

Onderzoek naar ondergrondse processen van weerstand

De schoolleiding worstelt met weerstand onder het personeel wat betreft het invoeren van een nieuwe onderwijsmethodiek. Er zijn voorstanders en tegenstanders, hoewel iedereen zich formeel heeft uitgesproken voor de invoering van deze methodiek. De leiding krijgt niet goed de vingers er achter en allerlei ondergrondse processen hebben invloed en versterken de weerstand die soms bovengronds verschijnt. Het frustreert de zaak behoorlijk. Er zijn gesprekken gevoerd, trainingen geweest die de neuzen een kant op zouden moeten zetten, maar dat is niet gelukt. Hierna is een begeleidingskundige ingeschakeld die onderzoek onder het personeel gedaan heeft naar de fenomenen die speelden en dit leverde een schat aan ervaringsgegevens op die gethematiseerd zijn en breed in de organisatie besproken. Tijdens de onderzoeksgesprekken ervoer het personeel erkenning, in plaats van de hijgende adem van de aanpassingsdruk die weerstand oproep. Er kwam ruimte voor gesprek, de ondergrondse strijders kwamen boven water en gingen constructief meepraten nadat de frustratie naar boven mocht komen en erkenning gegeven was. De weerstand is gezakt, de verbinding met elkaar is er weer en de teamvergaderingen lopen weer beter wanneer er over de inhoud van de onderwijsontwikkeling gesproken wordt..... Een nieuwe tak van sport, organisatie-coaching door een begeleidingskundige.

Begeleidingskundig onderzoek in organisaties

Soms zijn er in uw organisatie spanningen of verschijnselen waar je de vinger niet achter krijgt. Personeelsleden ervaren onzekerheden, spanningen, afwijzing en werken niet prettig. De sfeer in teams is ook niet om over naar huis te schrijven en het management weet hier niet goed mee om te gaan. De communicatie is niet optimaal en dat levert soms allerlei onderhuidse spanningen op. Kortom, er leeft iets wat niet goed in kaart te brengen is, maar wel negatieve invloed heeft op het reilen en zeilen van de organisatie, maar vooral op de samenwerking onderling.

Op bovenstaand probleem zijn al heel wat onderzoeken losgelaten met een op zich goede analyse. Toch hebben veel rapporten met zo'n analyse weinig geholpen om de situatie te verbeteren. Beter is het hiervoor begeleidingskundig onderzoek naar in te stellen. Wat is dit?

Begeleidingskundig onderzoek is kritisch reflectief handelingsonderzoek waarbij op allerlei niveaus in organisaties gesprekken gevoerd worden. Deze gesprekken zijn reflectief van aard en hebben als eerste resultaat dat er allerlei fenomenen bespreekbaar gemaakt worden die invloed hebben op het reilen en zeilen van de organisatie. Dit soort onderzoek heeft als gevolg dat tijdens de gesprekken, individueel en/of in groepen er al van meet af aan reflectie plaatsvindt die een begin vormen voor verandering. Naast fenomenologisch onderzoek worden er ook andere meer rationele gegevens onderzocht zodat het onderzoek op een breed rationaliteitsbegrip gebaseerd is. Tijdens en na het onderzoek kunnen allerlei begeleidings situaties ingezet worden om de veranderingen verder te stimuleren en te implementeren. Het onderzoek kan zich richten op conflictsituaties,

belemmeringen, communicatiestoornissen enzovoort. Het gaat vooral over fenomenen die tussen mensen spelen en van grote invloed zijn op het functioneren van de organisatie.

De duur van het onderzoek hangt sterk af van de grootte van de organisatie en de complexiteit van de problematiek. Na een gesprek is dit snel duidelijk waarbij ingeschat kan worden hoeveel uren onderzoek nodig is.

Supervisie

Als personeelslid loop je er regelmatig tegenaan dat je niet adequaat reageert op een collega. Het is lastig hier veranderingen in aan te brengen. Het lijkt wel of je steeds op de automatische piloot reageert. Er zijn ervaringen die het lastig maken goed te reageren. Supervisie is een begeleidingsvorm, die kan helpen helder te krijgen wat deze "automatisch piloot" is, hoe het werkt en hoe hierin te leren is.

Supervisie is een vorm van begeleiding die individueel, maar ook in kleine groepen gegeven wordt. Allerlei concrete, actuele beroepssituaties kunnen hierbij ingebracht worden waarbij de verbinding gemaakt wordt met de supervisant als persoon m.b.t. denken, voelen en doen. Het bevordert vooral het integratief functioneren in het werk. Het einddoel is dat de supervisant leert leren m.b.t. integratief functioneren. Ervaringsleren staat binnen deze begeleidingsvorm centraal en de pendelbeweging tussen beroepssituatie en persoon zorgt voor een leerproces van binnenuit. Ook wordt de nadruk gelegd op datgene wat de supervisant wel kan omdat deze er talent voor heeft. Sommige talenten zijn echter moeilijk inzetbaar en komen te weinig tot ontwikkeling. Binnen supervisie worden deze hulpbronnen in kaart gebracht en leert de supervisant deze ook bij minder comfortabele situaties in te zetten.

Supervisie is minimaal 10 zittingen. Individueel zijn deze zittingen minimaal 1 uur, met 2 personen minimaal 2 uur en met 3 personen 2,5 uur. De frequentie tussen de zittingen minimaal 2 weken en maximaal 3 weken.

Begeleide intervisie

De intervisiegroep is soms heel gezellig en er worden goede gesprekken gevoerd. Toch heeft iedereen het idee dat het weinig helpt bij de professionalisering van het werk. Het is soms meer een lotgenotencontact dan een groep die van elkaar leert.

Intervisie is in veel organisaties een belangrijk middel om te reflecteren op complexe beroepssituaties. Toch is er uit deze manier van leren meer te halen, wanneer dit reflectieproces goed gestructureerd verloopt. Vier bijeenkomsten waarin een professional de intervisiegroep begeleidt, vaardigheden oefent, tips geeft en de grondstructuur voor intervisie neerzet, zorgt er voor dat de groep beter gaat functioneren. Na deze begeleiding kan een intervisiegroep zelfstandig verder waarbij het leereffect van deze groep groter is.

imon advies biedt 4 bijeenkomsten aan begeleide intervisie waarin de groepsleden aan de lijve zullen ondervinden hoe relevant intervisie kan zijn. Tijdens deze bijeenkomsten zal er aandacht besteed worden aan:

de kracht van begrijpen

- Visie op intervisie
- Verschillende vormen van intervisie
- Grondstructuur bewaken binnen intervisie
- Vragen stellen binnen intervisie
- Reflecteren binnen intervisie
- Leren binnen intervisie
- Zelfstandig op weg.

de kracht van begrijpen