

Training: (Zelf) Leiderschap en DI voor leidinggevenden

anderen coachen in bewustwording en activatie

25 oktober VOL

4 november

17 november



De gezondheid van mensen bepaalt de duurzaamheid van de organisatie



Bij het thema duurzame inzetbaarheid dragen werkgevers- en werknemers een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Veel organisaties staan voor de vraag wat er gedaan kan worden om de eigen regie bij medewerkers op het gebied van gezondheid te stimuleren. Maar hoe voer je deze gesprekken met jouw medewerkers? Of hoe dan gezond te worden?

Vitaal naar de toekomst en **duurzame inzetbaarheid** staan hierbij centraal. En daar hoort een duurzame gedragsverandering bij. De knop moet blijvend om.

Sturen op regie

Organisaties zien graag dat medewerkers de 'sense of urgency' voelen als het aankomt op gezondheid. Dat zij zelf dat roer in handen nemen. En dat vraagt om leiderschap. Jij als leidinggevende hebt handvatten nodig om dit zelfleiderschap te stimuleren bij jouw medewerkers. En hen ook de ruimte te geven hier bewust voor te kiezen. Jouw medewerkers hebben vertrouwen nodig en een goed gecoacht 'zetje'.

Brout helpt daarbij. Door jou de skills te geven jouw medewerkers in beweging te krijgen. **We will bring out. Brout!**

Inzicht, impact en invloed

Om te komen tot gewenst gedrag is eerst inzicht nodig. 'Wat doe ik dat dit gebeurt?' Als dat er is creëren we bewustwording. 'Wat is het effect van mijn gedrag? Wat is de impact?' Pas dan kunnen we werken aan 'en wat kan ik er aan doen? Wat is mijn invloed?'.

Verandering ontstaat wanneer je inzicht hebt in het eigen gedrag, de impact van de consequenties ervaart en invloed ontwikkelt om dit te veranderen of zelfs te handhaven. Want soms is het er al. Wij zien dat mensen hun gedrag op deze wijze duurzaam veranderen. Zo komt verandering van binnen (inzicht) naar buiten (gedrag). Geen trucjes of ingewikkelde methodes. We voegen niets toe, maar halen het eruit.



Inzicht

Wat doe ik?



Impact

Wat is het effect van
mijn gedrag op mijzelf
en mijn omgeving?



Invloed

Welke invloed heb
ik om het anders te
krijgen?

We bring out your best for the world

brou
leadership

Coachen op beweging

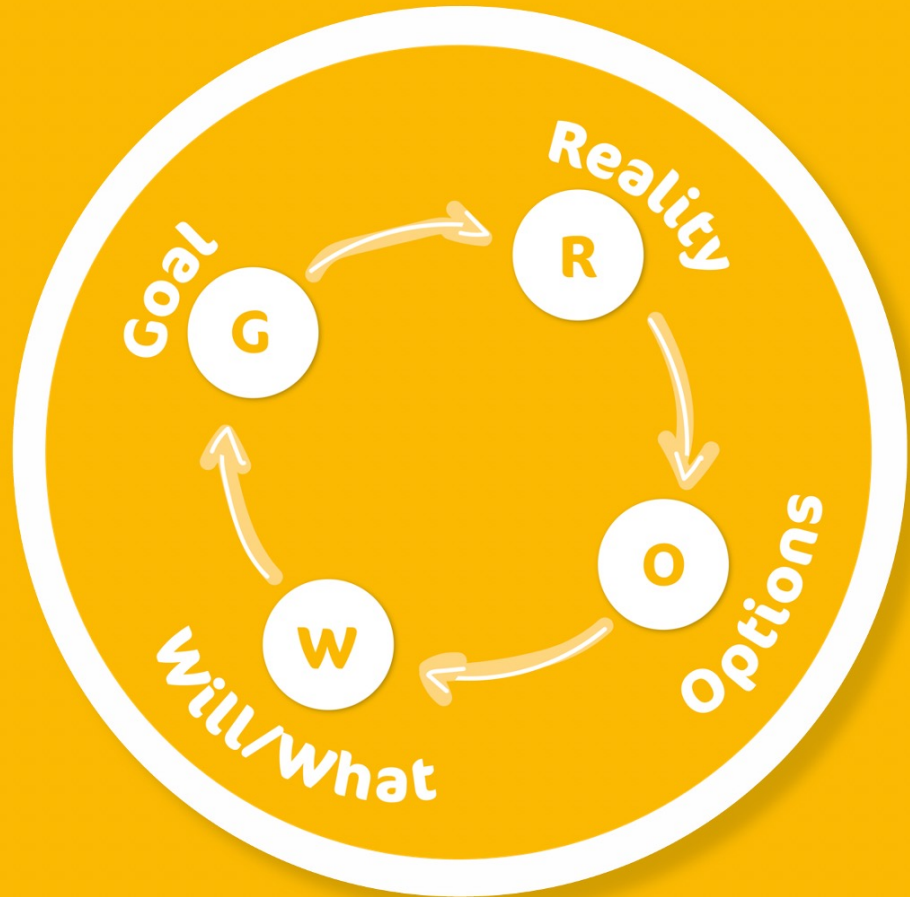
Als een medewerker vastloopt, kun je als leidinggevende twee dingen doen. Je kunt hem vertellen hoe hij de vis kan binnenhalen (sturend). Je kunt hem ook een hengel geven, zodat hij zelf de vis kan vangen (coachend). Coachend leidinggeven is een leiderschapsstijl waarbij je met jouw medewerkers in gesprek gaat. In plaats van sturen op doelen, ga je jouw mensen coachen in hun ontwikkeling. Je vraagt waarin ze willen groeien en laat mensen zelf met een plan komen. Hierdoor worden ze zelf verantwoordelijk voor hun eigen groei. Je leert zien wanneer sturen en wanneer coachen het beste resultaat geeft.



Tijdens de modules geven wij jou praktische handvatten. Wij gebruiken daarvoor modellen die direct in te zetten zijn en makkelijk toepasbaar. Zowel bij jezelf, als tijdens het coachen van jouw medewerkers. De praktische handvatten gaan vanzelfsprekend gepaard met het trainen op coachvaardigheden. Zo leer je de modellen op een coachende manier in te zetten: hoe is mijn houding? Welke vraag stel ik hier het beste? Hoe blijf ik uit het oordeel? Hoe confronteer ik haar? Hoe krijg ik hem uit de weerstand?

Met een 'toolkit' in de hand gaan we aan de slag met coachvaardigheden. Met vraagtechnieken. Met omgaan met weerstand. Houding en gedrag van een coach. Respectvol confronteren. En met communicatie in brede zin van het woord. Hoe voer jij een ontwikkelgesprek? En hoe luister jij met empathie? Wat is spiegelen? Hoe motiveer je iemand te werken aan zichzelf? We leren jou hoe jij als coachende en inspirerende leider jouw teamleden kunt coachen naar eigen regie.

Samen groeien



De training bestaat uit vier modules van 2 uur en een terugkom moment. Met in de basis het GROW model van Whitmore. Hierbij hanteren we steeds een dubbele laag. Dat betekent dat jij als leidinggevende jouw eigen coachdoel, realiteit, opties en acties bepaalt tijdens de 4 modules en daardoor coachvaardigheden leert om de doelen, realiteit, opties en acties van jouw teamleden helder te krijgen.

Met als resultaat het volgende inzicht:

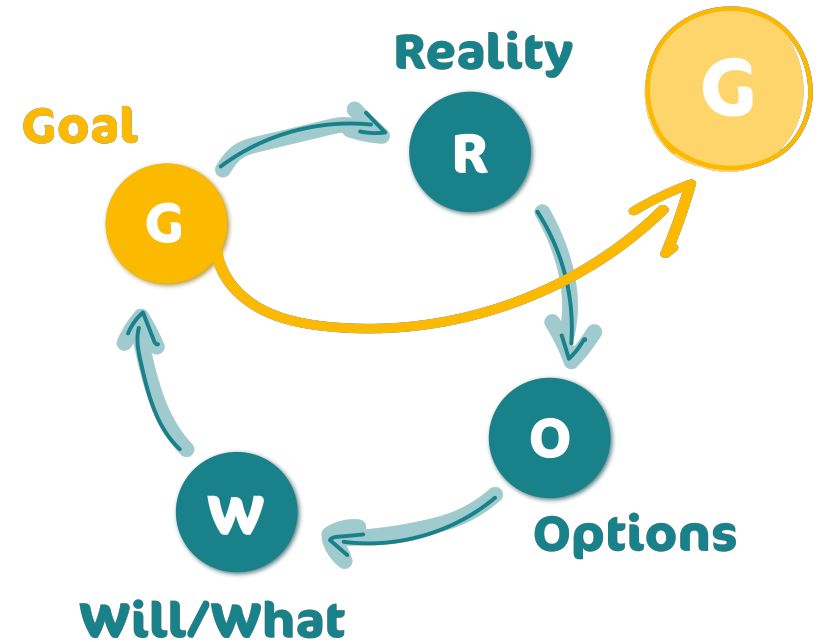
- ✓ **Ik kan** mijn medewerkers coachen op duurzame inzetbaarheid;
- ✓ **Ik ben bewust** dat ik (mede) verantwoordelijk ben voor de GROW van mijn medewerkers;
- ✓ **Ik wil** een cultuur faciliteren waarbinnen talent tot uiting kan komen en er open, eerlijke gesprekken over ontwikkeling plaatsvinden;
- ✓ **Ik durf** mijn medewerkers te confronteren en te stimuleren op duurzame inzetbaarheid.

Module 1

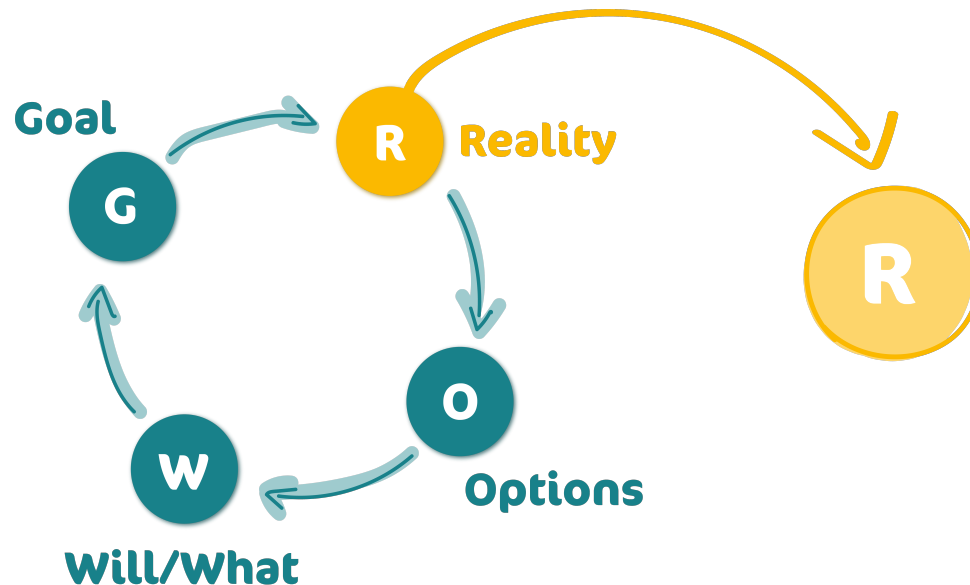
De G van GOAL

Coachen zonder doel is net als varen zonder kompas. Je dobbert eindeloos verder maar komt nergens. Of zoals Albert Einstein het zei; “Als ik een uur had om een probleem op te lossen, zou ik 55 minuten besteden aan het nadenken over het probleem en 5 minuten aan het nadenken over oplossingen.”

Tijdens deze eerste module ontdek je wat jouw doel is als het gaat om jouw coachvaardigheden. Om vervolgens te bedenken hoe jij jouw teamleden kunt coachen op effectieve, concrete doelen.



Module 2



De R van REALITY

Hoe ziet de realiteit eruit voor jou als leidinggevende? Hoe is het eigenlijk gesteld met jouw coachvaardigheden? Daar komen we achter met een speciaal ontworpen reality-checklist. Hierdoor weet je precies aan welke coachvaardigheden jij moet werken.

De tweetrapsraket vliegt verder en je leert ook de realiteit van jouw teamleden te ontrafelen. Welke waarden hebben zij? Waar krijgen zij energie van? En hoe belemmeren zij zichzelf? Als de realiteit helder is, ontstaat er ruimte om te dromen.

Module 3

De O van OPTIONS

De derde module gaat over mogelijkheid, over dromen. Welke opties zijn er? En wat leveren die op?

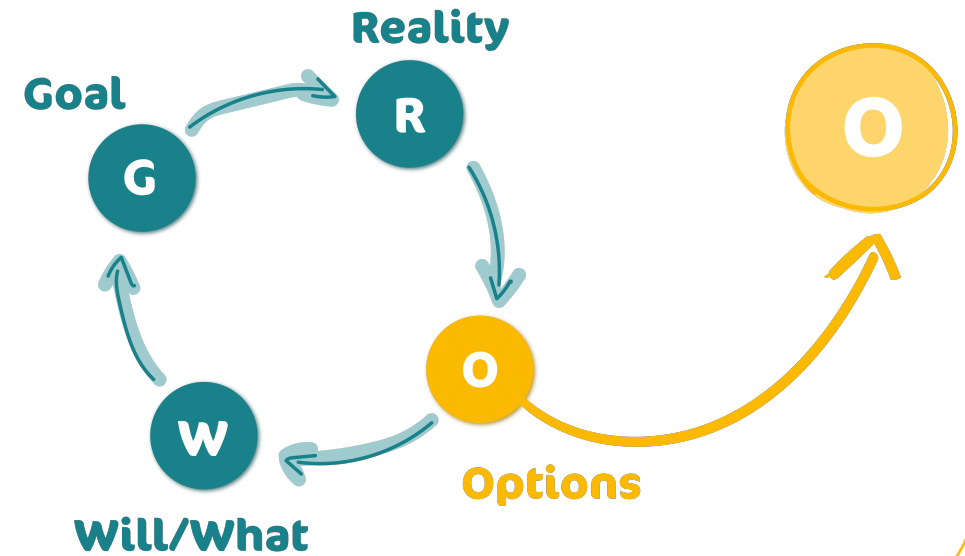
We bekijken de opties vanuit drie verschillende invalshoeken:

Wat kan ik?

Wat wil ik?

Wat moet ik?

Samen vormen de antwoorden de weg naar groei.



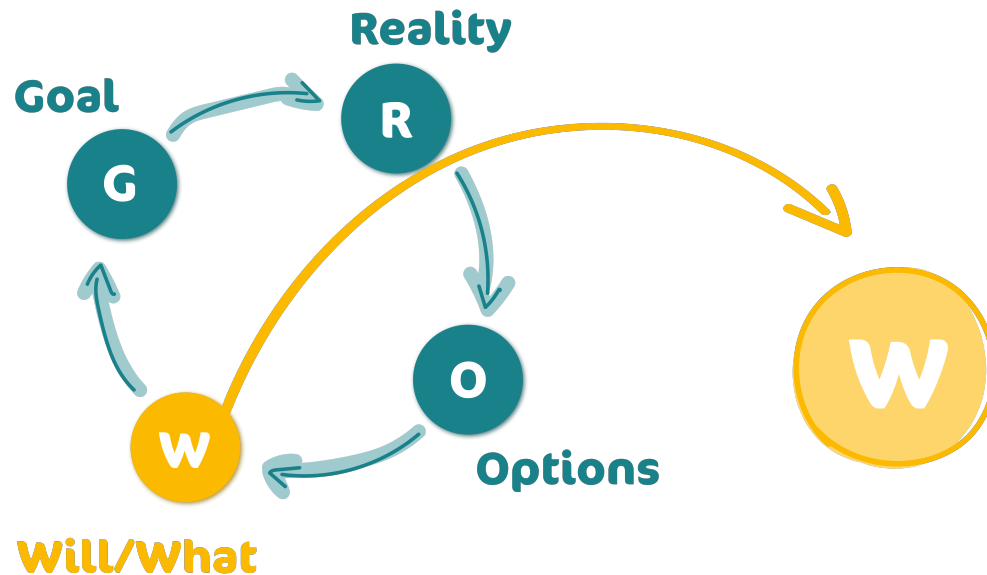
Module 4

De W van Will/What

Wat wil ik? En hoe gemotiveerd ben ik?

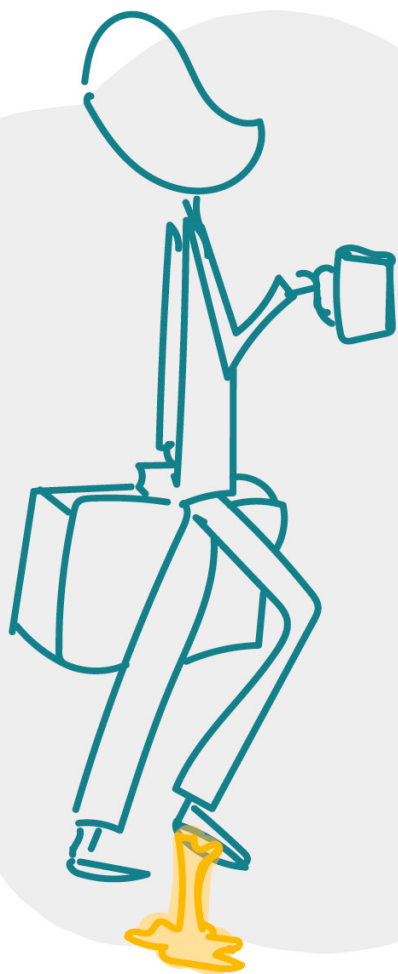
In deze module maak je een keuze uit de opties die in module 3 zijn bedacht. Wat betekent het om voor die keuze te kiezen? Welke acties voer je dan uit? Wie heb je daarvoor nodig? En welke afspraken maak je?

We sluiten af met een concreet persoonlijk ontwikkelplan. Zodat de transfer naar de praktijk verzekerd is.



Sticky transfer (the; v(m); meervoud: sticky transfers)

het laten beklijven van het geleerde



Wij staan ervoor dat je leert van onze training. Dat er een gedragsverandering tot stand komt. Om het geleerde uit de training naar de praktijk (de werkvloer) te brengen werken we met oefeningen. Wij noemen dat sticky transfers: het geleerde ‘plakt’ en heeft échte, en blijvend, impact.

Wij laten het geleerde beklijven met een Intervisie. Dit is een georganiseerd gesprek tussen leidinggevenden die hebben deelgenomen aan onze training. Onderwerp is steeds hoe het geleerde landt in de praktijk. We kijken naar individuele vraagstukken en jullie geven zicht op oplossingen. Zo helpen jullie elkaars functioneren te verbeteren. Het gaat vaak niet om het vinden van pasklare oplossingen. De bedoeling is meer om te reflecteren op het eigen gedrag, waardoor ruimte ontstaat voor een andere visie.

Dit gebeurt natuurlijk onder begeleiding van een Brout coach. Die is de stok achter de deur en moderator tijdens de sessies. Hij geeft scherpte en diepte aan de discussie. Zodat jij van afstand naar jezelf kunt kijken.



Scan de QR code en
meld je aan!

Meld je nu aan!

Wanneer:

Optie 1: ~~25 oktober 09:30 - 17:00~~ VOL

Optie 2: 4 november 09:30 - 17:00

Optie 3: 17 november 09:30 - 17:00

De intervisie (1 dagdeel) wordt nog gepland.

Waar?

Op een centraal gelegen locatie of online - dit wordt in oktober besloten.

Tot snel!

brout
leadership

www.brout.nl

Telefoon: 0346 23 71 40

Email: goingbrout@brout.nl

