

# Opleidingstraject Energie-Coach 2021

- infosheet -

## Hoe zien we de rol van een Energie-coach?

### Voor de collega / medewerkers (minimum)

- Eerste aanspreekpunt voor alles wat met stress- en burn-out te maken heeft in de organisatie. Eerste Hulp Bij Burn-Out (EHBBO)
  - o In grote organisaties kan deze eerste-lijns-rol ook gedelegeerd worden naar bv. 'Teamambassadeurs'.
- Niet 'meehuilen met de wolven'. Voldoende afstand kunnen houden.
- Luisteren, analyseren, tips geven (bv. in de vorm van tools) en doorverwijzen.
- Aanzetten tot het 'versterken' van de andere/vraagsteller. Geen 'hulpverlening', 'therapie', 'afhankelijkheid'. Versterken van 'zelfsturing'!

### Voor de teams (doorgroeimogelijkheid)

- Die interventies kan doen op team niveau: workshop begeleiden, infosessie geven en enkele tools / tips / ..

### Voor de organisatie (doorgroeimogelijkheid)

- Preventief werken. Bijdragen aan het welzijn van medewerkers, verzuim voorkomen.
- Ambassadeur: die het thema levend houdt, die signalen opvangt in de organisatie en daar iets mee kan doen, die voldoende 'beweeglijk' is in de organisatie, en impact kan hebben op alle niveaus. Van statuut komt er veel overeen met vertrouwenspersoon. Maar liever niet mixen.
- Iemand die interventies kan doen op organisatieniveau: project opzetten – preventiebeleid bv. samen met preventieadviseur / vertrouwenspersoon, een werkgroep ...
- Het al dan niet 'slagen' of 'voortgang' creëren in een organisatie is NIET de verantwoordelijkheid van de coach. Hij/zij stimuleert / activeert / ondersteunt / ...

### Algemeen

- Waarderende kijk! Focus op het positieve. Oplossingsgerichte.
- Bruggenbouwer.
- Neutrale positie. Iemand die iedereen zijn aandeel kan zien in het verhaal. Zonder oordeel. Zonder 'kant te kiezen'.
- 'Durven' opnemen van signaalfunctie: durven spreken, ook met leidinggevende.
- Iemand met een persoonlijke link met het thema: persoonlijke interesse, goesting omwille van 'gezonde' redenen. Focus ligt NIET op eigen proces.

Nadruk ligt op EHBBO t.o.v. individuele medewerkers. De interventies op team- en organisatieniveau zijn 'doorgroeimogelijkheden'.



# Hoe stellen we het opleidingstraject samen? Voortraject – opleidingen – intervisies,...

1. Werving van coaches en intakegesprekken (met kandidaat + eigen leidinggevende)

## Selectiecriteria :

- i. Basis gespreksvaardigheden moeten aanwezig zijn: Luisteren en communicatief zijn,
  - ii. Goesting hebben, zelf stevig in de schoenen staan,
  - iii. Impact hebben in je organisatie / mandaat krijgen van je organisatie (360°) + tijd!
  - iv. Toegankelijk zijn als persoon (voor medewerkers),
  - v. Helicopterview – afstand kunnen nemen,
  - vi. Niet de vertrouwenspersoon zijn (bij voorkeur).
2. Leernetwerk opzetten – startsessie: kennismaking + intro over opleidingstraject.
  3. 5 opleidingsdagen plannen: veel thuisopdrachten, persoonlijk werk, leeswerk..., werken met 'buddy' in de eigen organisatie (klankbord).
  4. Leernetwerk loopt verder via intervisiemomenten, 3-maandelijks.

## Inhoudelijke thema's

### 1. Dag 1

Wat is stress? Wat is Burn-out? Hoe bouwt het zich op? Wat gebeurt er in onze hersenen? In ons lichaam? Herkennen van signalen. Verschil met overspannenheid en depressie. Mijn eigen relatie met stress onder de loep.

### 2. Dag 2 en Dag 3

Mijn rol en positie als Energie-coach + gespreksvaardigheden.

Casussen met individuen. EHBBO t.o.v. individuele medewerkers. Wat kan ik doen? Hoe best aanpakken? Wat kan ik niet? Wanneer en naar waar kan ik doorverwijzen?

### 3. Dag 4

Op teamniveau: Wat kan ik aanbieden aan een team? Welke tools kan ik daarvoor gebruiken? Welke tips kan ik meegeven? Hoe aan de slag met de leidinggevende?

Op organisatieniveau: hoe komen tot een 'preventiebeleid' rond stress en burn-out? Wie betrekken? Hoe aanpakken? Basisproces?

### 4. Dag 5

Ik en mijn 'netwerk' binnen de organisatie? Hoe kan ik mijn rol nog meer 'waar-maken'?

Transfer naar werk.

Tussentijdse opdrachten, boeken e.d.: interviews, boeken, (zelf)reflectieopdrachten e.d. 'eigen proces'.



## Wanneer ?

Goed gespreid. Niet te belastend voor de coaches. Telkens een andere dag.

Bekendmaking opleiding	Juni – aug 2021
Werving van deelnemers - intakes	
Startsessie – wandel-speed-date	Ma 13 januari (14u30 – 16u30)
Opleidingsdag 1	Di 8 februari 2022
Opleidingsdag 2	Woe 9 maart 2022
Opleidingsdag 3	Do 31 maart 2022
Opleidingsdag 4	Vrij 6 mei 2022
Opleidingsdag 5	Di 31 mei 2022
Verderzetting intervisie - leernetwerk	Vanaf juni 2022

## Begeleiding

Lieve Peeters, evt. met collega