

Kom als mens en organisatie in de flow

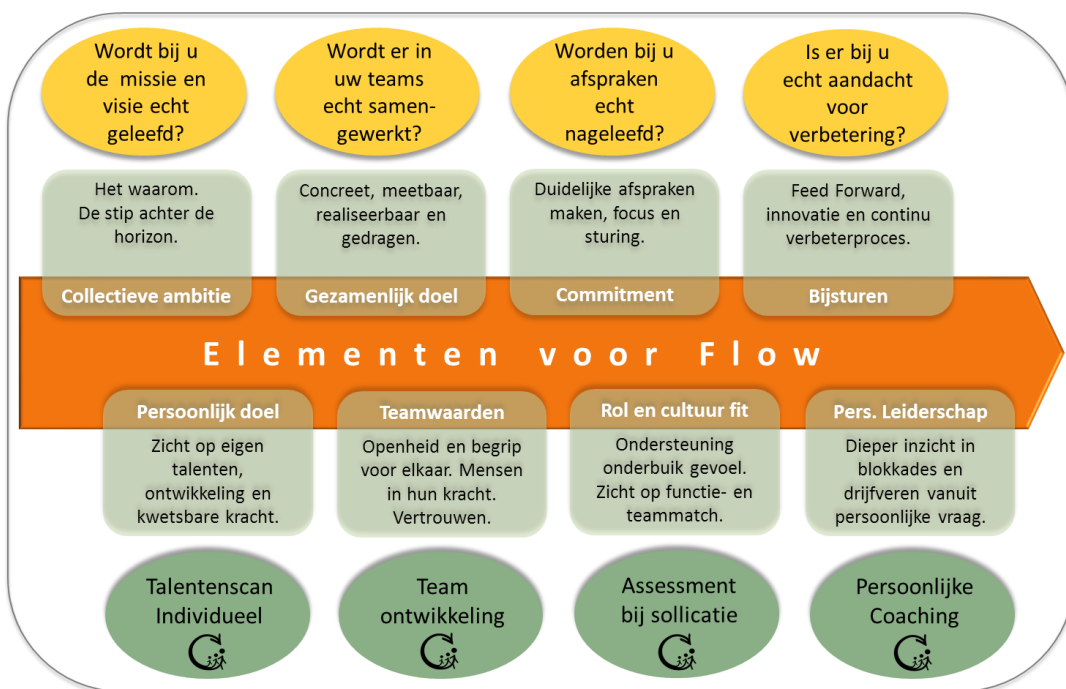
Wat kan het Coachingsbedrijf hiervoor aan toegevoegde waarde bieden?

De afgelopen jaren is er binnen organisaties veel aandacht geweest voor processen, efficiency en kostenbesparingen. Veelal ging dit gepaard met een top-down en taakgerichte aansturing. Het eigen initiatief en verantwoordelijkheid van de medewerkers werd hieraan ondergeschikt.

Om als organisatie klantgericht en flexibel te kunnen blijven inspelen op de sterke veranderingen in de omgeving worden de medewerkers belangrijker. Een medewerker die zicht heeft op zijn/haar energie-gevende talenten en de mogelijke valkuilen die energie kosten, zal meer verantwoordelijkheid nemen en initiatief ontplooiën. Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers heeft een grote impact op de gehele organisatie, waardoor er een positieve flow ontstaat.

Bijkomende voordelen van deze zelfsturing zijn de afname van zowel werkstress als mogelijke uitval.

In onderstaande afbeelding zijn de acht elementen opgenomen om in de flow te komen en er in te blijven. In de donkergroene ovals zijn de mogelijke diensten en interventies opgenomen die het Coachingsbedrijf kan bieden.



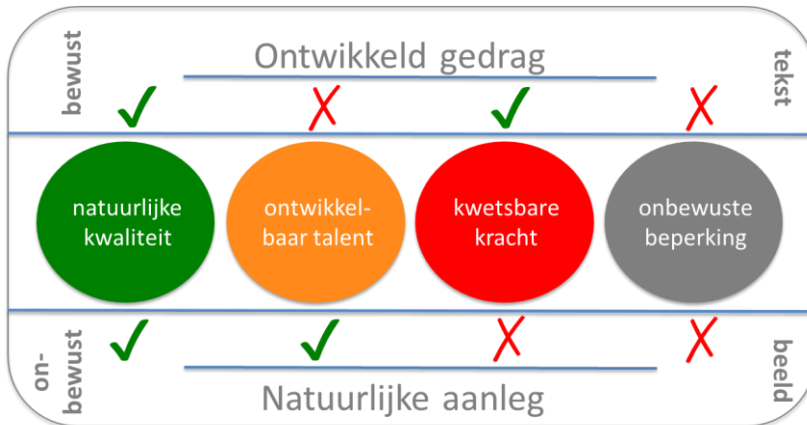
Het Flow-concept is geïnspireerd op het boek "Flow" van Marc Lammers

Om in de flow te komen dienen vaardigheden en uitdagingen in balans te zijn. De Me. talentenscan is voor de medewerker een startpunt om meer aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling te geven. Dit draagt enerzijds bij tot het verhogen van zijn/haar vaardigheden, anderzijds vormt het persoonlijk (leer)doel ook een duidelijke uitdaging. De collectieve ambitie en het gezamenlijk doel maken de uitdaging compleet.

In de sessie Team-ontwikkeling worden persoonlijke sterke punten, kwetsbare kanten en doelen besproken, waardoor meer begrip en respect voor elkaar ontstaat. De medewerkers worden in hun kracht gezet en doen dingen waar ze goed in zijn. De gezamenlijke normen en waarden (wat vinden we belangrijk) vormen de teamwaarden. Het startpunt voor onze dienstverlening is telkens het vraagstuk van uw organisatie.

Talentscan individueel

Voor de persoonlijke ontwikkeling wordt gebruik gemaakt van de Me.-talentscan. De kracht van dit instrument is dat het met tekstkeuzes niet alleen het gedrag zichtbaar maakt, maar ook de onbewuste drijfveren (natuurlijke aanleg) op basis van afbeeldingen. Onderstaand zijn deze verbanden weergegeven.



De Me.-meting is het vertrekpunt voor de persoonlijke ontwikkeling. Elke medewerker krijgt een persoonlijke intake. Tijdens dit eerste gesprek vindt de Me.-meting plaats en worden de competenties in kaart gebracht. De uitkomsten van de Me.-meting worden persoonlijk teruggekoppeld. Daarbij wordt ingegaan op de kerncompetenties, ontwikkelpunten, kwetsbare kracht, blokkades en aangeleerd gedrag. De medewerker ontvangt tot slot een rapportage welke richting geeft aan de persoonlijke ontwikkeling en helpt bij het formuleren van een persoonlijk doel.

Resultaten talentscan	Zicht op persoonlijke ontwikkelpunten op basis van natuurlijk talent
	Beter zicht op persoonlijke energiebalans. Vermindering werkstress en mogelijke gelatenheid
	Persoonlijke (leer)doelen zijn te formuleren
	Bewustwording persoonlijk leiderschap (nemen van verantwoordelijkheid)

Teamontwikkeling

De individuele Me.-talentscans kunnen tot een teamprofiel worden gecumuleerd. Hierin wordt goed zichtbaar waar de kracht van het team ligt, wat de mogelijke ontwikkelpunten zijn en waar het team competenties te kort komt. Dit wordt in een gezamenlijke workshop besproken, waarna samen met het team de huidige taak- en rolverdeling kan worden aangescherpt. Deze aanscherping houdt in dat de teamleden worden ingezet op de werkzaamheden waar ze goed in zijn en energie van krijgen. De openheid over elkaars talenten en kwetsbare krachten leidt vaak tot verrassende resultaten op het gebied van samenwerking. De onderlinge verschillen worden gewaardeerd en als kracht ingezet om het gezamenlijk resultaat te behalen.

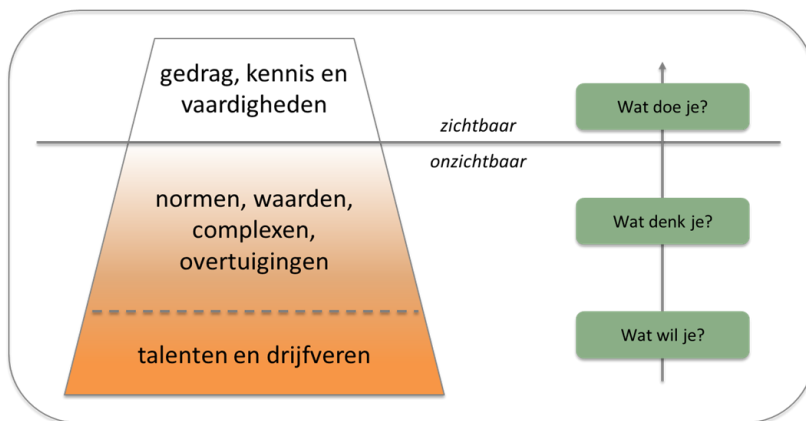
De volgende stap is het definiëren van het gezamenlijk doel en teamwaarden. Door dit in een teamsessie gezamenlijk vast te stellen, zal het team zich beter kunnen verbinden met het doel en teamwaarden. Dit in tegenstelling tot opgelegde doelen of kpi's.



Resultaten teamsessie	De productiviteit en positiviteit van uw teams zal meetbaar worden vergroot
	De gestelde doelen worden bereikt door de focus op het teamdoel, teamwaarden en het commitment
	Door het wederzijds begrip en respect zullen knelpunten besproken worden (continue verbeterproces)
	Door gebruik te maken van de individuele talenten van de teamleden wordt 1+1 werkelijk 3

Assessments

Assessments kunnen worden ingezet bij externe sollicitaties of bij het toetsen voor interne doorgroei mogelijkheden. Het ontwikkelassessment is niet alleen gericht op het krijgen van een beeld over de aanwezigheid van competenties, maar gaat ook in op de mogelijke ontwikkelruimte van deze competenties. Er wordt breder gekeken dan alleen de functie-relevante competenties. In een voorbereidend gesprek wordt het vereiste functieprofiel samengesteld. Dit komt goed tot uitdrukking in de onderstaande afbeelding.



Het ontwikkelassessment bestaat enerzijds uit de Me.-talentscan en anderzijds uit een persoonlijk gesprek met de kandidaat. Het assessment wordt uitgevoerd door twee assessoren. Hierdoor ontstaat een zo'n objectief mogelijk beeld van de kandidaat. Ondanks de ruime ervaring van de assessoren kan hun beeld van de kandidaat door de eigen onbewuste processen en voorkeuren worden gekleurd. Door gebruik te maken van het vier ogen principe wordt dit voorkomen.

Resultaten assessment	Beeld van de mate van "fit" voor de betreffende rol en uw organisatiecultuur
	Zicht op talenten, ontwikkelmogelijkheden en kwetsbare kracht
	Inzicht in hoeverre een nieuw teamlid de kracht van een team aanvult of versterkt
	Ondersteunend aan het belangrijke onderbuikgevoel

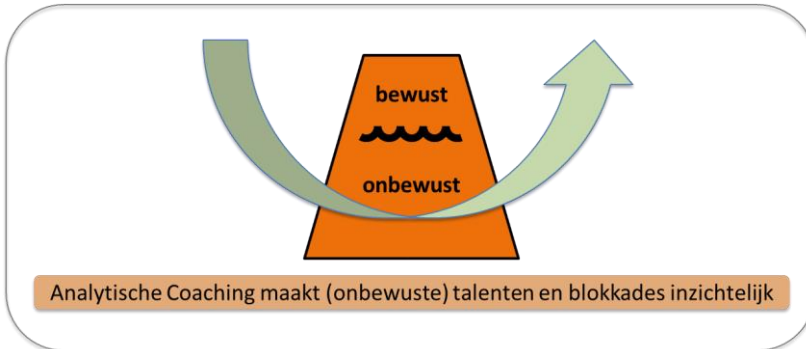
Persoonlijke coaching

Naast de Me.-talentscan bieden wij de mogelijkheid voor een persoonlijk coachingstraject. De aanleiding hiervoor kan zijn dat de medewerker met bepaalde vragen aan het worstelen is. Onderstaand zijn voorbeelden opgenomen van (vraag)stellingen die wij in onze coachingspraktijk zijn tegengekomen.

- Waar liggen mijn talenten? Ik heb het gevoel dat ik leef met een rem er op. Wat houdt mij tegen?
- Vaak wordt gezegd dat ik niet flexibel ben. Waar komt dat vandaan?
- Ben ik geschikt voor de gevraagde functie? Ik heb zelf enorme twijfel.
- Mijn loopbaan neemt een andere wending. Hoe kan ik het beste hiermee omgaan?

- Ik ben moe en voel me uitgeblust. Ik ervaar stress en het gevoel van moeten in plaats van zelf willen.
- Ik oordeel altijd sterk over mijzelf en anderen.

Deze vraagstelling vormt het startpunt en rode draad van de persoonlijke coaching. Door het analytische karakter van de coaching worden ook de onbewuste kwaliteiten en blokkades voor de coachee inzichtelijk. Onderstaand is deze focus weergegeven, waarbij de groene pijl staat voor de reis die met de coachee door het onbewuste wordt gemaakt.



Er wordt gebruik gemaakt van belevingsgerichte interventietechnieken. Op deze wijze zal het inzicht daadwerkelijk tot een blijvende authentieke verandering leiden. Dit is een belangrijk onderscheid ten opzichte van gedragsmatige coaching. De coach is dan meer een adviseur, maar het risico is dat het niet beklijft omdat het niet iets van de coachee zelf is.

Naar verwachting zijn er tussen de 5 en 10 sessies nodig om de medewerker de inzichten te laten ontdekken.

Resultaten coaching	Verdiepend inzicht en vrijmaken van mogelijke blokkades
	Focus op het blijven activeren van het persoonlijke leiderschap
	Vergroting zelfbewustzijn, zelfvertrouwen of effectiviteit
	Zien van kansen en uitdagingen

Workshops en begeleiding

Vanuit de eerder genoemde integrale flow-aanpak verzorgt het Coachingsbedrijf ook de workshops voor het komen tot een collectieve ambitie en gezamenlijk doel. Daarnaast zullen wij na de initiële workshops, talentenscans en teamsessies betrokken blijven bij het proces. We kunnen dan ondersteunen bij het vasthouden van het commitment, de focus en bijsturing.

Bovenstaande diensten worden ook als losstaande modules aangeboden.

Zelf aan de slag

Vanuit het Coachingsbedrijf kunnen wij de genoemde diensten uitvoeren. Wij kunnen echter ook een coachende aanpak hanteren. Dit betekent dat wij vanuit het Coachingsbedrijf opleidingen verzorgen voor de toepassing van de Me.-talentenscan. U kunt dan de talentscans zelf uitvoeren en bespreken met de medewerkers. Onze ervaring is dat zowel de manager als de medewerkers een grotere diepgang ervaren in hun onderlinge gesprekken. Quote van een medewerker: "de gesprekken met mijn manager gaan nu echt ergens over..."

Wat kunnen wij voor u betekenen?

Zoals in de inleiding al aangegeven zullen medewerkers, die zich bezig houden met persoonlijke ontwikkeling, een wezenlijk positievere bijdrage kunnen gaan leveren aan de organisatie. Ze voelen zich werkelijk gezien! Werkstress en uitval zullen afnemen, omdat de medewerkers minder moeten en meer zelf willen. Gedrevenheid in plaats van gelatenheid zorgt ook voor een betere verbinding met uw klanten.

Maar uiteindelijk gaat het over uw thema's. Wij zijn benieuwd naar uw vraag en situatie. Bovenstaand zijn de mogelijkheden aangegeven. Maar het recept voor uw organisatie zal op maat worden gemaakt.

Benieuwd wat wij voor u kunnen betekenen? Neem contact op voor een vrijblijvend gesprek over uw situatie, uw gewenste situatie en hoe wij een traject voor u kunnen vormgeven om daarheen te groeien.