

BROCHURE

COACHINGSCULTUUR

ONTWIKKELEN



Vlaamse
overheid



INLEIDING

STANDAARD IN AL ONZE OPLEIDINGEN:

- Wij bieden een professionele leeromgeving met oog voor een aangename inrichting van de trainingsruimte.
- We stimuleren **breinvriendelijk leren** (minimaliseren multitasken, gsm-en laptops uit, gezonde en lichtverteerbare catering, voldoende ruimte en daglicht, helder en gestructureerd programma).
- We kiezen resoluut voor **ervaringsgericht** leren: vanaf dag 1 oefenen we het geleerde in kleine groepen en waar mogelijk met reële vragen.
- We hanteren een informele begeleidingsstijl, hands-on en met humor.
- Aangereikte oefeningen worden gedemonstreerd.
- We bieden een keur aan **leermateriaal**: werkmappen met theorie en oefeningen, toolkit en opdrachten, (audio)powerpoints, literatuurlijst...
- Centraal staan reflectie, zelf-reflectie over de eigen rol, evaluatie en actie aan de hand van een **persoonlijk ontwikkelingsplan en portfolio**.
- We werken met een **buddysysteem** voor proces en eindopdracht.
- De professionele relatie trainer/groep/individu wordt als hefboom gebruikt om tot een optimaal resultaat te komen.
- Omdat niet alle leren optimaal in groep gebeurt, zetten we tijdens onze trainingen sterk in op **blended learning**. Door het aanbieden van een mix van leermethodes, kunnen deelnemers onderdelen van het leerproces verwerken op een ritme en via een methodiek die bij hun persoonlijke leerstijl past. Volgende ingrediënten staan stevast op onze didactische menukaart: face to face- trainingen, lectuur, coaching, e-learning modules, groepswork, reflectieverslagen en portfolio, podcasts en video's.
- De opleidingscompetenties worden steeds zo geformuleerd, dat de deelnemers vlot kunnen schakelen naar IPMA, EQA (Foundation-Practitioner), EMCC en andere keurmerken en accreditaties. Wie die ambitie heeft, kan zich door ons persoonlijk laten **begeleiden richting een accreditatie**.
- Naast het aanbieden van inhoud, ligt onze sterkte op **procesbegeleiding**. We nemen ieders ontwikkeling - zowel op professioneel als op persoonlijk vlak - nauw ter harte. Dit behoort voor ons tot de essentie van werken met mensen.
- **Maatwerk** kan steeds worden aangeboden. Onze interne leer-architect bekijkt met de klant de specifieke noden van deelnemers(groepen).
- Na de opleiding wordt er standaard teruggekoppeld naar de bestellende organisatie.



NAAM VAN DE OPLEIDING: **COACHINGCULTUUR ONTWIKKELEN**
 DUUR VAN DE OPLEIDING: **1 hele en 2 halve dagen**

DOELSTELLING

We streven volgende doelstellingen na:

- Deelnemers hebben zicht op wat een 'coachingcultuur' inhoudt en welke elementen hier meespelen.
- Deelnemers hebben na deze opleiding een goed beeld van de 'as is' situatie : hoe is het vandaag met de coachingcultuur gesteld in mijn afdeling / organisatie?
- Deelnemers hebben na deze opleiding een eerste zicht op waar ze naartoe willen evolueren en wat voor hun persoonlijke situatie, eerste en haalbare stappen zijn.
- Deelnemers hebben na deze opleiding een plan van aanpak om stappen te zetten richting een sterkere coachingcultuur.

PROGRAMMA: EEN COACHINGCULTUUR ONTWIKKELEN

DOELSTELLINGEN	INHOUD	WERKVORMEN
DAG 1 Theoretische kaders en modellen <ul style="list-style-type: none"> • Wat is een coachingcultuur en wat is de meerwaarde ervan? • Hoe werk je aan een coachingcultuur die doordringt op alle niveau's van de organisatie? Hoe werk je aan cultuurveranderingen? • Het belang van coachend leiderschap ipv een sturende leiderschapsstijl om een coachende cultuur te bekomen. • Welke tijd en ruimte krijgen medewerkers om te mogen groeien dmv een coachende stijl? 	<ul style="list-style-type: none"> • Waaruit bestaat een coachingcultuur ? (van missie/visie, over procedures en afspraken naar processen en concrete praktijken in het dagdagelijkse handelen). • Het belang van begrippen als een open communicatie-transparantie-veiligheid-groeikansen-positieve mindset-kwetsbaarheid als bouwstenen van een coachingcultuur • Extra focus op 'open feedbackcultuur' 	<ul style="list-style-type: none"> • Modellen : <ul style="list-style-type: none"> o Coachingscultuur (Hawkins, 2013) o Oplossingsgericht werken o 7S model Mc Kinsey o Invloed en betrokkenheid Covey o Why / how / what Sinek • Aanpak : <ul style="list-style-type: none"> o Naast interactief docerend, hanteren we ook de oplossingsgerichte insteek.
<p>HUISWERK : meer lezen over een coachende stijl - alert zijn voor signalen binnen de eigen organisatie</p>		
DAG 2, halve dag (fysiek of online) Toepassing op de eigen organisatie <ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers maken een analyse van de coachingcultuur in hun organisatie. Zij brengen de huidige en de gewenste situatie in kaart. Zij onderzoeken welke hindernissen, kwetsuren, onveiligheden, trauma's er momenteel zijn. Ze analyseren de open feedbackcultuur en de aanwezigheid van psychologische veiligheid en positiviteit. • Ze maken een plan van aanpak op. 	<ul style="list-style-type: none"> • De huidige situatie in kaart brengen via een meetinstrument. • De gewenste situatie leren formuleren. • Wat zijn voor mij eerste, haalbare stappen om mee te bouwen aan een coachende cultuur binnen mijn team / afdeling / organisatie? 	<p>Deelnemers presenteren hun plan van aanpak om stappen te zetten richting een sterkere coachingcultuur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentaties 10min max. • Collega's geven feedback aan de hand van een stappenplan.
<p>HUISWERK : concreet aan de slag met je plan van aanpak</p>		
DAG 3, halve dag (fysiek of online) Intervisie <ul style="list-style-type: none"> • Waar sta ik in mijn bijdrage aan een coachingcultuur? Welke stappen heb ik al kunnen zetten? • Waar loop ik tegenaan? • Wat heb ik nog nodig om verder mee te kunnen bouwen aan een coachende cultuur? 		

NAAM VAN DE OPLEIDING: COACHINGCULTUUR ONTWIKKELEN

LEERVRAGEN

Uit wat bestaat een coachende cultuur? Wat zijn de verschillende onderdelen en voordelen? Hoe geef ik een coachende cultuur vorm en ontwikkel ik een visie hierop in mijn organisatie, team, afdeling afgestemd op de organisatiestrategie (missie, visie,...)? Hoe maak ik een business-case voor een coachende cultuur in mijn organisatie (betrekken management, medewerkers)? Hoe werk ik een road- map uit om de gewenste coachingscultuur te bereiken? Hoe ontwikkel coachingscapaciteiten in mijn organisatie en hoe evalueer ik resultaten en volg ik de evolutie van een coachende cultuur op (ROI,...)?

NA DEZE MODULE HEB JE:

- Inzicht in wat er verstaan wordt onder het begrip coachingscultuur en hoe deze op een strategische en praktische manier te ontwikkelen in je eigen organisatie.
- In kaart gebracht en uitgewisseld hoe het met de huidige coachingscultuur gesteld is in je organisatie.
- Een plan van aanpak opgesteld met stappen hoe je na de opleiding de coachingscultuur in jouw organisatie verder gaat ontwikkelen, afgestemd op de noden en missie, visie, strategie,... van je organisatie.

EVALUATIE

Last but not least zijn er de feedbackformulieren die na elke training worden ingevuld door de deelnemers, en die een belangrijke inspiratie- bron vormen voor professionele groei. Immers: *Feedback is food for champions.*

VOOR WIE?

Voor volgende doelgroepen worden er verschillende opleidingstrajecten voorzien:

LEIDINGGEVENDEN

- Topkader (N-functies en sommige N-1 functies zoals leidend ambtenaren van een entiteit of bestuur, algemeen directeurs van kleine en grote lokale besturen,...)
- Midden- en lager kader (N-1 of N-2 functies zoals afdelingshoofden, directeurs,...)
- Operationeel leidinggevenden

MEDEWERKERS

- HR-functies zoals HR-managers, HR-Business Partners, HR-specialisten,...
- Adviseurs, projectleiders en programmaleiders.
- Alle andere medewerkers: bijvoorbeeld dossierbehandelaars, management-assistenten, sluiswachters, leefgroepbegeleiders, artsen, verplegers, poets- en keukenpersoneel,...



***"Ons motto?
Sharing is caring!"***

***"We geloven sterk
in leren van en
met elkaar.***

VOOR-TIJDENS-NA

Alle vormen van begeleiding is mogelijk, of het nu gaat om coaching, training, mentorship, intervisie of supervisie.

INTERVISIE/SUPERVISIE

Deelnemers die verder aan de slag willen gaan, en nog meer ervaringen met mekaar willen delen, komen samen in een leernetwerk. Tijdens het intervisiemoment blikken we terug op wat er tijdens de opleidingen besproken werd en worden problemen, uitdagingen en successen gedeeld. Aan de hand van het OASE-model (een acroniem dat staat voor Onderzoek, Appreciatie, Suggesties en Evaluatie) bespreekt de groep ook waar men nog tegenaan loopt en wordt er nagedacht over mogelijke oplossingen.

INDIVIDUELE BEGELEIDING/COACHING/MENTORSHIP

Indien deelnemers nood hebben aan individuele begeleiding, coaching of mentoring, kan er begeleiding opgezet worden. Er kan met een professionele coach/mentor dieper ingegaan worden op persoonlijke leer- en ontwikkelingsvragen en doelen. Daardoor zal er diepere reflectie plaatsvinden op eigen functioneren en presteren. Dit kan zowel voor medewerkers als voor leidinggevenden opgestart worden.



“Bedankt voor het traject en voor de geweldige begeleiding. Na de eerste twee dagen kreeg ik al verhelderende inzichten in mijn eigen functioneren en concrete handvatten om hier de komende tijd mee aan de slag te gaan in mijn team.”

“Nogmaals bedankt voor je bezwame en professionele ondersteuning!”

Peter

10 BASISPREMISSEN VOOR EEN KWALITATIEVE EN EFFECTIEVE COACHING DIE HET MENTAAL KAPITAAL VAN MENS EN ORGANISATIE VERSTERKT

- VERTROUWEN ALS BASIS**

Een coachingstraject aanvatten vraagt moed. Een coachrelatie is dan ook sterk gebaseerd op vertrouwen: vertrouwen dat de coach het goed met je voorheeft, vertrouwen in de competenties van de coach, vertrouwen dat je openheid niet tegen je zal worden gebruikt. Ook bij teamcoachings is dit gevoel van **psychologische veiligheid cruciaal**. Het is maar in een sfeer van vertrouwen dat mensen en teams hun comfortzone durven verlaten en kunnen groeien.
- WAT JE AANDACHT GEEFT, GROEIT**

Een Better Minds-coach is **sterk oplossingsgericht**. We focussen op wat wel al goed werkt, en nemen dit als leidraad in het veranderingsproces. Door te vertrekken vanuit de sterktes van de cliënt of het team, zetten we mensen letterlijk in hun kracht en boeken we duurzame resultaten.
We maken dus een **duidelijk onderscheid tussen coaching en therapie**. Bij dit laatste wordt doorgaans meer aandacht besteed aan het verwerken van oud zeer. In sommige gevallen kan een therapeutisch traject nodig zijn alvorens de cliënt klaar is om gecoacht te worden. Better Minds at Work heeft ook in dat geval de geschikte profielen in huis en/of de nodige contacten voor doorverwijzing.
- COACHING IS WERK OP MENSENMAAT**

In coaching bestaat geen *one size fits all*. Elk individu is uniek, elke organisatie is dat ook. Het resultaat van coaching zal dan ook sterk afhankelijk zijn van **de manier waarop de coach kan inspelen op de uniciteit van de cliënt en zijn vraag**. Een ruime ervaring, een gedegen opleiding en ondersteunende gesprekken met collega's zijn hierbij cruciaal. Voor minder gaan we niet.
- HET RESULTAAT VAN COACHING IS ALTIJD EEN WIN/WIN**

Medewerkers die goed in hun vel zitten en het beste van zichzelf geven: welke organisatie wil dat niet? In onze optiek betekent elk coachingstraject dan ook een meerwaarde voor het bedrijf waar de coaches voor werkt. Sterker nog, **via coaching bouw je bottom-up aan de wendbaarheid en veerkracht van je organisatie**.
- DE JUISTE VRAAG IS AL HET HALVE ANTWOORD**

In tegenstelling tot wat soms wordt gedacht, is coaching allerm minst een flou gebeuren. Onze Better Minds at Work-coaching is **zeer resultaatgericht**. Aan de hand van het SMART-model gaan we bij de start van het traject op zoek naar een S(pecifiek), M(eetbaar), ethisch A(cceptabel), (R)ealistisch en T(ijdsgebonden) doel. Wanneer we dit scherp hebben, zijn de krijtlijnen voor de te volgen weg al grotendeels uitgezet. Het doel van coaching is steeds een **positief veranderingsproces**, dat laagdrempelig en *hands on* wordt opgevat.
- HET ANTWOORD OP DE COACHVRAAG ZIT IN DE COACHEE ZELF**

Een coach is geen counselor of adviseur. Wij gaan ervan uit dat het antwoord op de coachvraag al aanwezig is in de cliënt, en dat met de juiste vragen en via gerichte oefeningen de inzichten komen bovendrijven. Het is dus niet de bedoeling om mensen te veranderen, wel om hen **aan te moedigen de beste versie van zichzelf te worden**.
- COACHING IS GEEN NATTE VINGER-WERK**

In onze visie is coaching geen natte vinger-werk. **Intuïtie speelt een rol, maar mag nooit een wetenschappelijke onderbouwing van de coachaanpak in de weg staan**. De fundamenten voor de Better Minds at Work-coaching vinden hun oorsprong in de cognitieve gedragstherapie, de positieve psychologie en de breinwetenschap. Bij stresscoaching kiezen we bewust voor het Job Demands-Resources-model van Bakker & Demerouti, aangezien dit momenteel het stevigst onderbouwde veerkrachtmodel is.
- JE HEBT ALTIJD EEN KEUZE**

Heel wat mensen voelen zich gevangen in een onbevredigende situatie. Ze zien overal beren op de weg en hebben het gevoel geen kant op te kunnen. Een goede coach leert je dat je altijd een keuze hebt. Hij zoekt met jou of je team naar die kleine eerste stap om uit de impasse te komen, een kleine verandering die een wereld van verschil maakt. **Want als jij niets verandert, verandert er niets**.
- WELZIJN IS MEER DAN DE AFWEZIGHEID VAN STORENDE FACTOREN**

Onze coachings zijn gebaseerd op de principes van de positieve psychologie. Dat betekent dat we de lat hoog leggen. Welzijn betekent niet alleen dat je niets hebt om over te klagen, maar dat **je floreert, je talenten verzilvert, volop in je kracht staat** en alles uit het leven haalt wat erin zit.
- MENS SANA IN CORPORE SANO**

Coaching is **een holistisch gebeuren**, waarbij lichaam en geest elkaar versterken. Door fysiek te bewegen, gaan ook mentaal dingen in beweging komen. En wie mentaal sterker wordt, zal gemotiveerd zijn om aan zijn lichamelijke conditie te werken. Ons partnership met Energy Lab bewijst hoezeer wij in dit motto geloven.

WAT ONS UNIEK MAAKT



ONS MULTIDISCIPLINAIR TEAM

"all in one"

We durven te stellen dat Better Minds at Work beschikt over een **ronduit unieke combinatie** van teamleden, die samen alle *know how* in huis hebben om tegemoet te komen aan uiteenlopende coach- en opleidingsvragen. Ons team telt vandaag meer dan 70 enthousiaste medewerkers, waaronder neuropsychologen, coaches, arbeidspsychologen, pedagogen en therapeuten, die hun kennis en expertise graag ter beschikking stellen van jouw organisatie. Kwaliteit en wetenschappelijke onderbouwing zijn daarbij onze grootste gemene delers.

Wij kiezen ervoor om voor 1 klant met een beperkt aantal trainers te werken. Op die manier worden herkenbaarheid en vertrouwdheid verhoogd en leren wij "het huis" ook echt goed kennen. Voor dit traject selecteerden we trainers die zeer veel ervaring hebben met leiderschapstrajecten en zowel complementair als voldoende divers zijn.



Tom Dijckmans
Hoofdtrainer



Katrien Van Ostaede



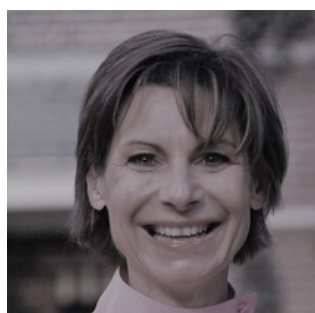
Muriel Velu



David Maegerman



Anja Van Nueten



Marie Loop



Kris Colpaert

Interesse om een opleiding te organiseren?

Contacteer ons via:

vlaamseoverheid@bettermindsatwork.com

+32 (0)3 297 32 23

Stokerijstraat 17, Wijnegem, Antwerpen

Bekijk hier ons aanbod:

