

Bijlage: Toelichting Follow up

Follow up

Bij follow-up gaat het om eigen maken in de praktijk, verdiepen, afstemmen. Dit is de sleutel om het effect van de trainingsdoelen te vergroten. Hierna volgen een aantal instrumenten die hieraan bijdragen:

- **Team coaching:** Uit de praktijk blijkt dat naast klassikaal trainen ook behoefte is aan teamcoaching. Op deze manier krijgen de trainingen navolging op de werkplek. De teamcoach is voor aangelegenheden op teamniveau, zoals aanwezig zijn bij teambijeenkomsten o.a. teamoverleg om na afloop te spiegelen met het team. Een medewerker en leidinggevende kunnen echter individueel ook bij de teamcoach terecht om bijvoorbeeld een moeilijk gesprek voor te bereiden die zij willen voeren over ongewenst- of grensoverschrijdend gedrag met een collega/medewerker of met hun leidinggevende. De teamcoach is een trainer die betrokken is bij het cultuurprogramma van de teams.
- **Intervisie:** Intervisie biedt bij uitstek de mogelijkheid om te reflecteren op het eigen gedrag. Aangezien de intervisie niet vrijblijvend is, is het een must om de intervisiegroepen te laten begeleiden door een deskundige. De deskundige kan bijvoorbeeld een trainer zijn die betrokken is bij programma van de leidinggevende. Voor de samenstelling van de intervisiegroepen kan bij de start worden gekozen voor de MT's van de afdelingen, afdelingshoofden met hun directie. Naar andere samenstellingen zoals gemengde MT's kan in een later stadium worden gekeken. Bij intervisie is een groeps grootte van minimaal 4 tot maximaal 8 tot 10 personen ideaal. Hoe meer deelnemers, des te kleiner de kans om dat voor iedereen voldoende aandacht is. Een frequentie van eens per 6 tot 8 weken is gangbaar/blijkt goed te werken
- **Buddysysteem:** Met een buddysysteem op de werkvloer vormen twee medewerkers met elkaar een koppel. In de rol van buddy helpen ze elkaar met kennis, ervaring en bieden elkaar een luisterend oor. Hierbij is het belangrijk dat er vertrouwen is in elkaar. Het kunnen 2 medewerkers zijn uit hetzelfde team, maar dat hoeft niet per se, omdat vertrouwen in elkaar hier cruciaal is. Dit heeft wel een vrijblijvend karakter, omdat het binnen een organisatie van bijna 2400 medewerkers niet uitvoerbaar om dit verplicht in te voeren, want dan moet het ook worden gemonitord en dat is niet haalbaar. Medewerkers zullen wel via diverse mediakanalen en hun leidinggevende worden gestimuleerd om deel te nemen aan het buddysysteem.
- **Follow up sessies:** Bespreken van de voortgang en best practices, ook hier kan worden bepaald of er behoefte is aan aanvullende leer- en ontwikkelactiviteiten op maat.
- **Maatwerktrainingen:** Als er behoefte is aan maatwerk dan kan voor een team/MT op maat aanvullende leer-ontwikkelactiviteiten worden ingezet. Voorwaarde is dat een team/MT eerst het basisprogramma heeft doorlopen en op basis daarvan kan een manager samen met de externe (hoofd)trainer/begeleider van het team/MT en de AS bekijken of en wat er nodig is voor het team/MT.