

BROCHURE COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS



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: **COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS**

DUUR VAN DE OPLEIDING: **1,5 dag, 3 dagen of 5 dagen**

OPTIONEEL: **Variant GROEPSKOACHING (pagina 6)**

DOELSTELLING

We streven volgende doelstellingen na:

- Deelnemers weten en hebben ervaren welke positieve effecten een coachende houding kan hebben
- Deelnemers hebben de basisvaardigheden van een coachende houding aangeleerd, geoefend en toegepast in hun praktijk
- Deelnemers kennen de leidraad voor een coachend gesprek (GRROW) en hebben dit toegepast tijdens de training en in hun praktijk
- Deelnemers hebben inzicht verworven in hun sterktes / zwaktes m.b.t. hun rol als coach
- Deelnemers kennen de basiselementen om tot een coachingcultuur te komen

Leidraad van onze training: 'Gras groeit niet door eraan te trekken'

*"Ons motto?
Sharing is caring!"
"We geloven sterk
in leren van en
met elkaar."*



Deze opleiding wordt voorzien in:

- 1,5 dag: meer info op pagina 3
- 3 dagen: meer info op pagina 4
- 5 dagen: meer info op pagina 5
- Variant groepscaching: meer info op pagina 6 & 7

PROGRAMMA: COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS (1,5 DAG)

DOELSTELLINGEN	INHOUD	WERKVORMEN
<p>DAG 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wanneer coachen ? • 7 basisvaardigheden opfrissen en inoefenen, met klemtoon op 'belangstelling tonen' 	<ul style="list-style-type: none"> • 'Iedereen coach' : Je hoeft geen leidinggevende te zijn om met een coachende houding meerwaarde te creëren (kansen om te coachen; meerwaarde van coachen) • Basisvaardigheden en basishouding van een coach – overview • Connectoren door in te zetten op basisvaardigheden 'belangstelling tonen' en 'waarden' • Doorheen de dagen wordt er ook steeds gewerkt op gesprekstechnieken (zowel online als offline en zowel bij één-op-één gesprekken als in team). • Huiswerk meegeven en afspraken buddy 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkvormen : <ul style="list-style-type: none"> o Uitgangspunt : sterk ervaringsgericht – groep als leergroep o Connectie-oefening/checkin o Leergesprekken o Rollenspellen met trainer o Oefenen in het hier en nu met situaties die zich aandienen o Opmaak coachpaspoort • Modellen : <ul style="list-style-type: none"> o Situationeel leidinggeven o Basisvaardigheden volgens Jef Clement o Luistertechniek LSD o Invloed en betrokkenheid Covey
<p>TUSSENDOOR: HUISWERK : kansen tot coachen noteren; initiatieven tot coachen noteren; gesprek met buddy</p>		
<p>DAG 2, halve dag</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • 7 basisvaardigheden refreshen • Structuur in het coachinggesprek kunnen brengen 	<ul style="list-style-type: none"> • Structuur in een coachinggesprek : het GRROW model • Doelen scherp krijgen • Wanneer is een coachende houding niet aan te raden ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkvormen : <ul style="list-style-type: none"> o Check-in o GRROW model toelichting o Oefening GRROW model op case

PROGRAMMA: COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS (3 DAGEN)

DOELSTELLINGEN	INHOUD	WERKVORMEN
DAG 1		
<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer coachen ? • 7 basisvaardigheden opfrissen en inoefenen, met klemtoon op 'belangstelling tonen' 	<ul style="list-style-type: none"> • 'Iedereen coach': Je hoeft geen leidinggevende te zijn om met een coachende houding meerwaarde te creëren (kansen om te coachen; meerwaarde van coachen) • Basisvaardigheden en basishouding van een coach – overview • Connectoren door in te zetten op basisvaardigheden 'belangstelling tonen' en 'waarderen' • Doorheen de dagen wordt er ook steeds gewerkt op gesprekstechnieken (zowel online als offline en zowel bij één-op-één gesprekken als in team). • Huiswerk meegeven en afspraken buddy 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkvormen : <ul style="list-style-type: none"> o Uitgangspunt : sterk ervaringsgericht – groep als leergroep o Connectie-oefening/checkin o Leergesprekken o Rollenspellen met trainer o Oefenen in het hier en nu met situaties die zich aandienen o Opmaak coachpaspoort • Modellen : <ul style="list-style-type: none"> o Situationeel leidinggeven o Basisvaardigheden volgens Jef Clement o Luistertechniek LSD o Invloed en betrokkenheid Covey
TUSSENDOR: HUISWERK : kansen tot coachen noteren; initiatieven tot coachen noteren; gesprek met buddy		
DAG 2		
<ul style="list-style-type: none"> • 7 basisvaardigheden refreshen • Structuur in het coachinggesprek kunnen brengen • Feedback kunnen geven en ontvangen 	<ul style="list-style-type: none"> • Structuur in een coachinggesprek : het GRROW model • Doelen scherp krijgen • Coachen en feedback geven : een sterke combinatie • Wanneer is een coachende houding niet aan te raden ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkvormen : <ul style="list-style-type: none"> o Check-in o GRROW model toelichting o Oefening GRROW model op case o Oefenen met vaardigheid 'waarderen' o Aanvullen coachpaspoort • Modellen : <ul style="list-style-type: none"> o Technieken uit Appreciative Inquiry en Oplossingsgericht werken o GROWW-model o Vormen van feedback o Johari
TUSSENDOR: HUISWERK : oefenen met het geven van feedback binnen een coachend gebeuren		
DAG 3, halve dag		
<ul style="list-style-type: none"> • Het vergroten van de impact van je coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • Terugblik op tussentijdse ervaringen • Impact vergroten door inzicht te krijgen in het coachingsproces en juiste interventies te kunnen doen 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkvormen : <ul style="list-style-type: none"> o Samenwerkingsoefening (constructieoefening) met deelnemers als coach • Model : <ul style="list-style-type: none"> o Roos van Leary als leidraad om patronen te herkennen; weerstand te kunnen vaststellen en gepaste interventies te kunnen doen
DAG 4, halve dag begeleide intervisie, online of fysiek		
<ul style="list-style-type: none"> • Integreren van het geleerde • Intervisie leren opzetten 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervisie : hoe en wat ? • Intervisieronde met thema 'coachen als medewerker' 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleide Intervisie

Deze opleiding is ook beschikbaar via de variant 'groepscoaching': zie volgende pagina's.

PROGRAMMA: COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS (5 DAGEN)

DOELSTELLINGEN

INHOUD

WERKVORMEN

DAG 1

- Wanneer coachen ?
- 7 basisvaardigheden opfrissen en inoefenen, met klemtoon op 'belangstelling tonen'

- 'Iedereen coach': Je hoeft geen leidinggevende te zijn om met een coachende houding meerwaarde te creëren (kansen om te coachen; meerwaarde van coachen)
- Basisvaardigheden en basishouding van een coach – overview
- Connectoren door in te zetten op basisvaardigheden 'belangstelling tonen' en 'waarderen'
- Doorheen de dagen wordt er ook steeds gewerkt op gesprekstechnieken (zowel online als offline en zowel bij één-op-één gesprekken als in team).
- Huiswerk meegeven en afspraken buddy

- Werkvormen :
 - o Uitgangspunt : sterk ervaringsgericht – groep als leergroep
 - o Connectie-oefening/checkin
 - o Leergesprekken
 - o Rollenspellen met trainer
 - o Oefenen in het hier en nu met situaties die zich aandienen
 - o Opmaak coachpaspoort
- Modellen :
 - o Situationeel leidinggeven
 - o Basisvaardigheden volgens Jef Clement
 - o Luistertechniek LSD
 - o Invloed en betrokkenheid Covey

TUSSENDOR: HUISWERK : kansen tot coachen noteren; initiatieven tot coachen noteren; gesprek met buddy

DAG 2

- 7 basisvaardigheden refreshen
- Structuur in het coachinggesprek kunnen brengen
- Feedback kunnen geven en ontvangen

- Structuur in een coachinggesprek : het GRROW model
- Doelen scherp krijgen
- Coachen en feedback geven : een sterke combinatie
- Wanneer is een coachende houding niet aan te raden ?

- Werkvormen :
 - o Check-in
 - o GRROW model toelichting
 - o Oefening GRROW model op case
 - o Oefenen met vaardigheid 'waarderen'
 - o Aanvullen coachpaspoort
- Modellen :
 - o Technieken uit Appreciative Inquiry en Oplossingsgericht werken
 - o GROWW-model
 - o Vormen van feedback
 - o Johari

TUSSENDOR: HUISWERK : oefenen met het geven van feedback binnen een coachend gebeuren

DAG 3

- Wegblijven en/of kunnen ingrijpen in haperende interactiepatronen tussen mensen

- Inzicht in complementariteit van gedag : gedrag roept gedrag op
- Inzicht in je eigen gedragsvoorkeuren, met mogelijke valkuilen
- Leren interveniëren om een gesprek uit een negatief patroon te halen

- Werkvormen :
 - Self-assesment roos van Leary
 - Groepsoefening
 - Rollenspel

HUISWERK

DAG 4

- Coachende vaardigheden ontwikkelen naar een groep toe

- Groepsdynamieken
- Ingrijpen op deze dynamieken

- Ervaringsoefening in groep (constructieoefening)
- Active reviewing

HUISWERK: oefenen op geleerde coachende vaardigheden

DAG 5

- Interview rond aangebrachte cases
- Presentatie 'ikzelf als coach'

NAAM VAN DE OPLEIDING: **COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS -
VARIANT GROEPSKOACHING**

DUUR VAN DE OPLEIDING: **3 dagen**

DOELSTELLING

Tijdens deze 3daagse sessie streven we volgende doelstellingen na:

- Deelnemers exploreren hun eigen coachende vaardigheden
- Deelnemers kunnen interveniëren op thema's die uitnodigen tot coaching
- Deelnemers groeien in hun rol als coachende projectleider

VERSCHIL GROEPSKOACHING & KLASSIEKE VERSIE

Voor de opleidingen 'coachend leidinggeven' en 'coachende vaardigheden voor medewerkers' voorzien we naast een klassieke trainingsopzet ook een variant met groepscoaching.

In groepscoaching (gebaseerd op de aanpak van Christine Thornton) vormen een aantal deelnemers een groep die, onder begeleiding van een groepscoach, samen met hun leervragen aan de slag gaan. Er wordt onmiddellijk aan de slag gegaan met cases en de focus ligt op oefenen. Deelnemers laten zich coachen door de groepsleden en tevens leren ze zelf coachende vaardigheden toepassen. De groepscoach zorgt voor een veilige omgeving en een deskundige ondersteuning van ieders groeiproces. Thema's en kapstukken worden aangebracht n.a.v. wat zich in de groep voor doet.

Een groepscoaching werkt sterker dan een individuele coaching en anders dan een klassieke training rond coachende vaardigheden. Mensen kunnen zich spiegelen aan de rollen en het gedrag van anderen. Ze zien iets dat werkt en gaat dat gebruiken. Deelnemers experimenteren meer en worden uitgedaagd op een directe en natuurlijke manier. Deelnemers worden bv. meer gestretcht dan in een 1 op 1 coaching en leren beter omgaan met chaos. Een groepscoachingsproces heeft immers verschillende invalshoeken.

Alles vindt plaats in een veilige omgeving, daar waakt de groepscoach over. De groep zorgt voor elkaar, in alle vertrouwelijkheid. Er is een balans tussen spreken, luisteren en stilte.

PROGRAMMA: COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS VARIANT GROEPSCOACHING

DOELSTELLINGEN	INHOUD	WERKVORMEN
<p>DAG 1 en DAG 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiligheid en vertrouwen creëren in de groep • Basisvaardigheden verkennen, je eigen maken en kunnen toepassen in concrete cases 	<p>We leren doorheen deze groepscoaching op drie niveaus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jouw inbreng in het bouwen aan een cultuur en context waarin 'coachen' op zijn plaats is • Het ontdekken van jouw coachende kwaliteiten en vaardigheden – vanuit je situatie als medewerker • Inzicht verwerven in het coachproces en het effectief leren interveniëren in coachende situaties 	<ul style="list-style-type: none"> • In deze groepscoaching staat het ervaringsgerichte leren centraal. De groep fungeert als leergroep. Er wordt een sterke focus gelegd op het individuele leerproces van elke deelnemer, in relatie met de groep. • De groepscoaching volgt volgend stramien : Deelnemer brengt case in – andere deelnemers gaan gesprek aan – na afloop volgt reflectie, feedback en kadering op 3 niveau's: +Inhoudelijk rond de case (feedback gecochte) +Feedback naar de coachende houding van de collega's +Kadering van het thema dat boven komt drijven (bv. feedback geven; bv. weerstand in een coachgesprek,...). <p>Deze loop herhaalt zich verschillende keren tijdens de training.</p> <p><i>Idealiter is dit een tweedaagse met overnachting.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modellen : <ul style="list-style-type: none"> o Situationeel leidinggeven o Basisvaardigheden volgens Jef Clement o GRROW coachingmodel o Invloed en betrokkenheid Covey o Kernkwadrant Offman o Circumplex Leary

TUSSENDOR: HUISWERK : persoonlijke verwerking (mijn sterktes/valkuilen/groei punten als coach) en gesprek met buddy

DAG 3		
<ul style="list-style-type: none"> • Uitdieping van coachende vaardigheid • Ideeën opdoen rond bouwen aan een coachende cultuur • Omgaan met weerstand in coachende situaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreken tussentijdse ervaringen • Elementen (en valkuilen) bij het werken aan een coachingcultuur • Impact creëren • Analyse eigen sterktes en zwaktes ivm coachende vaardigheid 	<ul style="list-style-type: none"> • We volgen hetzelfde stramien als in dag 1 en dag 2. • Thema's worden gedraaid naar 'coachen van een team' en 'mijn kwaliteiten, valkuilen en groei punten' als coachende leidinggevende

NAAM VAN DE OPLEIDING: COACHENDE VAARDIGHEDEN VOOR MEDEWERKERS

LEERVRAGEN

Wat zijn de ingrediënten van een coachend gesprek en hoe voer ik een coachend gesprek? Wanneer neem ik de coachende rol op en wanneer niet? Hoe zet ik de GRROW methodiek in? Hoe kan ik diverse partijen andere overheidsonderdelen, collega's, ... in hun kracht zetten en verantwoordelijkheid laten opnemen? Hoe kan ik coachingsvaardigheden leren en deze integreren? Na de opleiding weet je wanneer je in je dagelijkse werk je coachende pet op zet en wanneer niet.

NA DEZE MODULE HEB JE:

- Een coachingsattitude ontwikkelt en ervaring in het voeren van een coachend gesprek zodat je deze coachende vaardigheden effectief kunt inzetten tijdens gesprekken met collega's, projectmedewerkers, leidinggevenden en andere gesprekspartners (vb klanten, kabinet, andere diensten,...).
- Coachingsvaardigheden als techniek en houding toegevoegd aan jouw repertoire en een eigen coachingsstijl leren ontwikkelen.
- Handvatten hoe coachen je kan helpen bij of naast je andere rollen en andere opdrachten als medewerker. Je leert doelbewust te sturen op gedrag van collega's, klanten,... met behoud van eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor hun werkzaamheden.
- Weet van hoe je coaching kunt inkaderen in leerprocessen, zodat je doelbewust en verantwoord coachingsvaardigheden in kunt zetten of doelbewust juist niet.
- Minstens volgende modellen verworven op basisniveau: Het GRROW-model met de 7 basisvaardigheden van Jef Clement.
- Weet van hoe je naast aansturen aan individuen in projectteams,... ook hoe je projectteams coacht in hun samenwerking en het bereiken van resultaten.

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:

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,...

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.”

“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



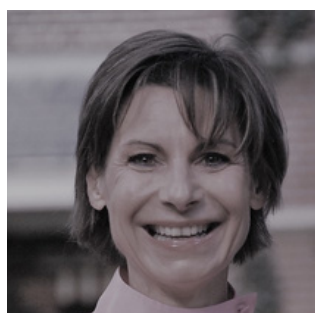
Muriel Velu



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:

