

Executive Coaching Doornbosch



Talentmanagement

BPI group

GLOBAL PARTNER



Ons aanbod voor Executive Coaching is gericht op senior managers die eindverantwoordelijk zijn voor (een deel van) uw organisatie.

Als ambitieuze organisatie beseft u dat het succes van uw organisatie nauw verbonden is met het individueel succes van uw leidinggevend. Zoals een topsporter blijft investeren in het continue verbeteren van de eigen (top)prestatie, is dat vandaag de dag ook van groot belang voor organisaties. Stilstaan is feitelijk achteruitgang. Daarnaast komt het vaak voor dat juist de eigenschappen waaraan leiders binnen uw organisatie hun succes en positie te danken hebben, er voor zorgen dat verdere groei in leiderschap niet evident is. Denk hierbij aan bijvoorbeeld resultaatgerichtheid, altijd willen winnen, doelgerichtheid, maximaal waarde willen toevoegen, operationele betrokkenheid, confrontaties aangaan.

Doornbosch BPI heeft een methode ontwikkeld die een waardevolle en permanente investering in uw leidinggevend team kan bewerkstelligen. Deze gestructureerde methode is in eerste instantie gericht op het maximaliseren van het individueel potentieel van de top van uw organisatie. Daardoor zult u in staat zijn de kwaliteiten van uw managementteam optimaal te benutten. Managers zijn vaak gericht op het bereiken van resultaten door te sturen op output en te weinig op optimale samenwerking. Binnen een team kan dit leiden tot gedemotiveerde medewerkers en teams die onvoldoende presteren. Als bij het aansturen meer rekening wordt gehouden met de kwaliteiten en de intrinsieke motivatie van de medewerkers, heeft dit een positief effect op de output. Resultaat hiervan is een optimale communicatie, meer werkvreugde en minder stress, gemotiveerde en betrokken medewerkers met als gevolg betere bedrijfsresultaten.

Kortom, uw team leidinggevend zal beter in staat zijn de toekomstige doelen van uw organisatie te bereiken.

Wij bieden Executive Coaching in drie vormen aan:

- 1 Voor uw Senior Manager**
pagina 2
- 2 Voor uw team**
pagina 3
- 3 Voor uw organisatie**
pagina 4



1

Voor uw Senior Manager

- *Is zijn/haar positie in de organisatie veranderd?*
- *Wil hij zijn/zij haar invloed vergroten?*
- *Wil hij/zij functionele conflicten leren aangaan?*
- *Wil hij/zij meer vertrouwen opbouwen met uw stakeholders?*
- *Wil hij/zij resultaten verbeteren?*

Bij individuele coaching ligt de focus op:

- **duurzaam leiderschap en authenticiteit.**
- **impact genereren door middel van stakeholder management.**
- **executive presence.**
- **work-life balance (betere prestaties door meer balans).**
- **effectief delegeren en performance management.**
- **conflictmanagement vaardigheden.**

Individuele carrière en persoonlijk leven worden aangeraakt tijdens de sessies. De uitkomst is echter steeds gerelateerd aan de overkoepelende doelen van uw organisatie. Duidelijke afspraken met alle betrokken stakeholders garanderen hierbij een maximale return on investment. Wij voorzien in formele feedback- en evaluatiemomenten richting uw CEO, uw HR-afdeling en desgewenst de aandeelhouders. Een assessment & development center, stakeholder interviews en schaduwcoaching kunnen worden ingezet bij aanvang. Tijdens de één op één coaching sessies fungeert de executive coach als klankbord en legt deze constant de link naar huidige en toekomstige uitdagingen en mogelijkheden.

Actieplanning, focus en after-action assessment zijn enkele voorbeelden van tools die onze executive coach inzet om uw leider de gestelde doelen te laten bereiken.

Individuele trajecten hebben in de regel een doorlooptijd van acht tot twaalf maanden. Naast de maandelijkse één op één sessies, kan de coachee tijdens deze periode gebruik maken van ongelimiteerde support (telefonisch en WebEx) van zijn of haar executive coach.

Feedback van onze klanten:

"De hele organisatie ervaart de voordelen van mijn toegenomen vermogen om zowel interne als externe stakeholders te managen en meer impact te genereren."

"Door minder controledrang en een beter delegeervermogen kan ik mijn teams veel meer het vertrouwen geven dat ze willen en verdienen, wat mij dan weer de ruimte geeft om op een meer strategisch niveau te werken."



2

Voor uw team

- **Heeft u te maken met een managementteam waarbij de samenwerking beter kan?**
- **Is de synergie binnen het managementteam niet optimaal?**
- **Wilt u vertrouwen opbouwen binnen een nieuw samengesteld team?**
- **Wilt u door een goede besluitvorming de slagkracht van uw organisatie vergroten?**
- **Wilt u de betrokkenheid van uw managementteamleden vergroten?**

Bij team coaching ligt de focus op:

- **opbouwen van vertrouwen en betrokkenheid.**
- **verkrijgen van meer zelfinzicht van het individuele teamlid.**
- **verkrijgen van meer inzicht in elkaars persoonlijkheid en gedragsvoorkeuren.**
- **duidelijk naar elkaar uitspreken van verwachtingen.**
- **verbeteren van de communicatie en besluitvorming.**
- **een kwetsbare houding durven aannemen.**

- **omgaan met conflicten.**
- **duurzame inzetbaarheid.**
- **behalen van resultaten.**
- **verantwoordelijkheid nemen.**

Gedrag wordt bepaald door drijfveren en opvattingen. Drijfveren en opvattingen van teamleden worden in kaart gebracht tijdens de sessies. Vervolgens worden drijfveren van het team als geheel in kaart gebracht en maken we een analyse van het functioneren van het team en van de individuele leden. De basis voor een optimale samenwerking ligt bij zelfinzicht van individuele teamleden en het begrijpen en accepteren van elkaar. Aan deze stap wordt veel aandacht besteed omdat dit fundamenteel is voor het onderlinge vertrouwen. Mochten bepaalde teamleden moeite hebben met samenwerken, dan besteden we daar aandacht aan door middel van mediation. Is het vertrouwen binnen het team aanwezig, dan gaan we aan de slag met wie op welke wijze binnen het team het beste kan bijdragen aan het behalen van gestelde doelen.

Hierbij wordt rekening gehouden met de intrinsieke motivatie van de verschillende teamleden. Over de verdeling van de verschillende taken, verantwoordelijkheden en over de wijze waarop met elkaar wordt samengewerkt, worden concrete afspraken gemaakt.

Team coaching bestaat uit een aantal sessies verspreid over een aantal maanden, zodat er tussen sessies in ruimte wordt geboden om verbeterde samenwerking vorm te kunnen geven in de praktijk.

Feedback van onze klanten:

"Tijdens de Team coaching werd de tijd genomen om te kijken naar de menselijke relaties binnen ons team. Het voeren van reflectieve gesprekken en het verdiepen in elkaar heeft geleid tot een betere samenwerking. Problemen zijn boven tafel gekomen en de teamleden hebben hun eigen verantwoordelijkheid in het oplossen daarvan leren inzien. De coaching heeft ons ontwikkeling en meer stabiliteit als team opgeleverd."

3

Voor uw organisatie

- *Wilt u uw organisatie klaarstomen voor een toekomst waar innovatie centraal staat?*
- *Wilt u structureel werken aan duurzaam leiderschap in uw organisatie?*
- *Wilt u een organisatie die persoonlijk leiderschap en authenticiteit uitstraalt?*
- *Wilt u als "great place to work" investeren in uw menselijk kapitaal?*
- *Hebben de leiders van uw organisatie voldoende onderscheidend vermogen?*



Bij organisatie coaching komen de volgende onderwerpen aan bod:

a) de manager als baas.

Het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten zoals het aansturen van mensen en processen, het inspelen op verschillende persoonlijkheden, effectief delegeren en het coachend leidinggeven.

b) de manager als collega en medewerker.

Samenwerking binnen het team, welke rollen zijn er in een team, omgang met leidinggevenden, directie, divisieraad, raad van bestuur, conflicthantering, etc.

c) de manager als relatiebeheerder.

Onderhandelen, krachtenveldanalyse, persoonlijke overtuigingskracht, invloed uitoefenen, omgaan met tegenstrijdige belangen, balans werk en privé.

d) de manager als persoon.

Het vergroten van persoonlijke effectiviteit, effectief en doelmatig communiceren, feedback geven en ontvangen, signalen herkennen en oppakken, lichaamstaal herkennen en toepassen, lastige gesprekken voeren.

Het doel van organisatie coaching is om te komen tot een gestructureerd en gecoördineerd beleid ten aanzien van het ontdekken, werven, behouden en ontwikkelen van senior managers binnen de organisatie. Met behulp van een dergelijk beleid zal de motivatie van managers worden versterkt en output worden verbeterd waardoor doelstellingen van de organisatie beter worden behaald. Bestaande competentieprofielen kunnen als uitgangspunt worden gebruikt bij de ontwikkeling van managers en toetsing van kandidaten bij werving.

Het resultaat zal zijn dat er een betere match tot stand kan worden gebracht tussen mensen en organisatie.

Uitgangspunt bij de uitvoering is dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor de eigen ontwikkeling. Het management wordt zoveel mogelijk betrokken bij de invulling, het spiegelen, volgen en ondersteunen.

Ook bij deze vorm van executive coaching kan gebruik worden gemaakt van digitale ondersteuning van de ontwikkeling.

Organisatie coaching bestaat uit een combinatie van individuele coaching en groepscoaching door middel van workshops en trainingdagen. De doorlooptijd van een programma is meestal rond een jaar, maar kan variëren.

België

Brusselstraat 51, 2018 Antwerp
Avenue Louise 523, 1050 Brussels
Tel.: +32 (0)3 244 18 50

www.bpi-group.be

Nederland

Nieuwe Gracht 3, Haarlem
Plein 18a, 2511 CS Den Haag
Tel.: +31 (0)23 576 79 22

www.institut-leadership-bpi.com

Doornbosch
Talentmanagement

BPI group
GLOBAL PARTNER