

RESET TRAJECT

Stop met managen.
Start met Inspireren.

*Gids je team naar
meer zelfsturing
& meer ownership*

FRANK SEGERS







DE ZEEMEEUWMANAGER

— VLIEGT OVER. MAAKT LAWAAAI. LAAT ROMMEL ACHTER. EN IS WEER WEG. —

- ✘ Komt alleen opdagen als er **problemen** zijn
- ✘ Geeft **kritiek** zonder begeleiding
- ✘ Creëert **afhankelijkheid**
- ✘ Veroorzaakt **frustratie** en weerstand

Dit is geen leiderschap.
Dit is overvliegen.

“ *Niet:* Hoe kan ik schitteren?

Wel: Hoe kunnen wij samen winnen?

”

A photograph of Doc Rivers, a man with short hair, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is smiling and looking slightly to the right. The background is a blurred crowd of people in a basketball arena.

Ubuntu:

I AM....

BECAUSE WE ARE

.....

Het gaat niet over
mij maar over...

WIJ!

Doc Rivers

*Netflix docu
The Playbook*

NBA TITLE 2008

Boston Celtics

UBUNTU

LEIDERSCHAP

Geïnspireerd door Doc Rivers

“ Ik ben
omdat wij zijn. ”



Bouwt **vertrouwen**
en **eigenaarschap**

We creëren een cultuur van vertrouwen waarin mensen initiatief nemen en verantwoordelijkheid opnemen.



Helpt mensen
groeien

We investeren in ontwikkeling, coachen met oprechte aandacht en laten talenten tot hun recht komen.



Zet talenten
in en laat **stralen**

We erkennen ieders unieke bijdrage en geven ruimte om te excelleren.



Creëert sterke teams
die **samen winnen**

We geloven in samenwerking, verbinding en gezamenlijke resultaten.



Mijn succes is verbonden met jouw succes.

NIET IK, MAAR WIJ



Welkom!

Expert in leiderschap en zelfsturing

Ik help ondernemers, hun teams en organisatie richting zelfsturing, meer initiatief en eigenaarschap

35 jaar + praktijkervaring

295+ bedrijven begeleid in groei, leiderschap, team- organisatie ontwikkeling en sales

No nonsens sparringpartner

Mensgericht en waar het kan confronterend waar het moet

Aanpak gericht op transformatie en groei van mens en organisatie.



AANPAK: TRYBRIDE

INZICHT → ACTIE → TRANSFORMATIE



RUPS = INZICHT

We brengen helderheid.
Begrijpen wat er écht speelt.

TRAINING



COCON = ACTIE

We vertalen inzichten
naar concrete acties.

COACHING



VLINDER = TRANSFORMATIE

We creëren duurzame groei.
Mensen, teams en organisaties in beweging.

OPVOLGING



INZICHT
Geeft richting



ACTIE
Zet in beweging



GROEI
Geeft resultaat



TRANSFORMATIE
Blijft impact geven





ACTIE
↓
RESULTAAT
↓
GROEI 



GROEPSTRAINING

+

PERSOONLIJKE COACHING

BIJ START:

AANPAK = PRAKTISCH.

Ieder krijgt een
RESET Bibliotheek

JOUW GIDS.
JOUW TOOLS.
JOUW GROEI.



LEIDERSCHAP

Leiderschap is weten **wie je bent** en **weten wat je wil**. Het heeft ook te maken met te weten **welke koers** jij jezelf en je medewerkers wil laten varen. Als je dit op **authentieke wijze** kan **omzetten in een voordeel voor anderen**, dan zullen deze met je meegaan. Puur en alleen omdat zij daar zelf baat bij hebben, zich **betrokken voelen**, **(h)erkend** worden en **initiatief** kunnen en mogen tonen.





**EMOTIONEEL
INTELLIGENT
LEIDERSCHAP**

Van zelfinzicht naar
invloed, de kunst van
verbindend leiderschap

FRANK SEGERS

AUTEUR VAN DE BESTSELLER "IMPACT"

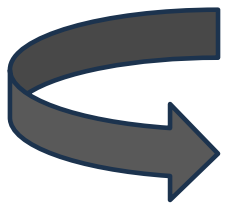
**DE WERELD
ECONOMIE
VERANDERT
SNEL**



+/- 30%
VAN DE JOBS
VERDWIJNEN

Nieuwe technologie ontstaat

- Artificiële intelligentie
- Big data experts
- Automatisering
- Robotica
- Welzijn/zorg
- Groene economie experts
- ...



- Mentors
- Coaches
- Leiders!



WORLD
ECONOMIC
FORUM

Top-10 vaardigheden richting 2030

01. Analytisch denken

02. Creatief denken

03. Veerkracht en wendbaarheid

04. Motivatie en zelfbewustzijn

05. Levenslang leren



06. Technologische geletterdheid

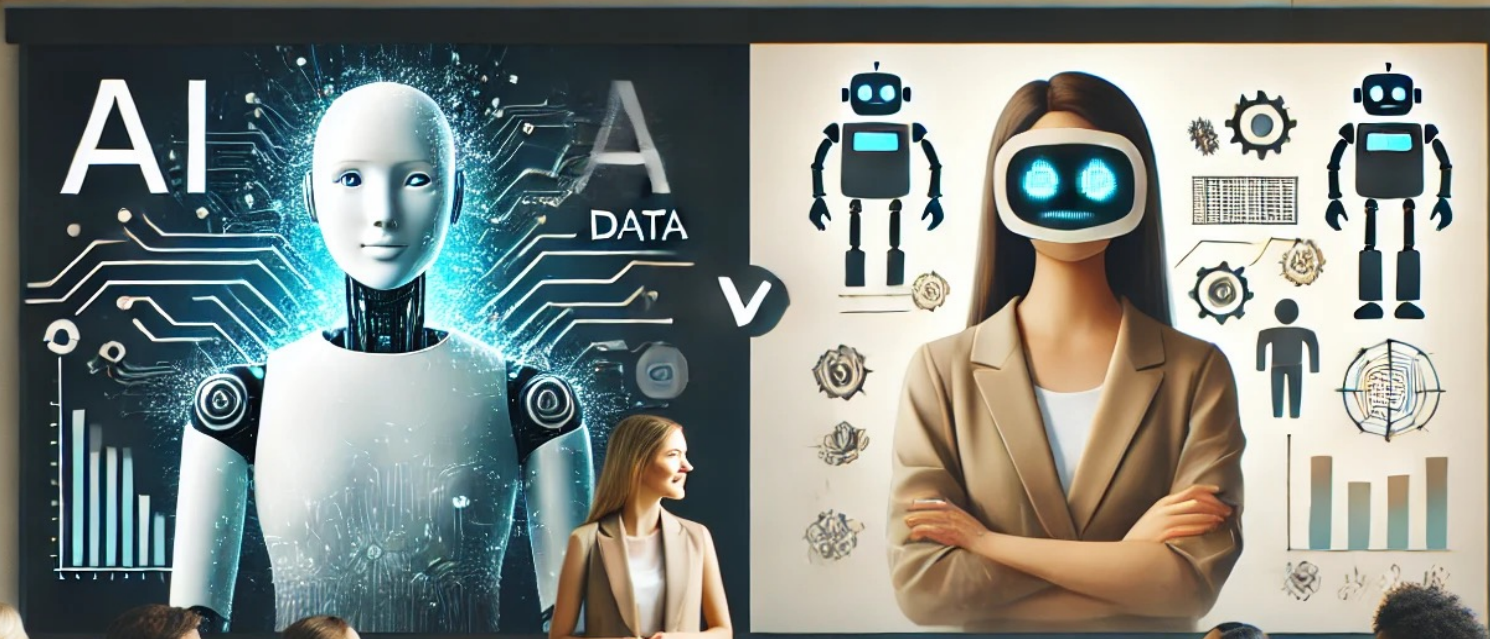
07. Betrouwbaar en aandacht voor detail

08. Empathie en actief luisteren

09. Leiderschap en sociale invloed

10. Kwaliteitscontrole

WORLD
ECONOMIC
FORUM



“Technologie zal taken overnemen,
maar de weg wijzen blijft mensenwerk”

The image features the word "CULTUUR" in a bold, 3D gold font. The letters are centered and have a slight shadow beneath them. Behind the text are several overlapping, circular brushstrokes in a golden-brown color. The background is a light, warm beige with subtle, wavy golden lines and small, scattered golden particles, creating a soft, ethereal atmosphere.

CULTUUR

“ Cultuur eet strategie als ontbijt. ”

– Peter Drucker –

EERST DE BASIS.
EEN HERKENBARE CULTUUR.



DAN PAS...

RESET

LEIDING GEVEN
AAN ANDEREN EN JEZELF



♥ EEN STERKE CULTUUR IS DE BASIS VOOR EFFECTIEF LEIDERSCHAP.

“

Omring jezelf met mensen die je **cultuur**, **bedrijfswaarden** en **overtuigingen** delen!



Conny Vandendriessche
Oprichter Accent Jobs & House of HR





LA OLIVA

- 📍 Mooie locatie
- 🍴 Lekker eten
- ★ Sterke reputatie

- ⚠️ Beleving afhankelijk van wie je bedient
- ⚠️ Vriendelijkheid en enthousiasme niet altijd consequent

Twee restaurants. Twee ervaringen.



SERVICE ALS TAAK

VS



HOSPITALITY ALS CULTUUR



TAPAS IBIZA

- 📍 Mooie locatie
- 🍴 Lekker eten
- ★ Sterke reputatie
- ✓ Authentiek enthousiast
- ✓ Iedereen straalt dezelfde energie uit
- ✓ Ownership zichtbaar in elk contactmoment
- ✓ Hospitality zit in de cultuur

“ Klanten komen niet alleen terug voor wat je serveert.
Ze komen terug voor *hoe je hen liet voelen.* ”



PRODUCTEN
ZIJN KOPIEERBAAR



PRIJZEN
ZIJN KOPIEERBAAR



CONCEPTEN
ZIJN KOPIEERBAAR



CULTUUR NIET.
EN DAT VOEL JE.

OWNERSHIP VAN MEDEWERKERS BEPAALT VAAK MEER OVER DE KLANTBELEVING
DAN DE KWALITEIT VAN HET PRODUCT ZELF.

Uitgesproken cultuur = cultuurpassende medewerkers



GELIJKGESTEMD



GEDEELDE WAARDEN



BETROKKEN



ZELFDE MISSIE



DUURZAME GROEI

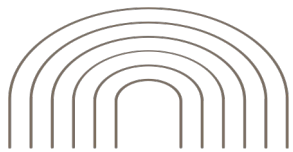
VRAAGSTUK

Waarom nemen ze geen initiatief?



Niet omdat ze niet willen, wel omdat:

- Ze niet weten wat verwacht wordt
- Ze bang zijn om fouten te maken
- Ze eerder werden teruggefloten
- Jij alles sneller en beter kan doen
- Beslissingsbevoegdheid onduidelijk is



MENSEN VOLGEN GEEN TITEL. ZE VOLGEN VERTROUWEN.

VAN
MACHT
NAAR
IMPACT

-  COMMANDEREN
-  CONTROLEREN
-  MACHT GEBRUIKEN
-  ANGST CREËREN
-  RESULTATEN EISEN

-  VERBINDEN
-  VERTROUWEN
-  RUIMTE GEVEN
-  INSPIREREN
-  SAMEN RESULTAAT



MENSEN WILLEN GEEN BAAS.
ZE WILLEN BETEKENIS,
VERTROUWEN EN GROEI.



MANAGEN VS COACHEN



MANAGEN

FOCUS OP CONTROL



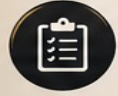
Geeft antwoorden



Neemt beslissingen



Controleert



Stuurt op taken



Creëert afhankelijkheid



COACHEN

FOCUS OP GROEI



Stelt vragen



Laat meedenken



Vertrouwt



Stuurt op groei



Creëert eigenaarschap

VAN: "WAT MOET IK DOEN?"



NAAR: "HOE ZOU JIJ DIT AANPAKKEN?"



DE KWALITEIT VAN JE LEIDERSCHAP WORDT BEPAALD
DOOR WAT JE TEAM DOET WANNEER JIJ ER NIET BENT.

MOTIVEREN

The word "MOTIVEREN" is rendered in a bold, three-dimensional, golden font. The letters are highly reflective, with bright highlights and soft shadows. Behind the text, a large, glowing circular ring of light is visible, composed of multiple overlapping, slightly offset golden lines. The background is a soft, warm gradient of light beige and cream, filled with numerous small, out-of-focus golden particles and bokeh lights, creating a sense of depth and radiance. The overall composition is centered and balanced, with the text and light effects dominating the visual space.



Erkenning is de **laadpaal** van de medewerker



Thomas van Eeckhout
CEO Easi



12 X Best workplace in België



Motivatiefactoren

Waarom zetten mensen een stap extra?



Autonomie



Feedback



Impact



Erkenning



INITIATIEF STIMULEREN

Ik geef
vertrouwen,
ruimte en
verantwoordelijkheid.

Ik denk mee.
Ik kom in actie.
Ik maak
het verschil.

Geef vertrouwen, ruimte en
verantwoordelijkheid.



RUIMTE
OM TE MAKEN



VERTROUWEN
OM TE KIEZEN



VERANTWOORDELIJKHEID
OM TE DOEN



WAARDERING
OM TE GROEIEN



INITIATIEF
GROEIT HIER



MIJN	IDEE	<input type="checkbox"/>
MIJN	PLAN	<input type="checkbox"/>
MIJN	ACTIE	<input type="checkbox"/>

EIGENAARSCHAP
MOTIVATIE
RESULTAAT



INITIATIEF ONTSTAAT NIET DOOR INSTRUCTIES,
MAAR DOOR **VERTROUWEN EN RUIMTE.**



Motiveren en initiatief stimuleren

- Geef **duidelijkheid en richting**
- **'Lead by example'** en enthousiasme
- Toon **vertrouwen** in de capaciteiten van je team
- Wees **consequent** in het nemen van beslissingen
- **Erken vooruitgang** en vier successen
- **Erken ieders talenten** en bijdragen
- **Vier successen** samen, hoe klein ook

« "Een team heeft geen baas nodig, enkel een gemeenschappelijk doel." »

The image features the word "TEAMBUILDING" in a bold, 3D, golden font. The letters are highly reflective and are set against a background of soft, glowing light. A prominent circular light effect, composed of multiple overlapping golden rings, surrounds the text, creating a halo effect. The overall scene is illuminated with a warm, golden glow, and the text is reflected on a glossy surface below it.

TEAMBUILDING

DE 5 DYSFUNCTIONIES VAN TEAMS

Waarom teams vastlopen in vertrouwen, communicatie en samenwerking.



Teams falen zelden op talent. Ze falen op **vertrouwen**, **duidelijkheid** en **eigenaarschap**.

DYSFUNCTIE 1: VERTROUWEN

Zonder vertrouwen ontstaat controle. Met vertrouwen ontstaat eigenaarschap.

TEAMS ZONDER VERTROUWEN



Verbergen fouten en onzekerheden



Durven zich niet kwetsbaar opstellen



Denken sneller in verdediging dan in samenwerking



Vermijden moeilijke gesprekken



Houden informatie voor zichzelf



Werken meer vanuit ego dan vanuit team



TEAMS MET VERTROUWEN



Durven eerlijk en open communiceren



Vragen hulp zonder schaamte



Geven fouten sneller toe



Denken mee in oplossingen



Waarderen elkaars sterktes



Werken vanuit verbinding en respect

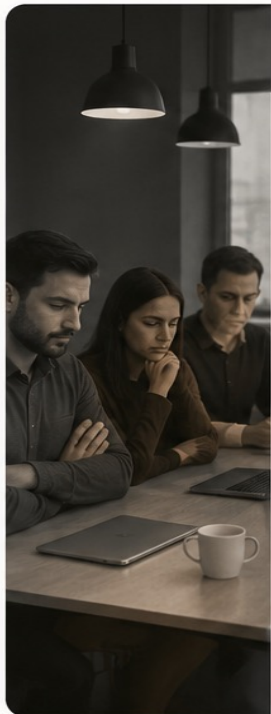


VERTROUWEN IS DE BASIS VAN ALLE ANDERE DYSFUNCTIES.

Zonder vertrouwen geen samenwerking. Zonder samenwerking geen resultaat.

DYSFUNCTIE 2: CONFLICTEN

*Sterke teams vermijden conflicten niet.
Ze voeren ze met respect en duidelijkheid.*



TEAMS DIE CONFLICTEN VERMIJDEN

-  Houden frustraties voor zichzelf
-  Zeggen ja maar denken nee
-  Vermijden eerlijke confrontaties
-  Praten naast elkaar in plaats van met elkaar
-  Problemen blijven aanslepen
-  Kiezen voor schijnrust in plaats van duidelijkheid

VS.

TEAMS DIE CONSTRUCTIEVE CONFLICTEN DURVEN AANGAAN

-  Durven eerlijk hun mening geven
-  Bespreken moeilijke onderwerpen open
-  Denken kritisch mee zonder aan te vallen
-  Zoeken sneller naar oplossingen
-  Respecteren verschillende meningen
-  Gebruiken conflict om sterker te groeien



CONFLICT IS GEEN PROBLEEM, HET IS EEN KANS.

Eerlijkheid brengt spanning. Respect brengt resultaat.

DYSFUNCTIE 3: BETROKKENHEID

Betrokkenheid ontstaat wanneer er duidelijkheid is over richting en iedereen zich eigenaar voelt.

EEN TEAM DAT NIET ALS ÉÉN OPTREEDT



Creëert onduidelijkheid over de te volgen richting



Ziet kansen verdwijnen door onnodige vertraging



Creëert een gebrek aan onderling vertrouwen



Heeft (faal) angst voor mislukking



Moedigt niet-constructieve kritiek achteraf aan



EEN TEAM DAT ALS ÉÉN OPTREEDT



Schept duidelijkheid over de te volgen richting



Creëert gemeenschappelijke doelstellingen



Heeft het vermogen te leren uit fouten



Handelt met beslissingsdaadkracht



Verandert van richting zonder schuldgevoelens



DUIDELIJKHEID GEEFT RICHTING. BETROKKENHEID GEEFT KRACHT.

Wanneer iedereen weet waarheen we gaan en waarom, bewegen we samen vooruit.

DYSFUNCTIE 4: VERANTWOORDELIJKHEID

Eigenaarschap begint bij je collega's durven aanspreken. Duidelijkheid vandaag, resultaat morgen.

TEAMS DIE VERANTWOORDELIJKHEID MIJDEN



Creëren werk en onduidelijkheid onder elkaar



Moedigen vooral middelmatigheid aan



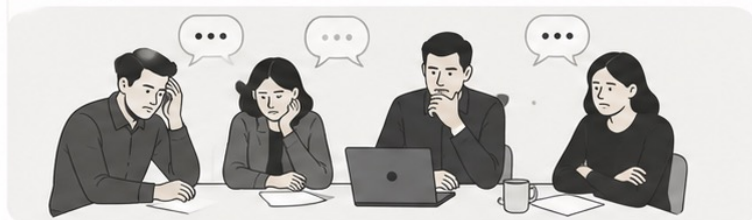
Missen deadlines en belangrijke afspraken



Vrezen onderlinge relaties in gevaar te brengen



Durven geen positieve druk te leggen op collega's



TEAMS DIE ER ELKAAR OP AANSPREKEN



Durven minder presterende collega's aan te spreken en te motiveren beter te doen



Durven zonder aarzelen de benadering van een collega ter discussie te stellen



Streven na dat collega's dezelfde hoge normen naleven en elkaar respecteren



Zorgen voor duidelijke afspraken en heldere verwachtingen



Houden elkaar scherp, voor het beste resultaat



AANSPREKEN IS GEEN CONFRONTATIE, HET IS ZORG VOOR HET TEAM.

Als we elkaar niet aanspreken op gedrag en prestaties, accepteren we ondermaats resultaat.

DYSFUNCTIE 5: GEZAMENLIJK RESULTAAT

Succes is pas echt succes wanneer het team wint. Samen boven ik.

TEAMS DIE NIET RESULTAATGERICHT ZIJN



Slagen er niet in zich te ontwikkelen



Slagen er zelden in concurrentie achter te laten



Raken talentrijke en ambitieuze collega's kwijt



Moedigen teamleden aan zich op eigen loopbaan en eigen doelen te concentreren



Laten zich makkelijk afleiden van het 'meten is weten' principe



TEAMS DIE RESULTAATGERICHT ZIJN



Houden talent, ambitieuze en gemotiveerde medewerkers vast



Minimaliseren individualistisch gedrag



Genieten van successen en leren samen van missers



Maken hun eigen belangen ondergeschikt aan deze van het team



Stellen gezamenlijke doelen en focussen op wat écht telt



EEN TEAM IS MEER DAN DE SOM DER INDIVIDUEN.

Wanneer we samen winnen, groeien we samen.



OEFENING

TIJD VOOR REFLECTIE.

Jouw team, jouw spiegel.

De vijf dysfuncties van Lencioni herken je pas echt wanneer je **durft te kijken** naar je eigen team.



DOEL VAN DEZE OEFENING

Breng de vijf lagen in kaart binnen jouw team.



WAT GA JE DOEN?

1



LEES DE 5 DYSFUNCTIONIES

Neem de tijd om elk niveau te begrijpen en reflecteer op de impact in jouw team.

2



BEANTWOORD DE VRAGEN

Ga eerlijk en concreet na waar je team staat op elk niveau.

3



TREK JOUW INZICHTEN

Wat zijn de oorzaken?
Wat vraagt vandaag jouw aandacht?



EERLIJKHEID BRENGT HELDERHEID.
HELDERHEID BRENGT **GROEI**.



FRANK SEGERS
Leiderschap vanuit authenticiteit.

TOP TEAM

VERTROUWEN SAMENWERKING PRESTATIE IMPACT



WE **HELPEN** ELKAAR VOORUIT
NIET ALLEEN ONSZELF



WE BOUWEN **VERTROUWEN**
DOOR OPENHEID EN EERLIJKHEID



WE NEMEN **SAMEN** BESLISSINGEN
ÉN VERANTWOORDELIJKHEID



WE **RESPECTEREN** VERSCHILLEN
EN BENUTTEN ZE ALS KRACHT



WE SPREKEN ELKAAR **AAN**
DUIDELIJK RESPECTVOL EN DIRECT



WE FOCUSSEN OP **ÉÉN DING**
COLLECTIEF RESULTAAT



EEN TOPTeam ONTSTAAT NIET VANZELF.
HET WORDT **GEBOUWD** DOOR GEDRAG DAT JE **ELKE DAG KIEST.**

RESET



RESET

TWEE HEFBOMEN



1. GEDRAG BEÏNVLOEDEN

Hoe geef jij leiding aan je team?



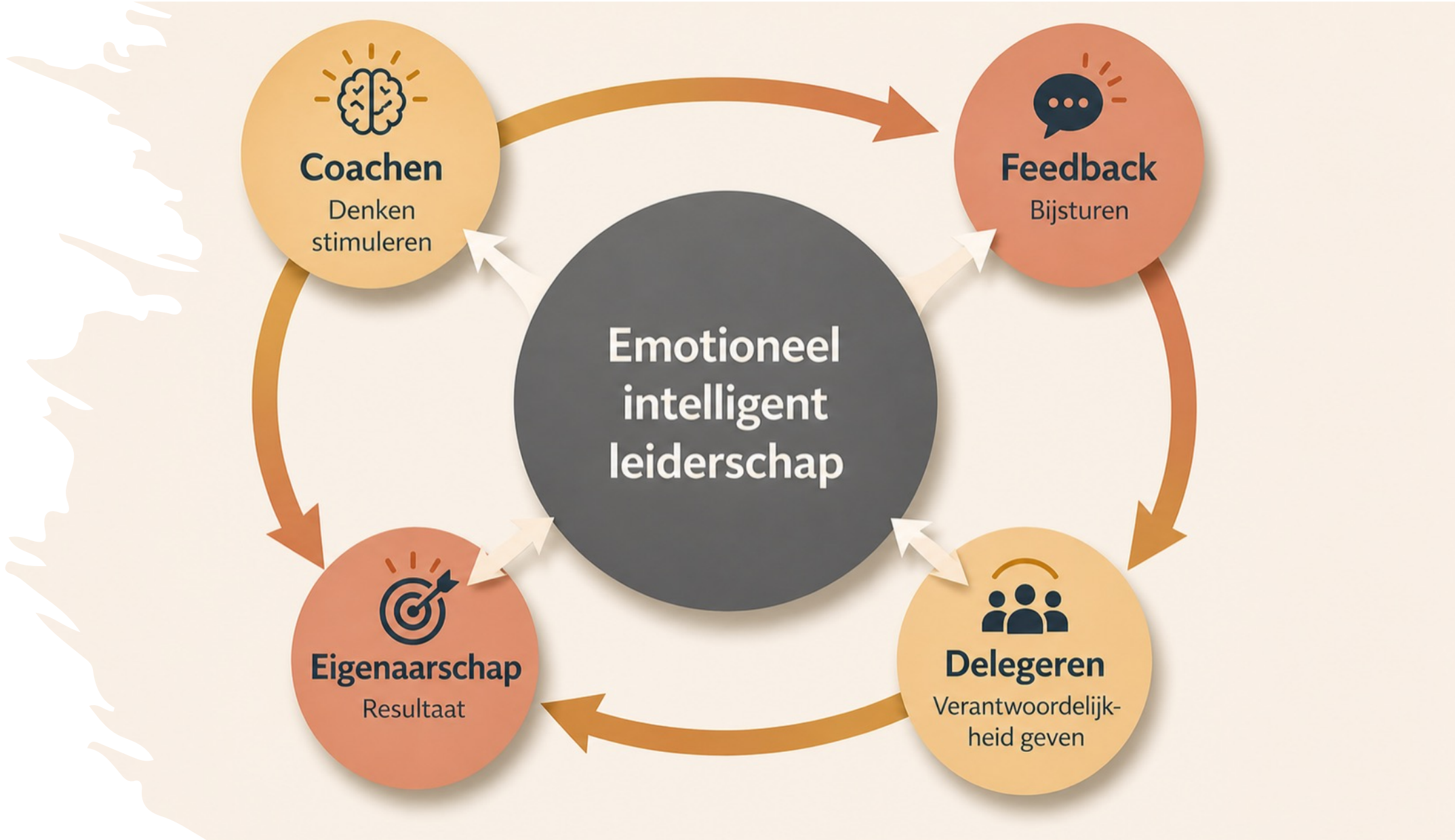
2. EMOTIONELE CONNECTIE

Hoe geef jij leiding aan jezelf?



1. Gedrag beïnvloeden

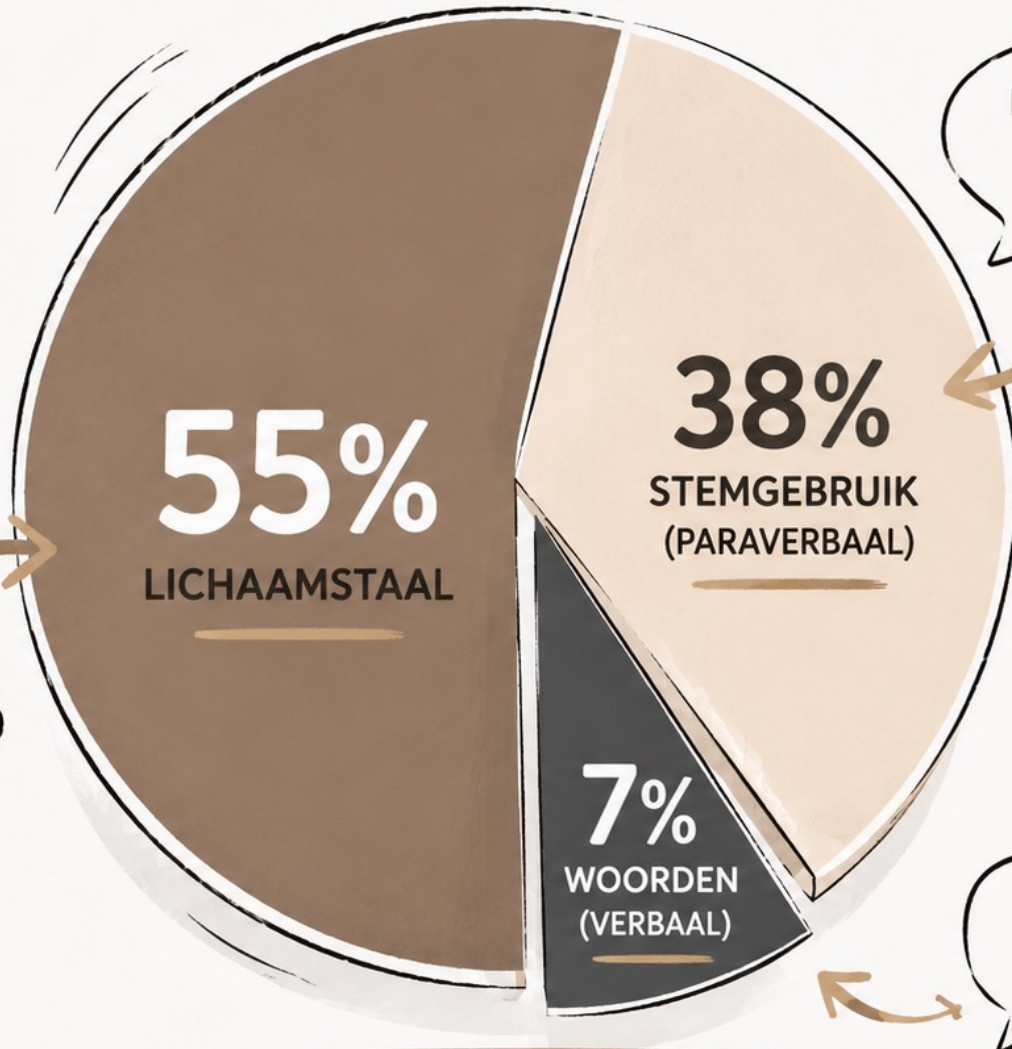
Hoe geef jij leiding aan je team?



First...
Leadership
Communication



HOE JE
HET ZEGT
(NON-VERBAAL)



HOE JE HET
ZEGT
(STEM)



eeee
—
—

WAT JE ZEGT

COMMUNICEREN

ALS MANAGER

VS

ALS LEIDER



INFORMEREN

Ik vertel.



ZENDEN

Eén richting.



CONTROLLEREN

Ik bepaal.



OPLOSSEN

Ik heb de antwoorden.



VOLGERS

Mensen doen wat er gezegd wordt.



LUISTEREN

Ik wil begrijpen.



DIALOOG

Twee richtingen.



VERTROUWEN

Ik geef ruimte.



COACHEN

Ik stel de juiste vragen.



PARTNERS

Mensen denken mee en nemen initiatief.



MEER CONNECTIE. MEER EIGENAARSCHAP. MEER IMPACT.



VRAGEN STELLEN BRENGT JE VERDER

Goede vragen **openen** deuren, creëren **inzicht** en brengen **groei**.



OPENT NIEUWE
PERSPECTIEVEN



CREËERT
INZICHT



VERSTERKT
DIALOOG



HELPT BIJ
BETERE KEUZES

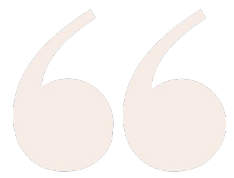


STIMULEERT
GROEI

Wat als...?
Waarom eigenlijk?
Hoe kunnen we...?
Wat heb jij nodig?
Wat is ons echte
doel?



EEN **GOEDE VRAAG** KAN HET BEGIN ZIJN VAN **IETS GROOTS**.



DOELGERICHT VRAGEN STELLEN

- Sturen gesprek gewenste richting
- Houden focus en de aandacht vast
- Zoeken naar werkelijke redenen
- Helpen mensen aan andere ideeën
- Veranderen iemand zijn mentale staat

‘MENSEN OVERTUIGEN ZICHZELF’





ACTIE

Verbindend communiceren

Minder zenden. **Meer verbinden.**



LUISTEREN



BEGRIJPEN



VERBINDEN

WWW.FRANKSEHGERS.BE

Verdediging/frustratie oproepend

- ✘ “Waarom wacht je altijd tot het laatste moment?”
- ✘ “Waarom communiceer je dat niet gewoon?”
- ✘ “Ben jij wel echt gemotiveerd om dit te doen?”
- ✘ “Waarom neem je zo weinig eigen initiatief?”
- ✘ “Waarom loopt het vaak zo fout bij jou?”

Herformuleren richting verbinding

- ✓ “Wat zou je helpen sneller actie te ondernemen?”
- ✓ “Wat maakte het moeilijk om dit eerder te benoemen?”
- ✓ “Wat geeft jou vandaag energie in je job... wat niet?”
- ✓ “Wat heb jij nodig om meer initiatief te durven nemen?”
- ✓ “Welke patronen zie jij zelf steeds terugkomen?”

Verdediging/frustratie oproepend

- ✘ "Waarom is dit alweer niet gebeurd?"
- ✘ "Hoeveel keer dien ik dit nog zeggen?"
- ✘ "Ik zie dat je het weer niet snapt?"
- ✘ "Waarom denk je nooit vooruit?"
- ✘ "Moet ik nu echt alles controleren?"

Herformuleren richting verbinding

- ✓ "Wat heeft ervoor gezorgd dat dit bleef liggen?"
- ✓ "Wat heb jij nodig om dit consequent op te nemen?"
- ✓ "Wat is voor jou nog niet helemaal duidelijk?"
- ✓ "Hoe kunnen we je meer proactief leren denken?"
- ✓ "Hoe kunnen we meer vertrouwen creëren?"

META-COMMUNICEREN

HET ACHTERSTE ACHTER DE TONG HALEN. ÉCHT CONTACT. ÉCHT LEIDERSCHAP.

ONGEZEGD
ANGST
OORDEEL
VERONDERSTELLINGEN



DUIDELIJKHEID



VERTROUWEN



ECHTHEID



BETERE
BESLISSINGEN



VERBINDING



META-COMMUNICEREN

Luister **verder** dan woorden. Begrijp wat er **écht** speelt.


“Het is oké.”




WAT JE ZIET

-  Woorden
-  Reactie
-  Gedrag
-  Wat iemand laat zien

WAT ER ONDER LIGT


-  Emoties
-  Behoeften
-  Overtuigingen
-  Vertrouwen
-  Ervaringen


 **REAGEREN OP GEDRAG**
is symptoombestrijding.


 **META-COMMUNICEREN**
brengt je naar de **oorzaak**.


“
Gedrag is zichtbaar.
De **reden** ervan meestal niet.”

 Meer verbinding

 Meer vertrouwen

 Betere samenwerking

 Minder misverstanden

 Meer impact

Ik ben erg in de war door die beslissing



Waarover ben je dan **precies** verward? Vertel

Het wordt hier steeds erger en erger



Wat wordt er **volgens jou** allemaal erger?

We voelen ons sterk onder druk gezet



Welke druk **voel je zelf**?

De communicatie in het team is slecht



Hoe denk je dat we dit **kunnen verbeteren**?

Iedereen vindt dat we erop achteruit gaan

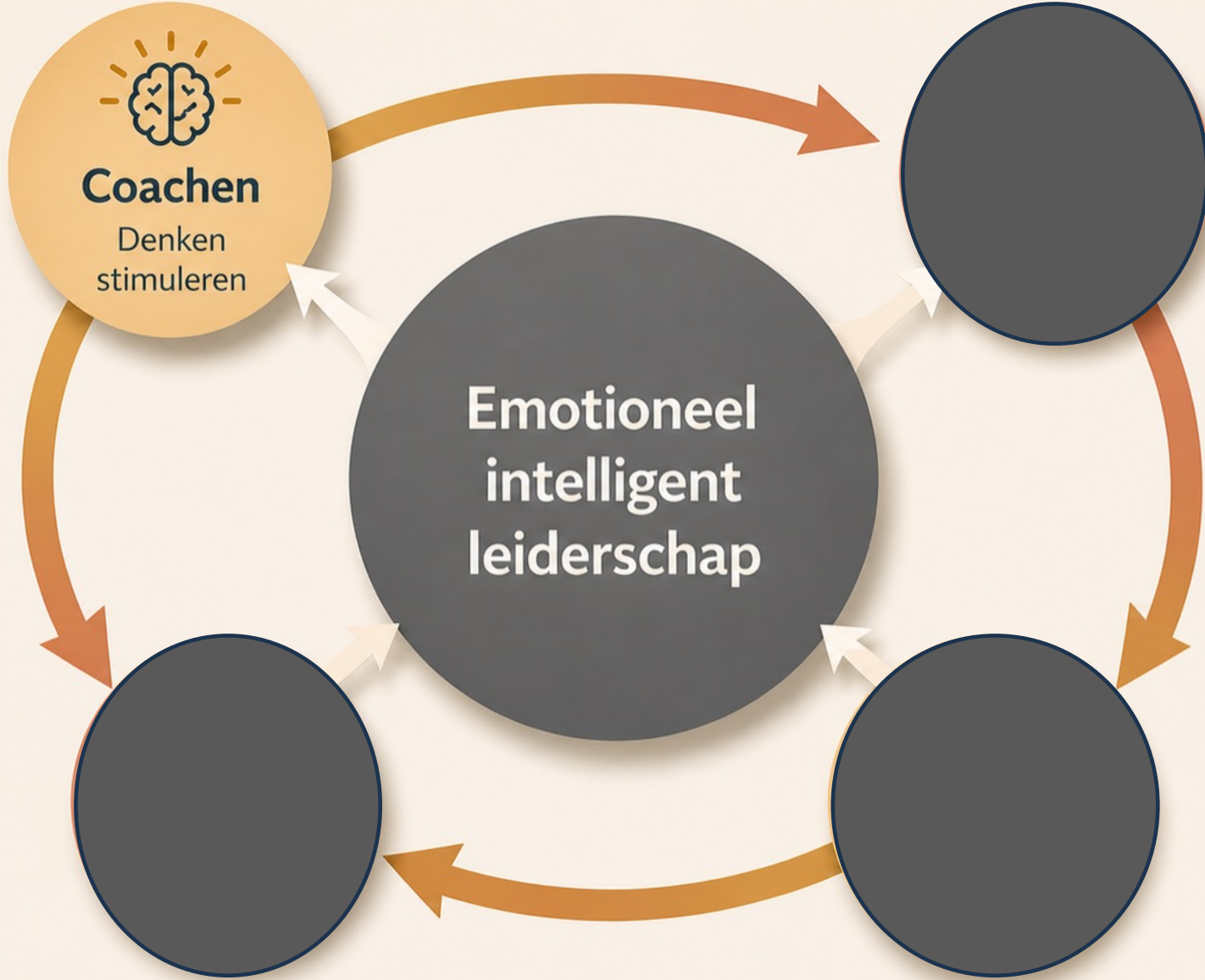


Hoe kunnen we er **volgens jullie/jou** op vooruitgaan?

Hij manipuleert mij steeds



Op welke manier(en) doet hij dat dan? Voorbeeld?



**LEIDING GEVEN
AAN JE TEAM**



COACHING

WAT *NIET* MEER WERKT:

-  **Advies geven in plaats van vragen stellen** ×
jouw oplossing, niet die van hen
-  **Te veel praten** ×
jij aan het woord, zij luisteren
-  **Focussen op problemen** ×
blijven hangen in wat niet werkt
-  **Oplossingen aandragen** ×
de weg vóór de ander uitstippelen
-  **Oordelen of beoordelen** ×
goed / fout, dat werkt niet
-  **Geen ruimte voor reflectie** ×
opschieten in plaats van laten groeien



WAT *WEL* WERKT:

-  **Krachtige vragen stellen** ✓
laat hen zelf ontdekken en nadenken
-  **Actief luisteren** ✓
echt luisteren naar wat er gezegd én niet gezegd wordt
-  **Focussen op kansen en doelen** ✓
van waar ze nu zijn, naar waar ze naartoe willen
-  **Reflectie stimuleren** ✓
inzicht laten groeien door bewustwording
-  **Verantwoordelijkheid bij hen leggen** ✓
jij als coach, zij als eigenaar van de oplossing
-  **Kleine stappen en vooruitgang vieren** ✓
groei zichtbaar maken en versterken



COACHEN IS NIET ZEGGEN WAT IEMAND MOET DOEN.
HET IS HELPEN ONTDEKKEN WAT IEMAND **KAN EN WIL.**

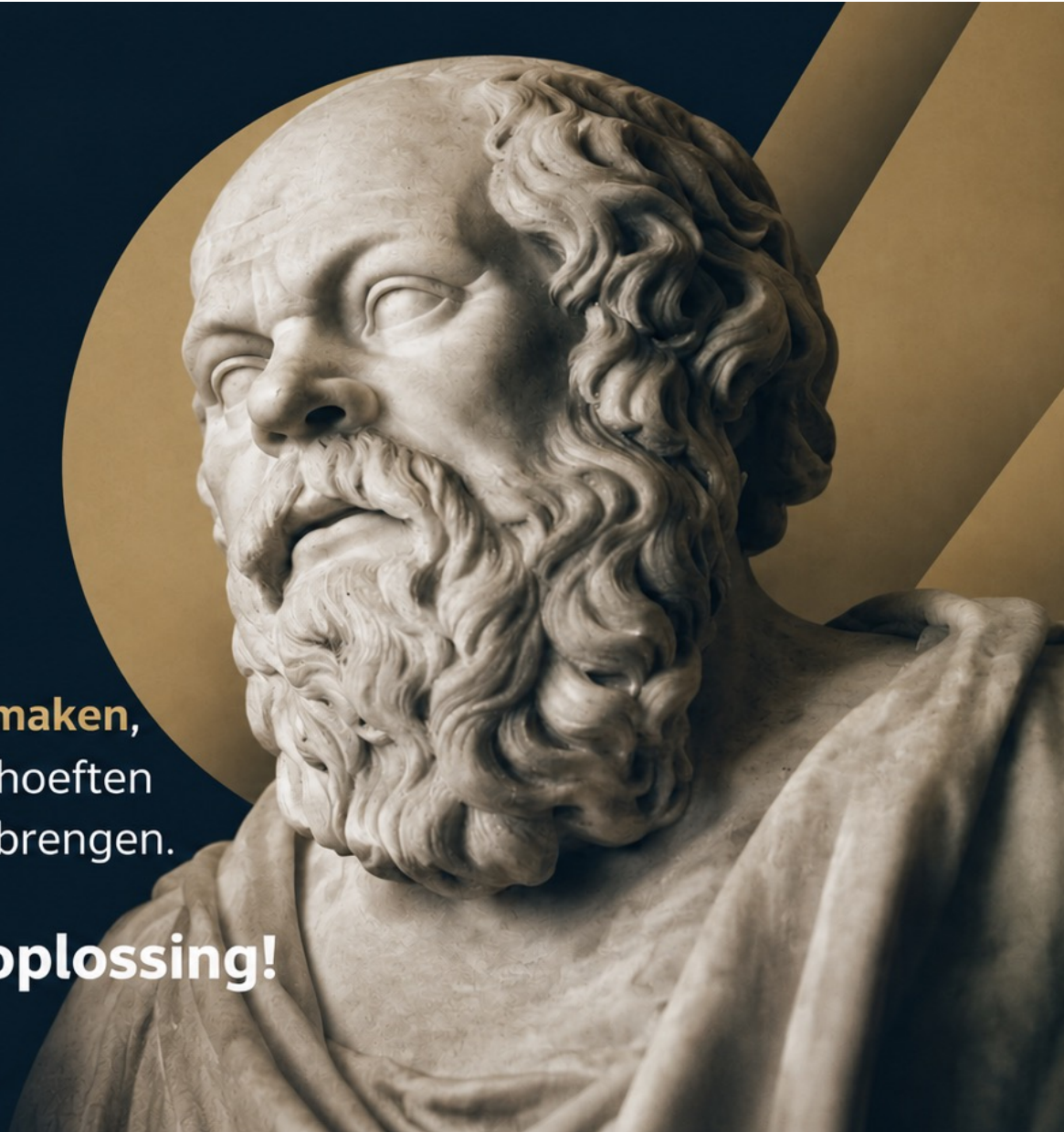




Socrates,,... was de eerste coach!

Hij sprak mensen aan,
stelde hen **doelgerichte vragen**,
liet mensen nadenken om ze **bewust te maken**,
en zorgde er zo voor dat mensen hun behoeften
en problemen **zelf konden** op het spoor brengen.

» **Dit was het begin van de oplossing!**





G.R.O.W.T.H.+E

GROWTH

COACHINGTOOL

Van gesprek naar groei.



VOOR DUURZAME GROEI



TIJDSGEBONDEN

Maak het concreet in tijd.

Wanneer precies?



HABIT

Welke gewoonte ondersteunt jouw succes?

Herhaling creëert resultaat.



ENERGIE

Wat geeft je energie en wat kost het?

Energie is je brandstof.



GROWTH + THE = VAN INZICHT NAAR ACTIE, NAAR DUURZAME GROEI.



G.R.O.W.T.H. TOOL

IEMAND IETS AANLEREN



“

**EEN STERK LEIDER
MAAKT ZICHZELF
NIET ONMISBAAR.**

**HIJ MAAKT ANDEREN
STERKER.**



**GEEN EGO
MAAR IMPACT**



**BOUW AAN ANDEREN,
NIET AAN AFHANKELIJKHEID**



**JOUW SUCCES =
HUN GROEI**

LEERFASEN VAN MASLOW

Ontwikkeling begint waar **bewustzijn** groeit en **bekwaamheid** toeneemt.



MEER BEWUSTZIJN
van jezelf en je keuzes



MEER BEKWAAMHEID
door oefenen en ervaring

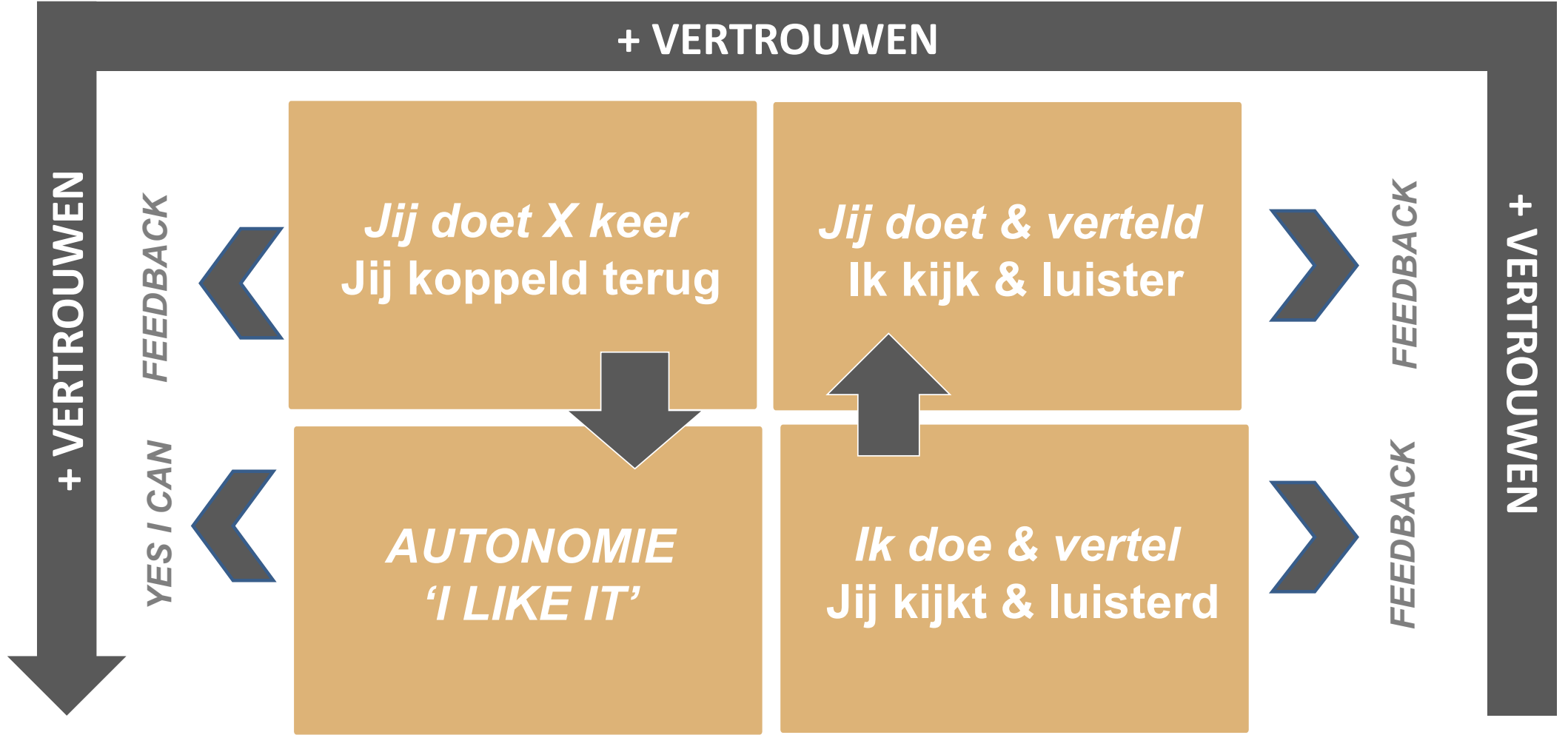


BEWUSTHEID



BEKWAAMHEID

★ GROEI DOOR BEWUSTZIJN. RESULTAAT DOOR BEKWAAMHEID.



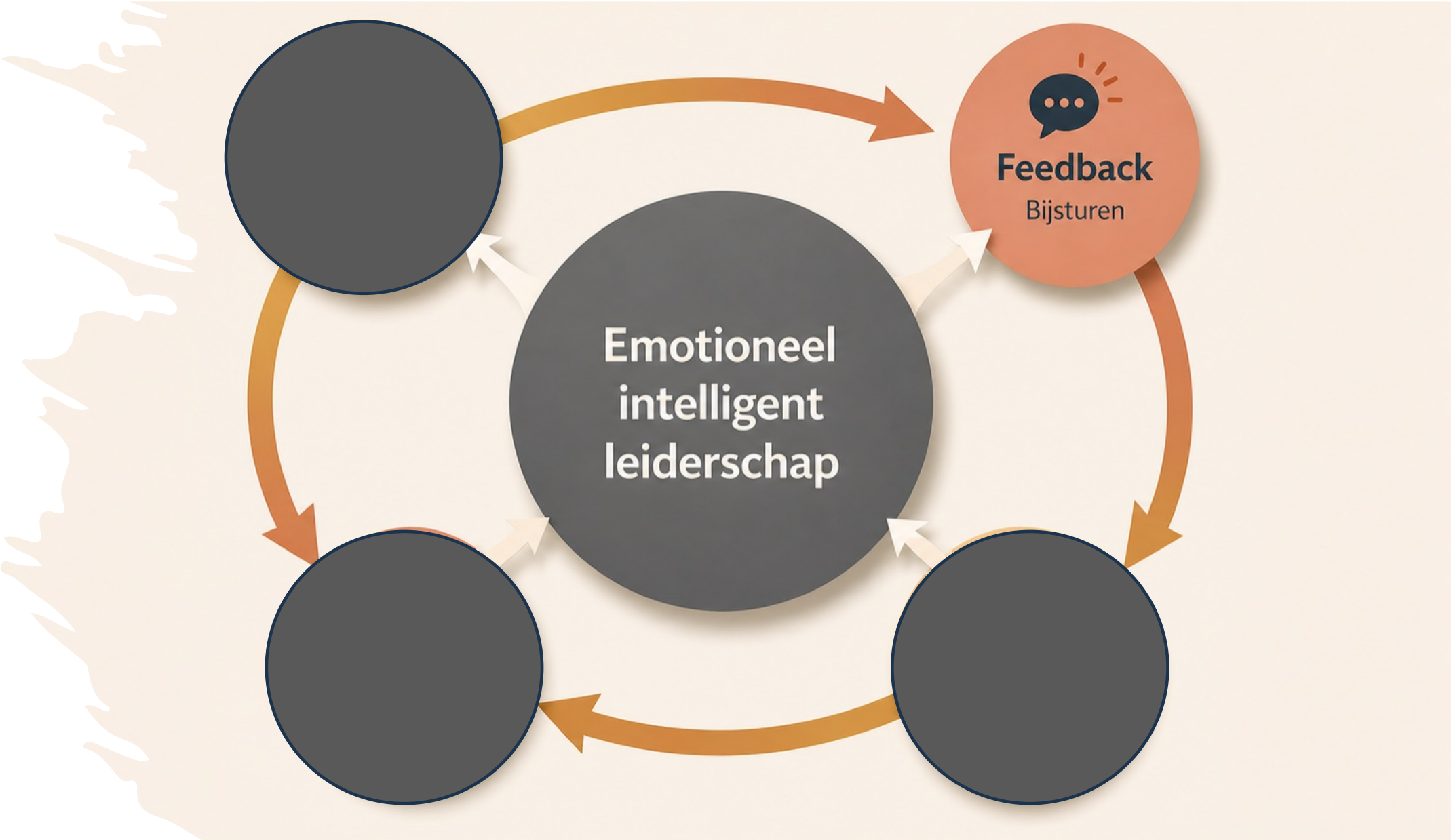
Reflectiemoment

A woman with long, wavy brown hair is shown in profile, looking out of a window. She has her hands clasped together under her chin, suggesting a state of deep thought or reflection. She is wearing a light beige blazer over a matching top. A silver watch is visible on her left wrist. The background shows a blurred view of green trees outside the window.

AANDACHTSPUNT

Emotioneel
intelligent
leiderschap


Feedback
Bijsturen



FEEDBACK



FEEDBACK

“

FEEDBACK GEVEN

IS GEEN KRITIEK.
HET IS INVESTEREN
IN GROEI.



WEES EERLIJK,
MAAR RESPECTVOL.



FOCUS OP GEDRAG,
NIET OP DE PERSOON.



GEEF FEEDBACK
DIE MENSEN VERDER BRENGT,
NIET DIE HEN KLEIN HOUDT.



GEEF HET COMPLIMENT

EN ZEG WAAROM



1 GEEF HET COMPLIMENT

Zeg concreet wat je waardeert.
Wees specifiek.
Geen vage complimenten.



2 ZEG WAAROM

Leg uit welk effect het heeft.
Maak duidelijk waarom dit telt voor jou of het team.



**SPECIFIEK. OPRECHT. IMPACTVOL.
DAT MAAKT HET VERSCHIL.**

— Wat je benoemt, groeit. —

“

FEEDFORWARD GEVEN

JE KIJKT NIET TERUG OP
WAT WAS,
MAAR VOORUIT NAAR
WAT KAN WORDEN.



**FOCUS OP KANSEN,
NIET OP FOUTEN.**

Richt de aandacht op wat
beter kan, niet op wat
misging.



**GEEF RICHTING,
GEEN VERLEDEN.**

Help de ander een stap verder
te zetten, in plaats van blijven
hangen in het verleden.



**INSPIREER GROEI,
GEEN VERDEDIGING.**

Feedforward opent deuren
naar ontwikkeling en nieuwe
mogelijkheden.



WAT NIET MEER WERKT



Feedback geven
in het moment van frustratie



Vaag blijven
("goed bezig", "kan beter")



Oordelen
i.p.v. gedrag benoemen



Monoloog
i.p.v. dialoog



Problemen oplossen
voor de ander



Feedback uitstellen
of vermijden



FEEDBACK DIE VERMIJDT, VERTRAAGT GROEI.
FEEDBACK DIE RAAKT, VERSNELT GROEI.

WAT WEL WERKT



Rustig en bewust
feedbackmoment kiezen



Concreet gedrag
benoemen (feiten)



Impact uitleggen
(wat doet dit met jou/team?)



Vragen stellen
→ laat de ander nadenken



Samen zoeken naar
oplossing/actie



Afspraken maken
én opvolgen





DE VIER G'S VAN FEEDFORWARD

JE KIJKT NIET TERUG OP WAT WAS,
MAAR **VOORUIT** NAAR WAT **KAN** WORDEN.



1. GERICHT

Focus op kansen,
niet op fouten.



2. GEEN VERLEDEN

Kijk niet terug op wat was,
maar kijk vooruit naar
wat beter kan.



3. GROEIGERICHT

Inspireer groei,
geen verdediging.



4. GERICHT OP ACTIE

Geef richting,
zet de volgende stap
in beweging.



FEEDFORWARD OPENT DEUREN NAAR ONTWIKKELING
EN **NIEUWE MOGELIJKHEDEN.**



Het **1-2...3** model
voor **‘recidivisten’**

Het 1,2...3 REDICIVISME MODEL

1



VERBAAL

Ik heb gemerkt dat...

Dit gedrag is niet volgens onze afspraken/gepast

Kunnen we dit vermijden vanaf nu? Hoe?

Kan je jezelf hierin vinden?



NON-VERBAAL



Comfortabele afstand



Rustig & ontspannen



+ 2CM-houding



Zacht oogcontact

2



VERBAAL

Kan je tot bij mij komen!

Herinner je nog ons gesprek van...?

Wat hadden we toen weer besproken?

Ik wil dat jij me nu vertelt wat je eraan gaat doen!

Laat ons dit gesprek geen derde keer hebben!



NON-VERBAAL



Afstand = dichter



Drie seconden stilte



+ 2CM-houding



Steviger oogcontact



Rustige intonatie

3



Verontschuldigen (aan iedereen) – Sanctie – Laten nadenken – Ontslag ...?



DUIDELIJK & CONSEQUENT

Heldere boodschap,
steeds opnieuw.



RESPECTVOL & FIRM

Met respect voor de ander
en de afspraak.



VERBINDING & VERANTWOORDELIJKHEID

We spreken aan vanuit betrokkenheid.



GEDRAG & RESULTAAT

Focus op gedrag,
impact en herstel.

Reflectiemoment

A man with short brown hair and a light beard, wearing a light blue button-down shirt, is shown in profile from the chest up. He is sitting at a desk or table, looking out of a window. His hands are clasped together in front of his chin, resting on the surface. The background is a blurred view of green foliage outside the window. The overall mood is contemplative and focused.

AANDACHTSPUNT?

ACTIE!

ROLLENSPEL



Iemand complimenteren



Constructieve feedback krijgen



Corrigerende feedback geven



Een taak delegeren

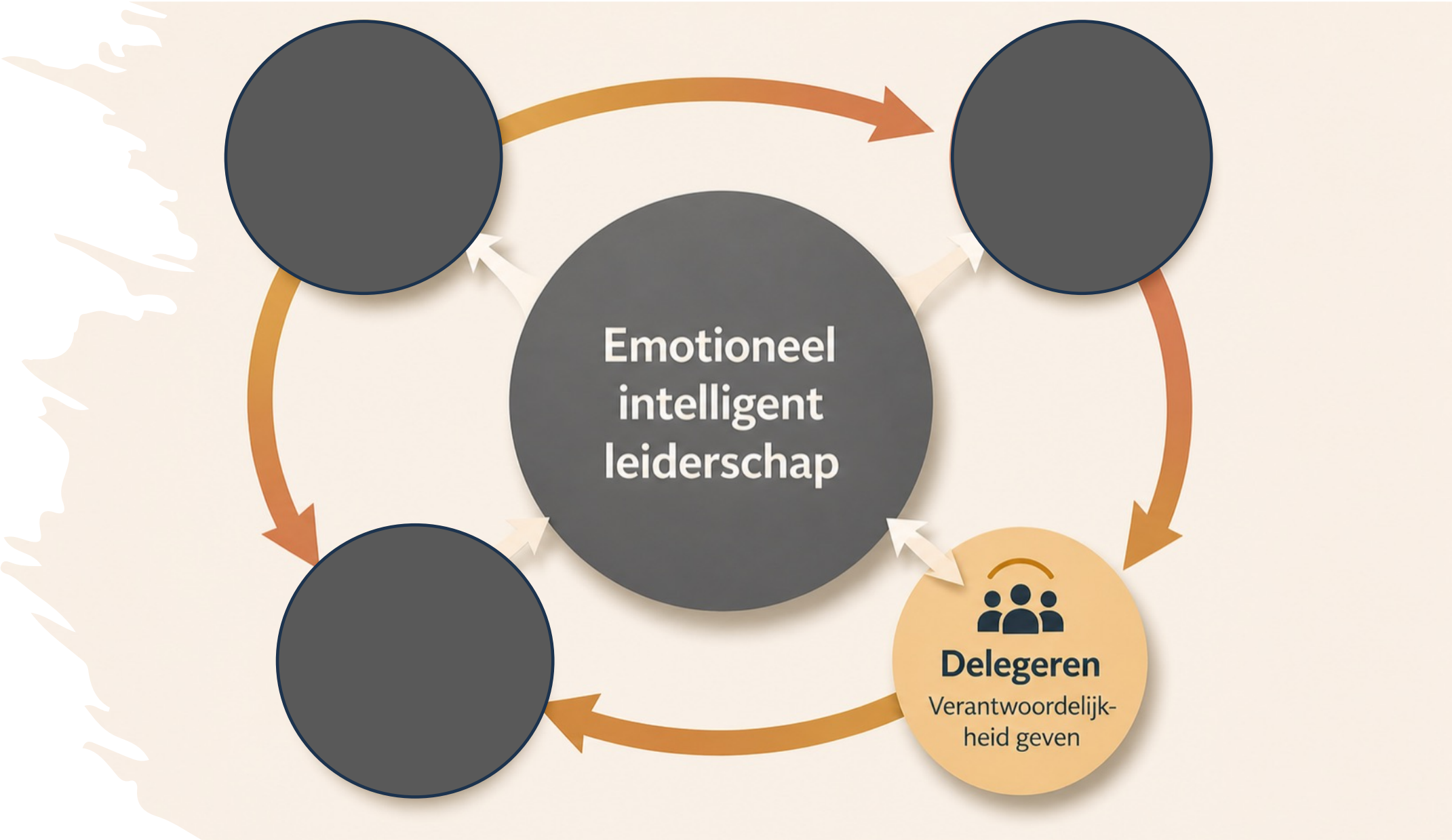


Een coachinggesprek voeren



Reageren op ongewenst gedrag





Emotioneel
intelligent
leiderschap



Delegeren

Verantwoordelijk-
heid geven

LEIDING GEVEN AAN JE TEAM



DELEGEREN

“ DELEGEREN VERMENIGVULDIGT WAARDE.

JIJ KRIJGT **TIJD EN FOCUS** VOOR WAT ER ÉCHT TOE DOET.
JE MEDEWERKER KRIJGT **VERTROUWEN, GROEIT,**
NEEMT **INITIATIEF** EN KRIJGT **ERKENNING.**



JIJ WINT

Meer tijd, overzicht



JE TEAM WINT

Meer eigenaarschap,



JE MEDEWERKER WINT

Nieuwe kansen om te groeien,



DE ORGANISATIE WINT

Meer leiderschap op alle niveaus,



“ TIME-MANAGEMENT TIJD WINNEN

Je krijgt niet meer tijd.
Je wint tijd door te **kiezen**
waar **jouw tijd** naartoe gaat.



FOCUS

Niet alles is urgent.
Focus op wat
echt het verschil
maakt.



PLANNEN

Een goed plan
bespaart tijd.
Elke dag opnieuw.



BESCHERMEN

Bescherm je tijd
tegen afleiding
en compromissen.



First... Win tijd!




FOCUS OP WAT
BELANGRIJK IS

PLAN JE DAG,
WIN JE DAG


PRIORITEITEN
MAKEN RUIMTE

MEER OVERZICHT, MINDER STRESS,
MEER RESULTAAT.



LEIDERSCHAP
START BIJ FOCUS



HOOG BELANGRIJK

- Sommige meetings
- Deadlines – Crisisen
- Conflicten – Klachten
- Ziekte van collega
- Rapportages maken



LAAG DRINGEND

- Sommige besprekingen
- Sommige posts/telefoons
- Repetitieve taken
- Sociale druk

hoog



BELANGRIJK



laag

1

**DRINGEND
BELANGRIJK**



DOEN

Moet dit echt nu?

2

**BELANGRIJK
NIET DRINGEND**



PLAN

Doet het er ergens toe?

3

**DRINGEND
NIET BELANGRIJK**



DELEGEREN

Wie kan/wil dit doen?

4

**NIET BELANGRIJK
NIET DRINGEND**



DUMPEN

Doet het er ergens toe?



HOOG BELANGRIJK

- Voorbereiding/planning
- Zelfsturing nastreven
- Communicatie/structuur
- Persoonlijke ontwikkeling
- Netwerken/training
- Quality time/rust



LAAG BELANGRIJK

- Irrelevante post & mail
- Sommige telefoontjes
- (te) Lange koffiekletsen
- Internet & TV

laag



DRINGEND



hoog

WAAR VERLIES JIJ VANDAAG TIJD?

Focus op wat écht
belangrijk is.



JOUW FOCUS

- Bewuste keuzes
- Meer impact
- Minder stress
- Meer tijd voor wat telt



WAT *NIET* MEER WERKT:



Alles zelf blijven doen
omdat het sneller gaat



Onduidelijke opdrachten geven



Halverwege
terug overnemen



Controleren
zonder vertrouwen



Geen duidelijke
verwachtingen stellen



Geen opvolging
of feedback geven



WAT *WEL* WERKT:



Duidelijk resultaat en
verwachtingen afspreken



De juiste persoon kiezen
voor de taak



Ruimte geven
om het zelf te doen



Vertrouwen geven
mét duidelijke kaders



Tussentijds afstemmen
i.p.v. controleren



Feedback geven
en leren stimuleren



DELEGEREN IS NIET LOSLATEN.

HET IS VERTROUWEN GEVEN MET DUIDELIJKE AFSPRAKEN.

DELEGEREN

in 7 belangrijke stappen



DELEGEREN IS LOSLATEN MET VERTROUWEN,
ZODAT DE ANDER KAN GROEIEN EN JIJ KUNT FOCUSSEN.



Delegeren: enkele tips



Begin met **hapklare brokken**.



Instrueer **duidelijk de verwachtingen**.



Communiceer de **gewenste uitkomst**.



Fout? Niet erg, maar eruit **leren** is wel belangrijk.



Geef de **autonomie** om de taak uit te voeren.

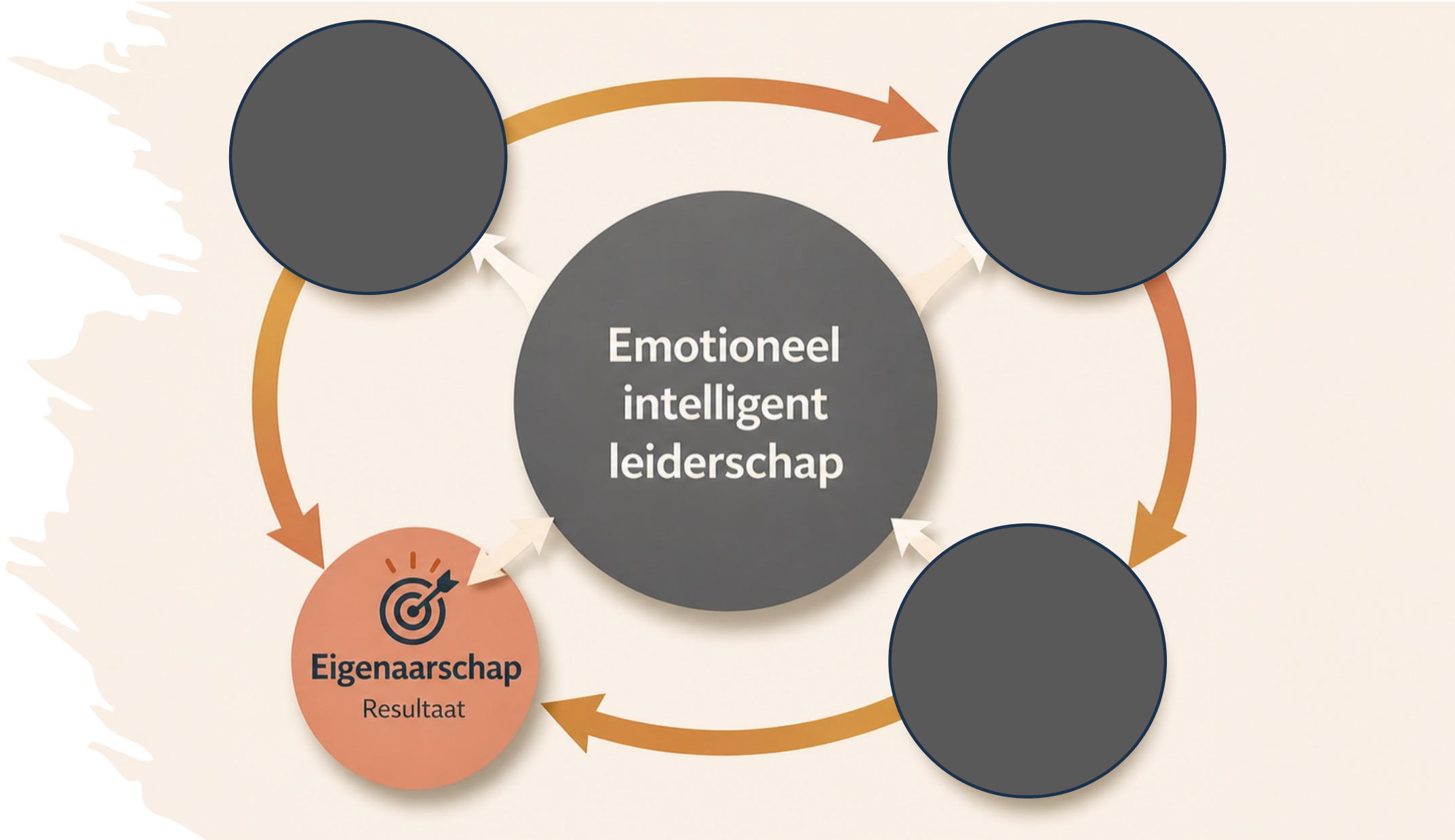


Zorg dat het **team** volledig op de hoogte is.



Controle is goed, **vertrouwen** is beter.





Emotioneel
intelligent
leiderschap


Eigenaarschap
Resultaat

EIGENAARSCHAP



“

EIGENAARSCHAP BEVORDEREN

GEEFT JOU TIJD,
JE TEAM GROEI
EN DE ORGANISATIE VOORUITGANG.



MEER BETROKKENHEID,
MEER MOTIVATIE.



BETERE PRESTATIES,
DUURZAME RESULTATEN.



EEN TEAM DAT DENKT,
BESLIST EN DOET.



EIGENAARSCHAP BEVORDEREN



WAT *NIET* MEER WERKT:

-  **Alles voorschrijven**
geen ruimte voor eigen keuzes ✕
-  **Verantwoordelijkheid bij jezelf houden**
niet loslaten, alles zelf dragen ✕
-  **Te snel ingrijpen**
oplossen in plaats van laten leren ✕
-  **Te veel controleren**
vertrouwen vervangen door toezicht ✕
-  **Geen duidelijke verwachtingen**
onduidelijkheid leidt tot afhaken ✕
-  **Geen erkenning geven**
inzet en resultaten over het hoofd zien ✕



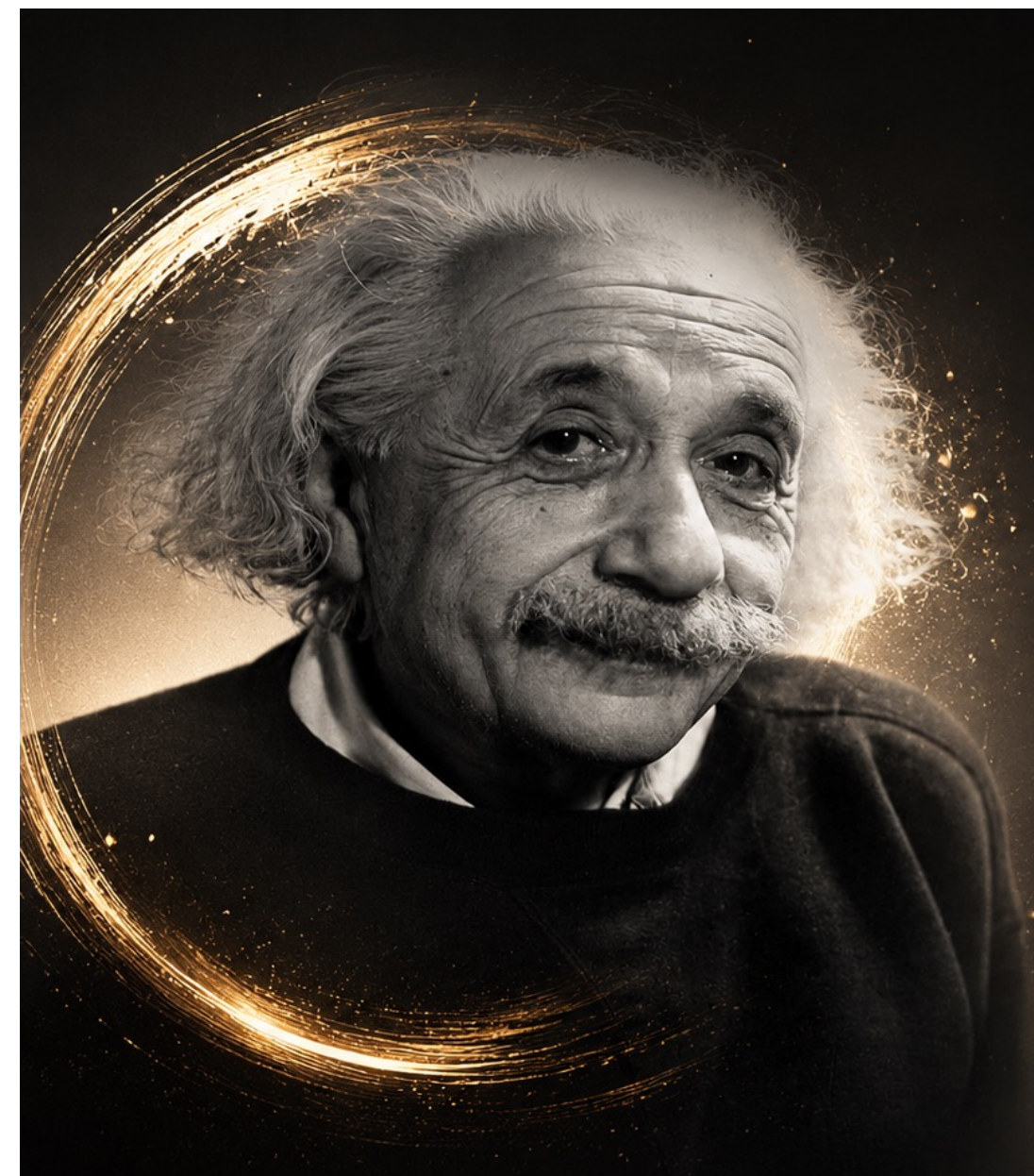
WAT *WEL* WERKT:

-  **Duidelijke doelen en kaders stellen**
helder over resultaat én vrijheid in aanpak ✓
-  **Verantwoordelijkheid geven**
echt eigenaarschap toevertrouwen ✓
-  **Ruimte geven om te groeien**
leren door ervaring en vertrouwen ✓
-  **Coachend begeleiden**
vragen stellen, reflecteren, richting geven ✓
-  **Voortgang bespreken**
focus op leren en bijsturen, niet op fouten ✓
-  **Erkennen en waarderen**
vier successen en geef oprechte feedback ✓



**EIGENAARSCHAP GEEF JE NIET, DAT ONTSTAAT.
JIJ CREËERT DE RUIMTE, VERTROUWEN EN RICHTING.**





De definitie van krankzinnigheid?

Vandaag hetzelfde doen als
gisteren en verwachten dat
het morgen anders zal zijn!