

A person is walking away from the camera in a futuristic, curved hallway. The walls are illuminated with a vibrant, wavy pattern of colors including pink, purple, blue, and green. The ceiling is a curved, ribbed structure. The floor is a light-colored, polished surface.

RWE

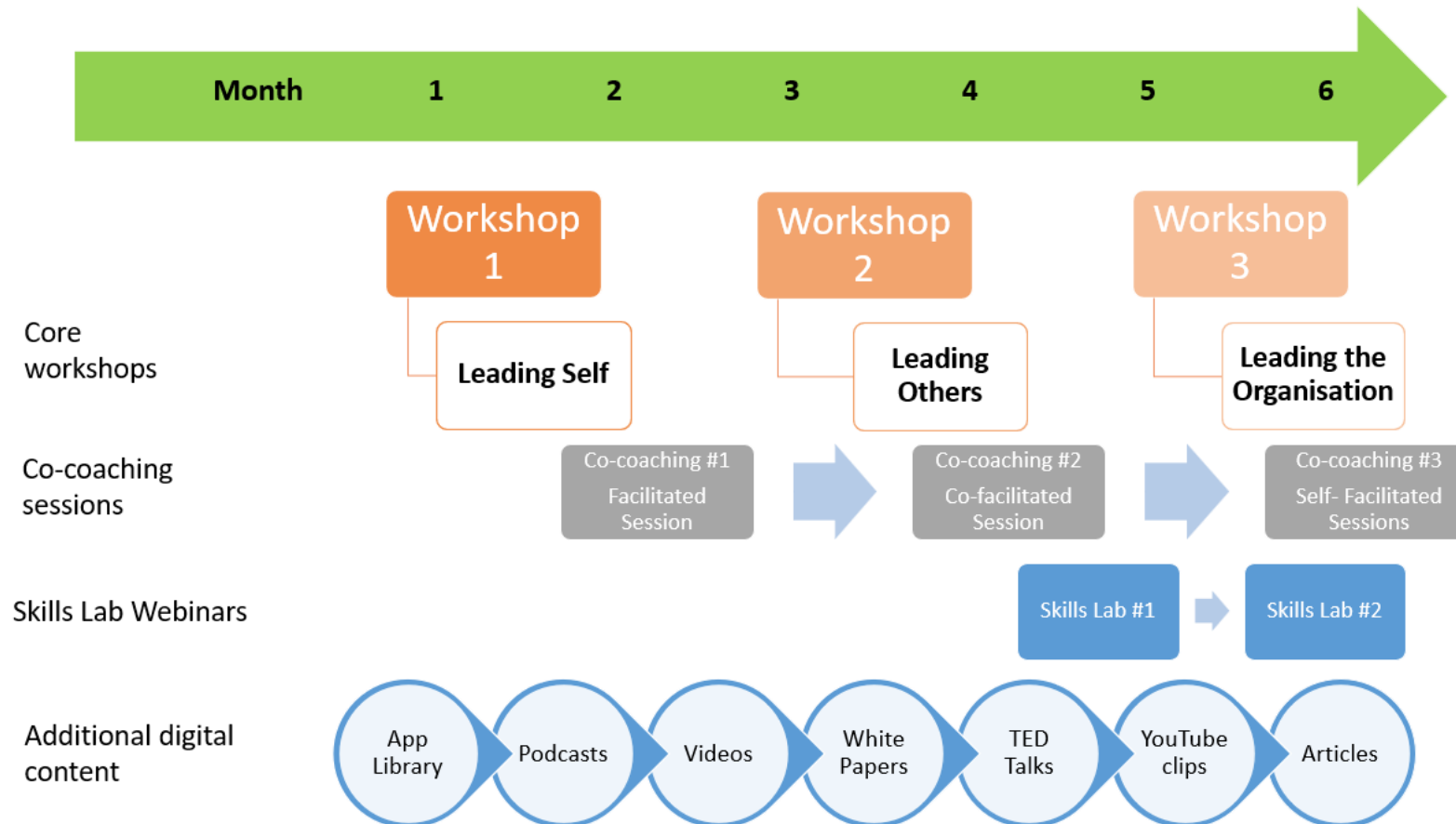
 **andpartnership**
— LEADING FOR A CHANGING WORLD —

Lead2Inspire programma
Workshop 2: Leidinggeven aan anderen Dag 2

Overzicht van dag 1 & check-in

- Overpeinzingen over de vorige dag
- Wat heb je geleerd?

Overzicht cursusprogramma



1. Mezelf leiden

Leiderschap gaat niet over iemand anders zijn, maar over begrijpen wie je bent, je sterke punten en eventuele blinde vlekken.

Situationeel leiderschap

Leider / Manager / Operator

Druk vs Doelgericht

Je leiderschapskaart

Inspireren tot een gezamenlijke toekomst

Ik op mijn best / Zelfbeperkende overtuigingen

Persoonlijk welzijn

2. Anderen leiden

Hoe we een cultuur van eigenaarschap en verantwoordelijkheid kunnen creëren in onze teams met behulp van coachingsvaardigheden en effectieve feedback.

Bewustzijn van impact - Schaduw die ik werp

GROTE Relaties Bouwen

Balans tussen ondersteuning en uitdaging

Het belang van anderen helpen eigenaar te worden

Radicale openhartigheid

Coachingsvaardigheden

Mijn team motiveren

3. De organisatie leiden

Leiderschap ontstaat niet in een vacuüm. Het vermogen om netwerken op te bouwen, anderen te beïnvloeden en te betrekken is de sleutel tot succes.

Organisatorische verandering leiden

Toonaangevende leiders

Het belang van betrokkenheid en het beïnvloeden van anderen

Gesprekken voor levering

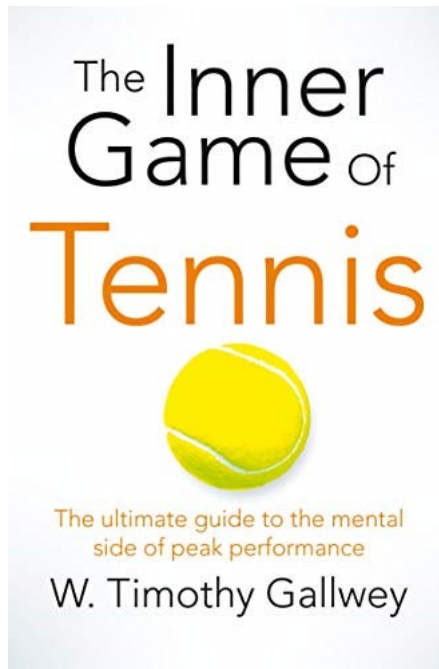
Cultureel bewustzijn opbouwen

Inclusief leiderschap

Actief samenwerken - devolgende stap?

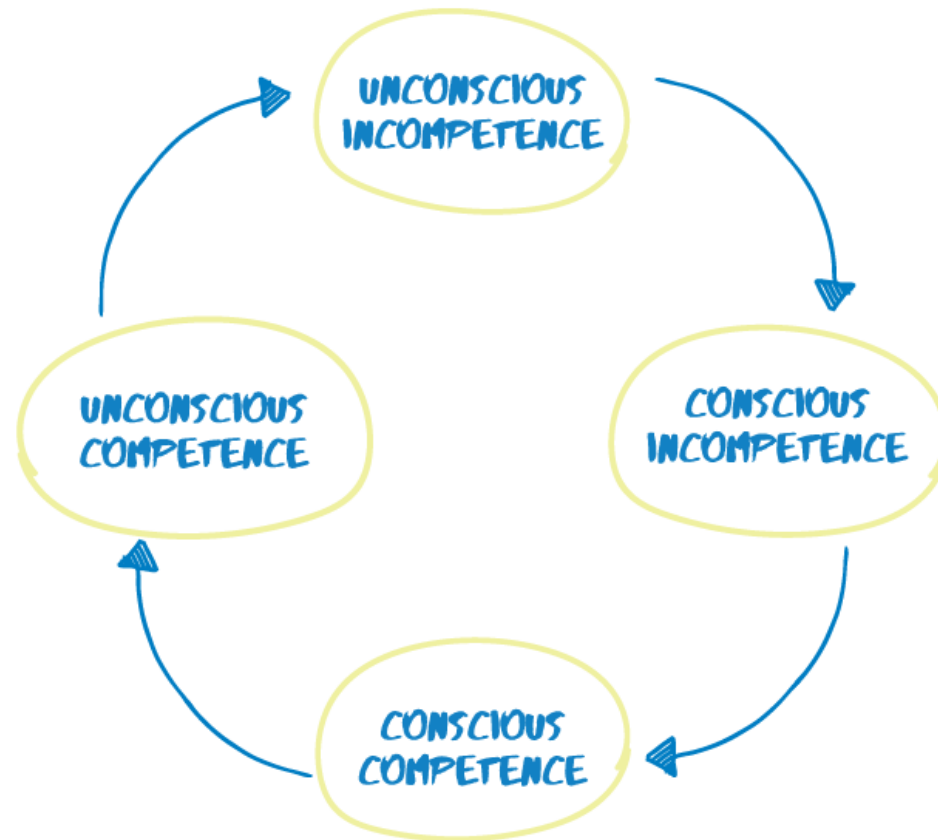
Wat is coaching?

INNER GAME of coaching



- Veel van het hedendaagse bedrijfscoaching is gebaseerd op principes uit de sportwereld.
- Vaak zijn het meer dan alleen vaardigheden en bekwaamheden die mensen ervan weerhouden om optimaal te presteren
- Zoals twijfel over jezelf en andere gedachten
- Coaching helpt dit te verminderen en is vaak effectiever slechts vertellen wat te doen

THE LEARNING CYCLE



Helping STYLES

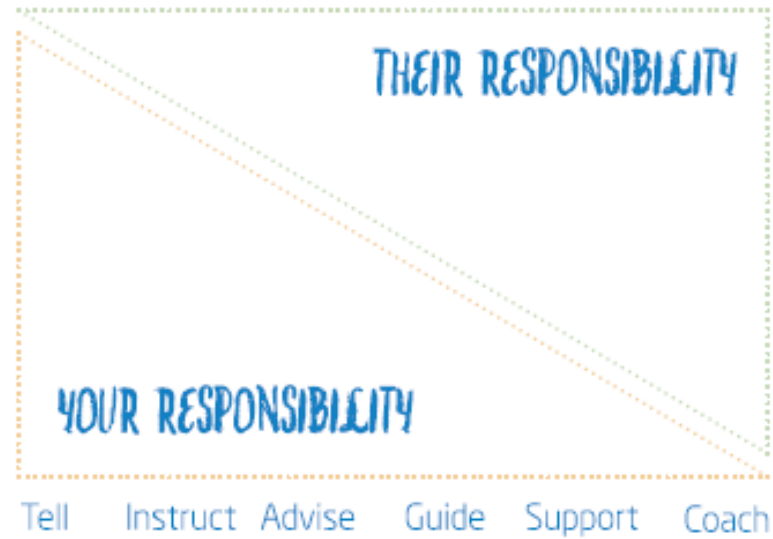
(Push-informatie/leren)

COACHING

(Informatie trekken/leren)



OWNERSHIP MODEL



Increasing ownership and responsibility

DEFINITION of coaching

COACHING IS UNLOCKING AN
INDIVIDUAL'S POTENTIAL TO
MAXIMISE THEIR OWN PERFORMANCE

OUTCOMES

- ★ People succeed in the task and they know it
- ★ They have learned something and they know it
- ★ They feel more confident about their ability to perform in the future... however little

Vaardigheden van een Coach

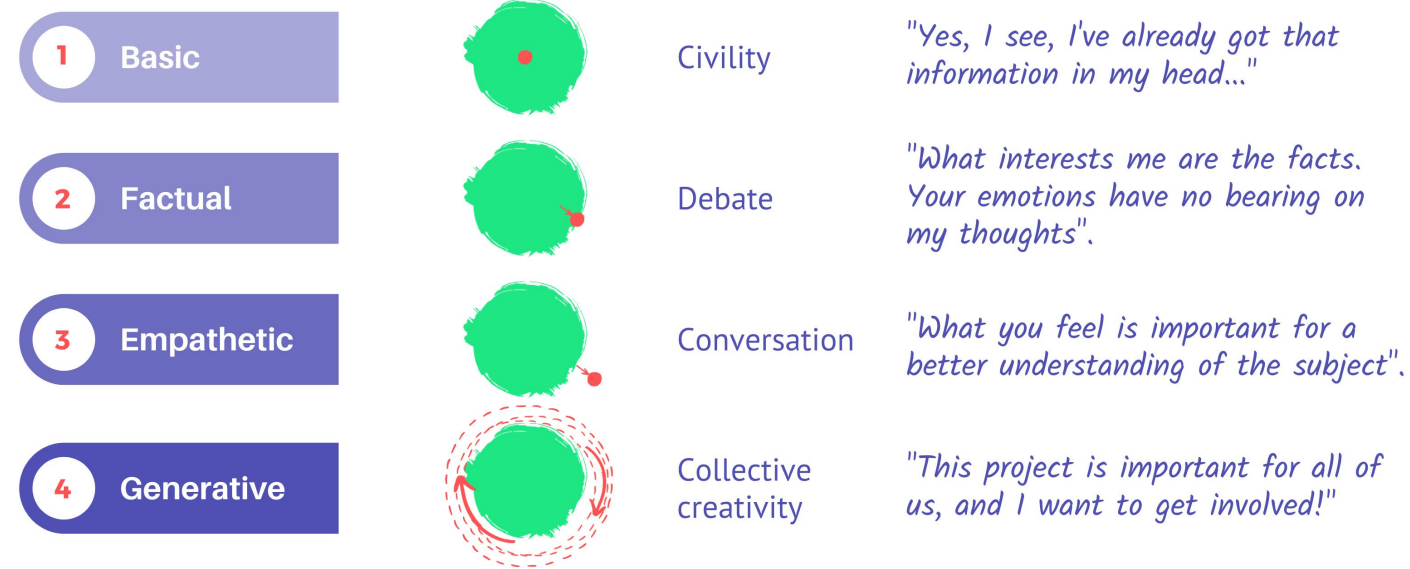


Vaardigheden van een Coach

Otto Scharmer©

The 4 levels of listening

According to Otto Scharmer, author of U Theory

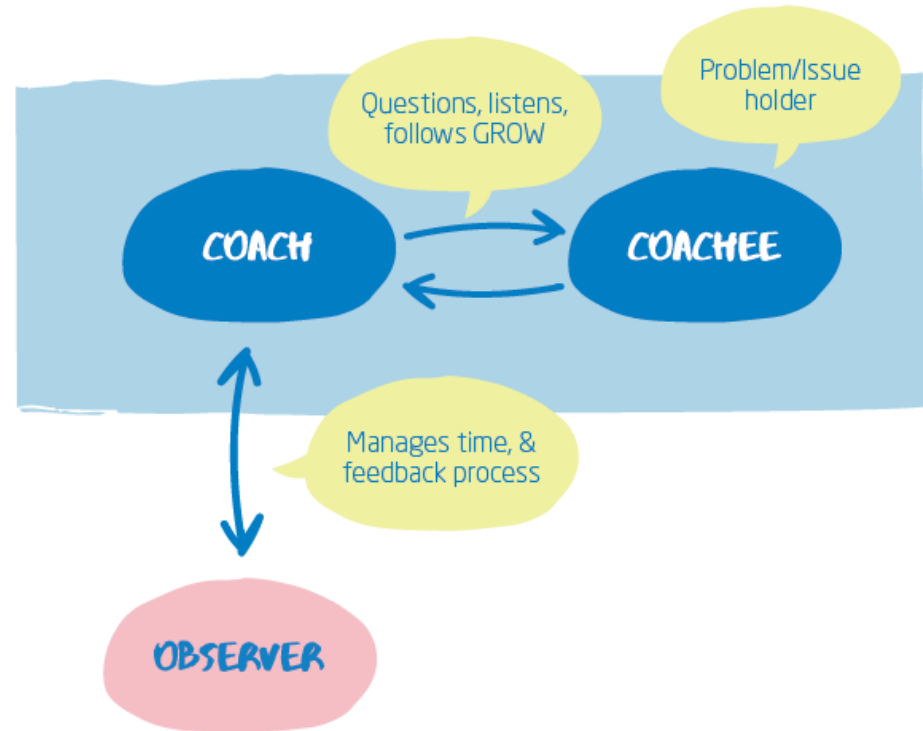


Na de pauze...

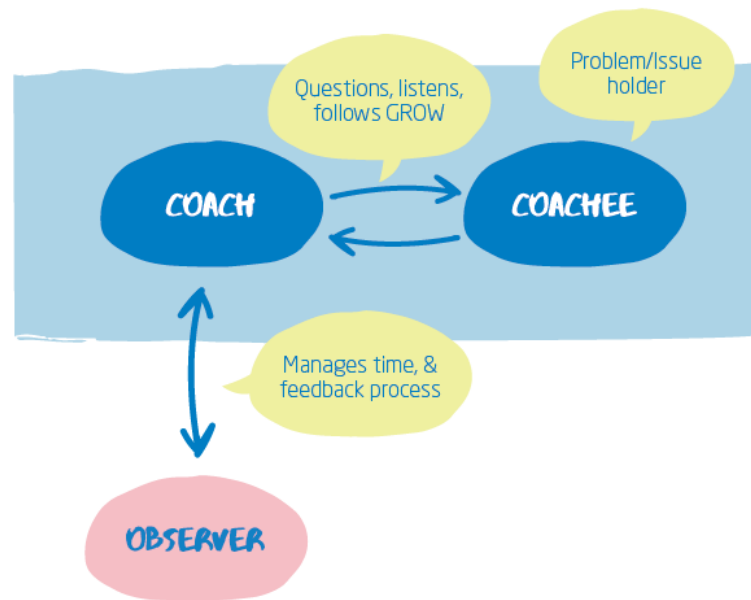
- Bedenk een onderwerp/kwestie waarover je gecoacht wilt worden
- Moet echt zijn / niet al opgelost
- Hoeft geen wereldvrede te zijn... gewoon iets dat je nog moet oplossen / waarvan je niet zeker weet hoe je het gaat aanpakken



TRIO ROLES



TRIO ROLES



Debriefing bedrijfscoaching

- Wat heb ik geleerd over coachen?
- Wat zijn de voordelen van gecoacht worden?
- Wat is de kracht van een waarnemer zijn?



Lunch

Kleine stappen: 2 minuten' Coaching

- Hoe zou je je prestaties beoordelen 1 op 10?
- Waarom?
- Wat zou je kunnen doen om er de volgende keer een 10 van te maken?

SITUATIONAL coaching

Kijk naar je teamleden:

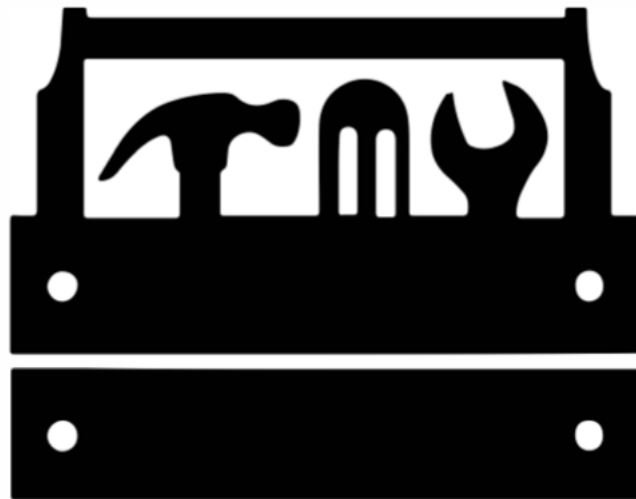
- Wie heeft het meeste baat bij een coachende aanpak?
- Wat kan ik doen om te coachen?
- Wat houdt me tegen?

Leidinggeven aan teams, projectgroepen

Bespreek in duo's:

- Wat zijn je belangrijkste uitdagingen?
- Wat moet je anders doen?
- Wat moet je loslaten?

Toolkit voor coaching



Vragen die je kunnen helpen

1. Hoe kan ik helpen?
2. Is er iets dat je tegenhoudt om je rol te vervullen?
3. Vertel me meer / Wat nog meer?
4. Wat ik hoor is... klopt dat?
5. Help me te begrijpen / Praat me door je gedachten
6. Welke ondersteuning heb je nodig?
7. Wat moet er veranderen?
8. Wat is de eerste (of gemakkelijkste) stap die je zou kunnen nemen?
9. Wat gebeurt er als je niets doet?
10. Ik heb een paar ideeën. Wat zijn jullie ideeën?

Luisteren naar de groep



Break

Luisteren naar jezelf



CONSCIOUS practice

- Ga door met het vergroten van je bewustzijn en werk aan de onderwerpen die we tot nu toe hebben behandeld.
- Een stap zetten naar het ontwikkelen van een grotere relatie met een belangrijke stakeholder/teamlid
- Pak het managementhoofdstuk van je Insights-profiel en bespreek met je manager/team hoe je effectief kunt communiceren.
- Zoek iemand aan wie je feedback wilt geven. Geef feedback op een manier waarvan je denkt dat die aanslaat bij hun kleurenenergieën
- Oefen het coachen van ten minste één persoon en denk na over wat er gebeurt. (1 op 1's zijn hiervoor een goede startplaats)

Essentiële gedragingen



ALS LEIDER KAN IK ...

doortastend zijn en snel tot de essentie komen

VAN BETEKENIS ZIJN!

Invloedrijk zijn...

Leen verbinden zijn!

OPEN STAAN VOOR IDEËN

anderen laten schitteren door het beste
in hen boven te halen

STIMULEREND/INSPIREREND/NIEMSGIERIG/EFFECTIEF

GRAPPIG/FIJNE STEER CREËREN/STRESSVERMINDEREN

BRUGGENBOUWER

ALS LEIDER KAN IK ...

Mezelf zijn

talent bij andere naar boven
brengen

Verbindend zijn

minder direct / terughoudender / "pas op de plaats"

Mezelf zijn, Rust en vertrouwen geven
Anderen zich gehoord laten voelen

INCASSEREN

WAT HEB JE GELEERD?

- 60%
- Gesprek aan gaan, contact maken
- Durf vragen te stellen
- observeren, voelen.
- nieuwsgierig naar de behoefte om de ander te helpen.
- kwetsbaar opstellen
- verbinden met feedback (kleuren)
- probeer je te verplaatsen in de ander
- geen behulpzaam bij leiderschap
- E.'s zette zijn kracht - groen - bewust in
- Houdbaarheid leiderschapstijl is eindig
- zelfgerichtheid bepaalt veel voor team ^{ego} ^{impact}
- Laat anderen zelf oppakken oplossingen
- Feedback geven vanuit ik-perspectief
- Samen de route bespreken
- Focus op wat iemand goed kan

- Geen oplossingen geven, ^{laat los: problemen en ander oplossen} maar vragen stellen en iemand zelf laten nadenken over wat te doen.
- Een coach heeft rust, laat de ander/coachee werken.
- Zoek - door te vragen - naar de probleemstelling.
- als coachee zijnde leg ook de kern goed uit.
- Blijf in je eigen invloedssfeer
- Kijk naar de kansen
- afstand nemen
- Leernmomenten van de ander niet ontnemen
 - De duurste fouten zijn die ander de mat worden geveegd, die maak je zo
- & In elk drama heb je een keuze
 - Blijf niet in drama hangen
- Communiceren is belangrijk bij Drama