaardigheid in de vingers te krijgen en jezelf te verbeteren in je eigen praktijk.

### **Locatie en groepsgrootte**

De training vindt plaats centraal in Nederland, op de locatie van Mensen in Bedrijf:

Benedeneind Zuid Zijde 289B, 3405 CK in Benschop.

De groep is minimaal 8 en maximaal 16 deelnemers.

Trainers: Drs Daan V. Rookmaaker en Drs Jaco van der Schoor



### **Het materiaal**

We werken met het Handboek Procesbegeleiden voor Teamcoaches (Jaco van der Schoor en Daan Rookmaaker, 2020) en het boek 'Tools voor teams' (Jaco van der Schoor en Thijs Rijnbergen, 2016).

Beide boeken zijn in de prijs inbegrepen

Tijdens de leergang krijg je van alle vaardigheden concrete uitgewerkte praktische stappenplannen.

## Voorwaarden voor deelname

Er zijn wat voorwaarden aan deelname. Die zijn er zodat jij lekker leert, en wij lekker kunnen trainen.

Het is fijn als je al wel wat ervaring hebt met het begeleiden van teams, maar als dat niet het geval is, dan helpen we je met een extra voorbereidende opdracht om beter zicht te krijgen op de werkwijze van Procesbegeleiders.

Voorwaarde voor deelname is daarnaast dat je gedurende de looptijd van de leergang ook echt procesbegeleiding doet. Als je bij je opgave (nog) geen zicht op opdrachten hebt in die periode, willen we het daar graag in een intakegesprek over hebben. Het organiseren van een oefengroep behoort dan tot de mogelijkheden.

Van deelnemers verwachten we dat ze minimaal HBO-denken en werkniveau hebben. Inzichten uit de leergang moet je kunnen generaliseren en vertalen naar andere/eigen praktijksituaties. Je moet je kunnen inleven in anderen (zowel in de leergang, als ook bij de teams die je begeleidt).

## Je investering

De kosten voor de leergang bedragen € 2.675,=. Dit bedrag is inclusief locatie, lunch en beide boeken. Omdat wij erkend zijn door het CRKBO bieden wij de leergang BTW-vrij aan.

We weten uit ervaring dat ZZP-ers een ander opleidingsbudget hebben dan professionals in loondienst. Daarom bieden wij de leergang tegen een gereduceerd ZZP-tarief aan. ZZP-ers betalen € 2.350,=.

## Contact of interesse?

Mocht je vragen over, of interesse in de leergang hebben, neem dan contact op met:

- Jaco van der Schoor 06-21811994 [jaco@menseninbedrijf.nl](mailto:jaco@menseninbedrijf.nl)
- Daan V. Rookmaaker 06-10766215 [daan@leadingedgetraining.nl](mailto:daan@leadingedgetraining.nl)

Inschrijven gaat als volgt:

Je neemt rechtstreeks contact met ons op, of doet dat [via de site](#). Daarna vindt er een telefonisch intakegesprek met één van de trainers plaats. Ter voorbereiding daarop vul je een intakevragenlijst in.

Doel van het intakegesprek is dat we samen kijken of wat jij wil leren en kan toepassen, aansluit bij hetgeen wij je kunnen leren in de leergang. Daarna schrijf je je écht in.

Uiteraard is het intakegesprek geheel vrijblijvend, er zijn geen kosten aan verbonden.

Meer informatie over de leergang kun je vinden op <https://menseninbedrijf.com/start-leergang-voor-procesbegeleiders/>