



kingfishers

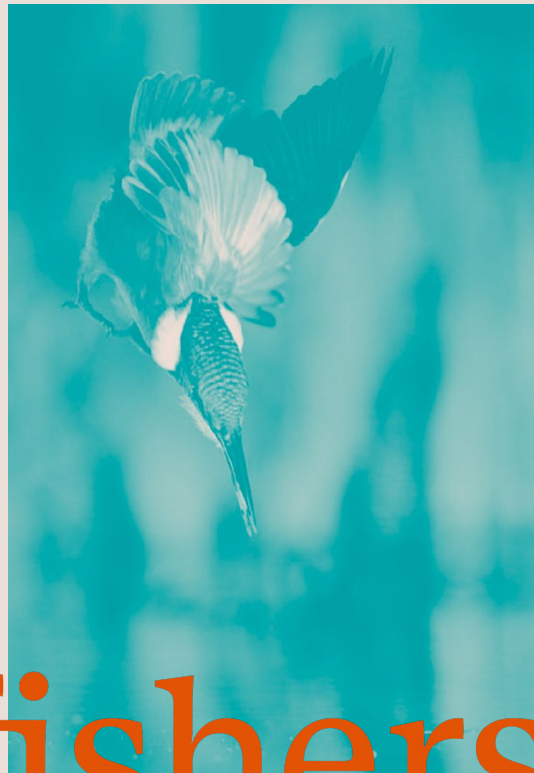
Jouw organisatie

DE NATUURLIJKE GIDS VOOR DE DIEPSTE DUIK.

WIE WIL TRANSFORMEREN, ZAL MOETEN
DUIKEN. ALSOF JE ACHTER EEN PROOI
AANGAAT. JE ZIET IETS GLINSTEREN ONDER
DE OPPERVLAKTE.

NEUS NAAR VOREN, OGEN OPEN, ZET JE
SCHRAP. VOEL DE WIND ROND JE OREN,
KLAAR VOOR DE KLAP. KOPPIE ONDER, ALS
HERBOREN, HAREN HELEMAAL NAT.

IJSVOGELS ZIJN DE KONINGEN VAN HET
DUIKEN. DANKZIJ EEN DUBBELE FOCUS ZIEN
ZE BOVEN, NET ZO HELDER ALS ONDER
WATER.



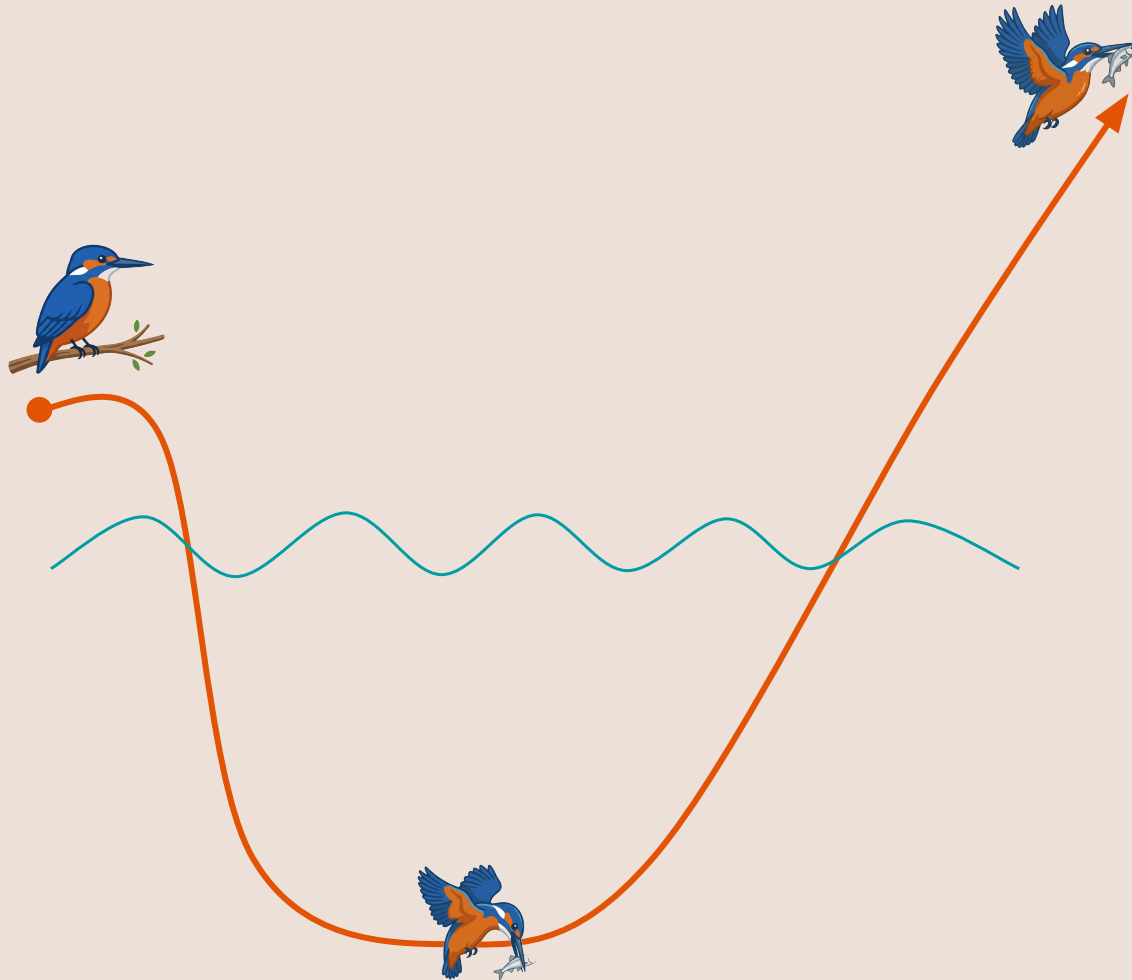
kingfishers

INHOUDSOPGAVE

- 01 - ONZE FILOSOFIE
- 02 - ONDER DE OPPERVLAKTE
- 03 - ONZE AANPAK
- 04 - TEAM JOURNEY OUTLINE
- 05 - ONS TEAM
- 06 - TESTIMONIALS
- 07 - PLANNING EN INVESTERING
- 08 - BIJLAGEN MET MOGELIJKE INTERVENTIES



01 - ONZE FILOSOFIE



02 – ONDER DE OPPERVLAKTE

Wij geloven dat wie zich wil ontwikkelen, zal moeten duiken onder de oppervlakte.

Daarom nodigen we deelnemers uit om elkaar uit te dagen en te groeien in een omgeving van vertrouwen en veiligheid. De dialoog staat altijd centraal, want de toepassing op het werk is het allerbelangrijkste. We werken met directheid en eerlijkheid, humor en diepgang. Om zichtbare verbetering aan de oppervlakte te creëren, maken we een verdieping op het niveau van het individu en de groep. Op deze manier borgen wij nieuwe processen, vaardigheden en denkwijzen, écht geïntegreerd.

We zullen daarom in elke module van het programma een beweging volgen:

- Beginnen vanuit kader, theorie en relevantie
- Een duik in interventies, aansluiting op het team en individu
- Terug naar de oppervlakte: acties, praktische toepasbaarheid en borging



VERTROUWEN EN VEILIGHEID

We creëren een omgeving van vertrouwen en veiligheid, die openheid, constructieve dialoog en eerlijke feedback stimuleert.

Op deze manier benutten we optimaal de diversiteit van de afdelingen binnen Jouw organisatie, waardoor we mét en ván elkaar kunnen leren.



PRAKTIJKGERICHT

Wij werken volgens **Connect - Reflect - Develop - Deliver** wat gebaseerd is op de filosofie van Theorie U.

We halen kennis (theorie en onderbouwing) en ervaring van buiten naar binnen. Hiermee zorgen we voor een sterke fit met de Jouw organisatie collega's en hun behoeftes.



NATUUR

We faciliteren onze programma's op / in de buurt van locaties in de natuur. Natuur verbindt, vertraagt en inspireert. Het opent je innerlijke waarheid en helpt je om zonder afleidingen in het hier en nu aanwezig te zijn.

Zo kunnen we alles wat we leren écht internaliseren.



VITALITEIT

Vitaliteit van lichaam en geest profiteert van persoonlijke ontwikkeling en groei.

Daarom integreren we zowel mentale als fysieke vitaliteit in onze modules en gerichte interventies.



CO-CREATIE

Ons aanbod ontwikkelen we in voortdurende co-creatie met Jouw organisatie, zodat er een optimale aansluiting is bij de doelgroep.

Op deze manier blijft het programma sterk verbonden met de missie van Jouw organisatie én de praktische toepasbaarheid van de uitvoering.



“The strength of the team is each individual member. The strength of each member is the team.”

- PHIL
JACKSON

03 – ONZE AANPAK



Connect & Reflect

Duurzame teamperformance begint bij de basis: diepgaand onderling vertrouwen. In onze programma's volgen we de beproefde Connect, Reflect, Develop, Deliver-methodiek, diep geworteld in Theorie U. We geloven dat teams eerst moeten vertragen om écht te kunnen verbinden.

Door de natuur op te zoeken en ademwerk in te zetten, creëren we de rust die nodig is om uit de waan van de dag te stappen. Vanuit deze vertraging creëren we een open, nieuwsgierige houding, waar vanuit moed en compassie gecommuniceerd wordt.



Develop

De psychologische veiligheid die we neerzetten vormt het fundament voor het echte gesprek. Gesteund door solide managementtheorieën (zoals de piramide van Lencioni) en wetenschappelijke inzichten, wordt de dynamiek van het huidige MT in beeld gebracht. Hierbij zoomen we in op zowel de collectieve als individuele-verantwoordelijkheid. Op deze manier bouwt het team aan meer effectiviteit en efficiency.

Deliver

Een diepe verbinding buiten de werkvloer is waardevol, maar krijgt pas écht betekenis als het leidt tot meetbare performance in de realiteit van Jouw organisatie. Daarom begeleidt Kingfishers het MT bij de vertaling van teamdynamiek en concrete inzichten naar de dagelijkse praktijk.

Het traject resulteert in scherpe commitments maken en concrete afspraken welke op individueel- en teamniveau geborgd zullen worden.



Kingfishers werkt gegrond, to the point en gecombineerd met de nodige luchtigheid. We zorgen dat transformatie niet alleen impactvol is, maar ook energie geeft.

03 - ONZE AANPAK: DE PIRAMIDE VAN LENCIONI

HIGH PERFORMANCE BEGINT BIJ VERTROUWEN EN VEILIGHEID

Wanneer het **vertrouwen** in elkaar en het team groeit, neemt de openheid van teamleden toe

Constructief **omgaan met conflicten** en meningsverschillen leidt tot nieuwe ideeën en groei

Teamleden zijn **gecommitteerd** aan gemaakte afspraken en vastgestelde doelen en leveren alle benodigde inzet

Het nemen van en aanspreken op **verantwoordelijkheden** laat individuen beter presteren

Focus op **gezamenlijk resultaat** leidt tot optimale realisatie van bedrijfsdoelstellingen

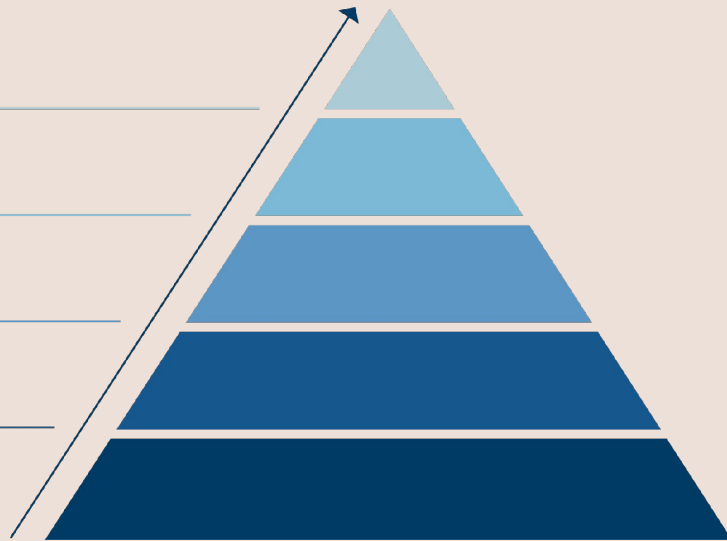
Collectief resultaat

Verantwoordelijkheid

Betrokkenheid

Feedback

Vertrouwen en veiligheid



04 – TEAM JOURNEY OUTLINE

(6-12 MAANDEN) INHOUD IN CO-CREATIE VORM TE GEVEN



INDIVIDUAL DISCOVERY CONNECT

We bouwen een diepgaand inzicht op in het team, de mensen en de onderliggende dynamiek.

- 2 betrokken coaches
- Individuele intake (90 minuten per deelnemer)
- Analyse van interviews en observaties
- High Performance Team Scan
- Persoonlijke drijfveren, verwachtingen en uitdagingen
- Vaststellen van de belangrijkste teamdynamieken
- Voorbereiding maatwerkprogramma met management



24 HOUR TEAM EXPERIENCE REFLECT

Hier leggen we de basis voor duurzame teamtransformatie.

- Vertrouwen en psychologische veiligheid creëren
- Inzichten uit intakes en HPT Scan samenbrengen
- Onderliggende patronen zichtbaar maken
- Werken aan het échte vraagstuk van het team
- Constructieve feedback en open dialoog
- Eerste individuele én gezamenlijke doorbraken
- Concrete gedragsafspraken maken



DEVELOPMENT DAY DEVELOP

Van inzicht naar nieuw gedrag.

- Reflecteren op ervaringen uit de praktijk
- Teamdynamiek verder verdiepen
- Nieuw gedrag oefenen in realistische situaties
- Interventies op actuele casuïstiek
- Blokkades bespreekbaar maken
- Leiderschap en eigenaarschap versterken



INTEGRATION DAY DELIVER

Duurzame borging van de verandering.

- Resultaten zichtbaar maken
- Eigenaarschap versterken
- Nieuwe afspraken verankeren
- Gewenst gedrag borgen in de dagelijkse praktijk
- Team zelfstandig verder laten ontwikkelen
- Evaluatie en vervolgstappen

MOGELIJKHEID TOT INTERVISIE EN 1-1 COACHING

05 – ONS TEAM



NIEK VAN DROFFELAAR

Niek is sociaal psycholoog met 10+ jaar ervaring in team & leiderschapsontwikkeling. Hij neemt teams en directies meiteloos mee om daadwerkelijk in te zoomen op gevoelige uitdagingen en dynamieken die groei in de weg zitten. Gecombineerd met zijn energieke en gedreven houding realiseert hij veel impact.



TIM SMOLDERS

Tim is sport- en prestatiepsycholoog met 12 jaar ervaring in talent- en leiderschapsontwikkeling. Hij combineert snelle analyse met scherpe intuïtie, en blijft altijd in verbinding met het doel. Tim brengt managers in contact met hoofd én hart om van daaruit duurzame business impact te realiseren.



OSCAR BIELEVELD

Oscar combineert jarenlange ervaring als ondernemer, ademcoach en MMS Life Coach met een grote passie voor persoonlijk leiderschap. Hij blinkt uit in het spiegelen en begeleiden van leiders en teams naar meer verbinding, gedreven door het bewust maken en doorbreken van patronen in gedachten, emoties en gedrag.



FRANK KARS

Frank is facilitator, coach en storyteller met ervaring in strategy consulting en de creatieve sector. Hij creëert diepgang met humor en enorm veel scherpte, en stimuleert zelfbewustzijn en lef binnen de teams met wie hij werkt.



RIENK VAN DER VAART

Rienk is chemisch technoloog en bedrijfskundige met 20+ jaar ervaring. Hij verbindt teams van verschillende lagen met de strategische ambities. Rienks ervaring op het gebied van procesoptimalisatie en Lean Six Sigma, combineert hij met de menselijke factor binnen teams.

06 – TESTIMONIALS



RWE

Ontwikkeling en uitvoering van leiderschapsprogramma's voor medewerkers en leidinggevend.

Met een combinatie van persoonlijke begeleiding, praktische tools en ervaringsgericht leren werden samenwerking, eigenaarschap en prestaties versterkt.



Begeleiding van directie- en management ontwikkeling binnen verschillende onderdelen van de organisatie.

Door een mensgerichte aanpak, scherpe feedback en uitdagende leerervaringen werden leiderschap en onderlinge verbinding duurzaam versterkt.

Van Oord 
Marine ingenuity

Ontwikkeling van leiderschapsprogramma's en teamtrajecten gericht op persoonlijk leiderschap, samenwerking en duurzame prestaties.

De combinatie van natuur, reflectie en praktijkgerichte interventies zorgt voor blijvende impact op individueel en teamniveau.

Technische Unie 
A Sorepar Company

Meerjarige begeleiding van directie, top-30 en talentprogramma's in een organisatiebrede cultuurtransformatie.

Door gerichte interventies op team-, leiderschaps- en organisatieniveau werden samenwerking, eigenaarschap en veranderkracht aantoonbaar versterkt.



Strukton

Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het leiderschapsprogramma voor strategisch, tactisch en operationeel leidinggevend.

Praktijkgerichte maatwerkmodules dragen bij aan leiderschap, betere samenwerking en een duurzame leercultuur binnen de organisatie.



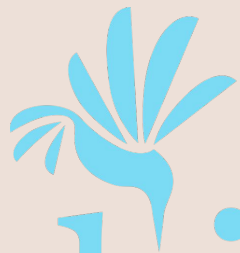
AS Watson

Al meer dan vijf jaar strategisch partner in leiderschaps-, team- en cultuurontwikkeling.

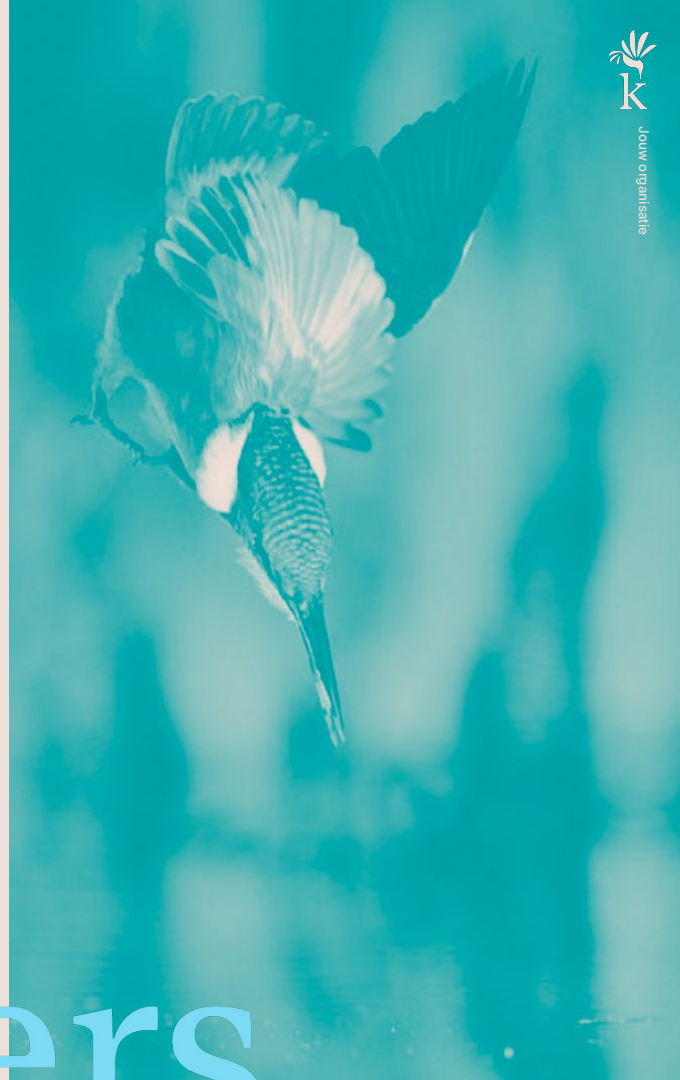
Begeleiding van de top-60 en ondersteuning van complexe cultuurtransformaties binnen verschillende bedrijfsonderdelen, waaronder de Trading- en Marketing Directie en de Online Business afdeling.

08 – INTERVENTIES

EEN SELECTIE VAN WORKSHOPS, THEORIEËN EN
TRAININGEN, OP MAAT UITGEBREID NAAR DE
BEHOEFTE VAN DE TEAMS VAN Jouw organisatie



kingfishers



INNER VOICE DIALOGUE

Een dialoog met jezelf, het engeltje en duiveltje op je schouders, er zijn meerdere manieren om de stemmen in ons hoofd te beschrijven. De pleaser, de pusher, de perfectionist en de rationalist kunnen er een behoorlijke chaos van maken. Neem de teugels weer in handen en beperk hun kritische oordelen over jezelf en anderen.

DE INTERVENTIE

Het Inner Voice Dialogue model geeft inzicht in het (oneindig) aantal 'ikken' dat het woord kan nemen in je hoofd en leert een gezond compromis te bereiken tussen al deze stemmen.

WAT LEVERT HET OP?

Organisaties die:



**ONTDEK HOE VEELZIJDIG JE BENT EN WELKE KANTEN
MEER NAAR VOREN MOGEN STAPPEN**



**DOORBRAKEN IN DENKEN
EN DOEN**



**TOOLS OM MEER BEWUSTE KEUZES TE MAKEN VANUIT
AUTONOMIE IN PLAATS VAN GELEEFD TE WORDEN**

ONZE AANPAK

In een workshop bespreken we de betekenis en oorsprong van een Secure Base Leader. Vervolgens zoomen we in op de negen karakteristieken van een Secure Base Leader. Deelnemers scoren zichzelf per karakteristiek: 'Waar in herken ik mezelf en waarin kan ik nog verbeteren?'



VERTRAGEN & BREATHWORK

Elke dag op hoog niveau presteren als professional is topsport. De hoeveelheid dagelijkse prikkels en het aantal taken dat je tegelijkertijd uitvoert veroorzaakt een 'druk hoofd', minder overzicht en uiteindelijk stress. Verbinding met jezelf en het managen van je eigen 'state of mind' zijn daarom enorm belangrijk. Pas wanneer het lichaam geen stress ervaart, maakt het weer meer energie vrij voor creatie, het immuunsysteem, de spijsvertering en de generatie van cellen.

DE INTERVENTIE

De breathworksessie die wij aanbieden zorgt voor het doorbreken van de oneindige gedachtestroom die veel mensen ervaren. De diepe rust die vervolgens ervaren wordt, is het signaal voor het lichaam om zich volledig te ontspannen, waardoor de energie weer vrij kan stromen. De bloeddruk gaat omlaag en de ontspanning wordt gecombineerd met een gevoel van helderheid en toenemende energie. Doordat de frequentie van de hersengolven verschuift naar alpha (de creatieve staat) ontstaan er gemakkelijk meer creatieve ideeën en inzichten. De interventie is deels gebaseerd op het gedachtengoed van neuro wetenschapper Joe Dispenza.

WAT LEVERT HET OP?



DE EINDELOZE GEDACHTESTROOM WORDT ONDERBROKEN, WE BRENGEN IEDEREEN VAN HET HOOFD NAAR HET HART.



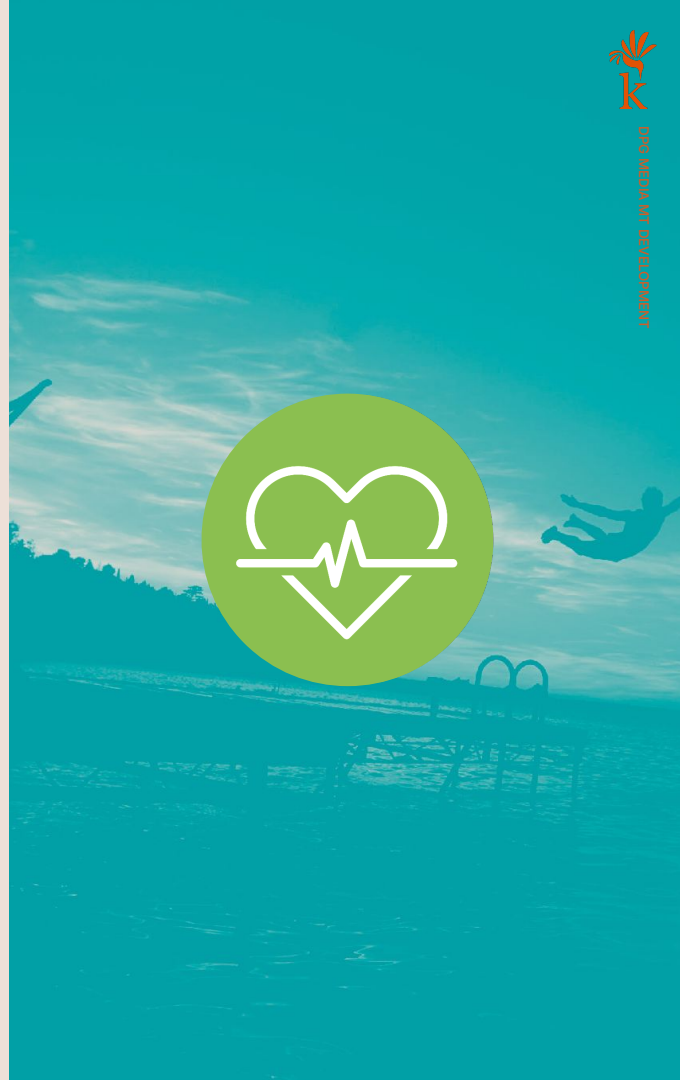
MINDER STRESS, LAGERE BLOEDDRUK, MEER FOCUS, WILSKRACHT, WEERBAARHEID EN ENERGIE VANUIT RUST.



LEIDERS MET MEER BALANS EN RUST, DIE ZICHZELF EN HUN COLLEGA'S CONTINU MEENEMEN IN OPRECHTE FEEDBACK EN GROEI

ONZE AANPAK

Vitaliteit begint voor ons met vertragen door middel van ademwerk. Wanneer het denken vertraagd en de gedachtestroom naar de achtergrond verplaatst blijft er ineens veel energie over voor creatie, verbinding, elkaar helpen en verbinding. Er verandert iets in hoe mensen fysiek en mentaal in het leven staan. Daarom kijken we niet alleen naar de fysiologische en psychologische aspecten van vitaliteit, maar behandelen we ook de theoretisch wetenschappelijke filosofie. De interventie bestaat uit een deel theorie, een plenaire ademhalingsoefening, en enkele meditatie oefeningen om thuis te beoefenen..



THEORIE U

De wereld om ons heen is continu in transformatie. Dit vraagt om leiders die in staat zijn om in te spelen op veranderingen. De complexe vraagstukken die op ons afkomen hebben een andere aanpak nodig dan 'meer van hetzelfde in een andere vorm'. Ze vragen om nieuwe oplossingen, maar: hoe creëer je die als je beeld voortdurend wordt gevormd door wat je al kent?

DE INTERVENTIE

Theorie U™ is een bewezen verandermodel voor vernieuwing en transformatie. Het stelt medewerkers vanuit alle lagen van de organisatie in staat om de bekende aanpak los te laten en zich te richten op de toekomst.

WAT LEVERT HET OP?

Medewerkers die:



COMPLEXE VRAAGSTUKKEN OMBUIGEN IN WEZENLIJKE VERANDERINGEN, VANUIT VERBINDING MET ZICHZELF, ANDEREN EN DE ORGANISATIE



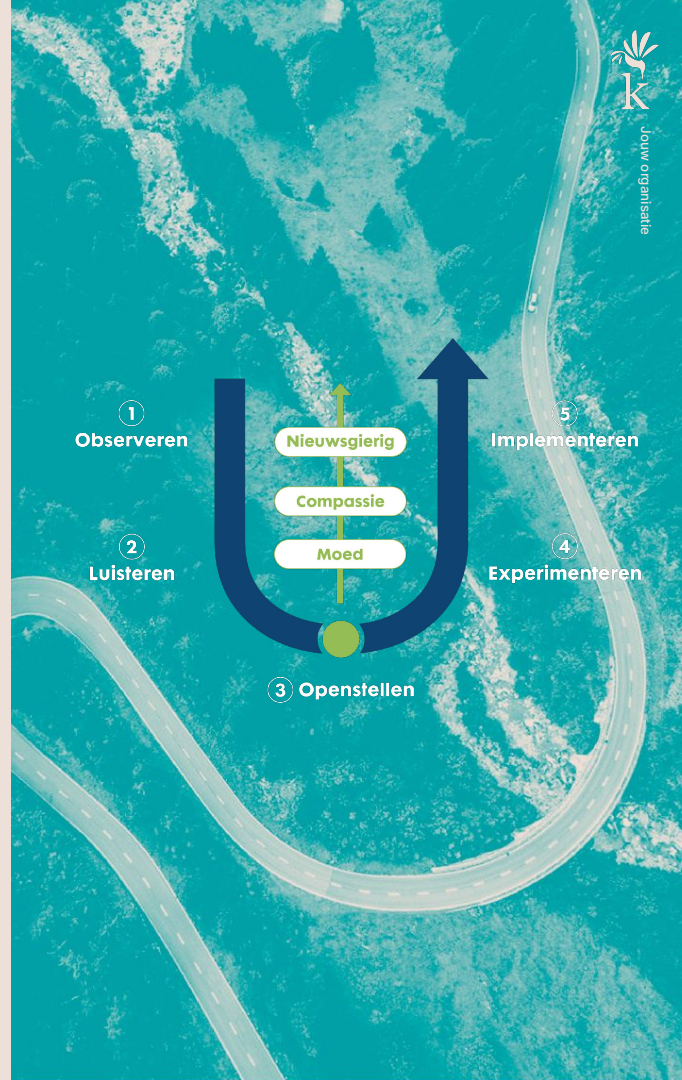
HANDELEN VANUIT NIEUWSGIERIGHEID, COMPASSIE EN MOED, IN PLAATS VAN OORDEEL, CYNISME EN ANGST



ZICH OPENSTELLEN EN FOCUSSEN OP TOEKOMSTIGE MOGELIJKHEDEN

ONZE AANPAK

In een workshop van minimaal een halve dag integreren we het Theorie U model in de mindset van jouw medewerkers. De theorie wordt op jullie vraagstukken toegepast en zo doorlopen we alle fasen van het model. We leren medewerkers zichzelf open te stellen voor nieuwe ideeën, waarbij ze zich niet laten blokkeren door gedachten, gewoontes en emoties uit het verleden.



LEADERSHIP LAB INTEGRATIEGROEP

Leadership lab begeleidt deelnemers door via een stappenplan één concrete leiderschapsuitdaging beet te pakken. Eén persoon brengt een actueel vraagstuk in; aan de hand van Theorie U helpen de groepsgenoten hier met andere ogen naar te kijken.

WAT LEVERT HET OP?

Medewerkers die:



NIEUWE INZICHTEN OM NAAR EEN VRAAGSTUK TE KIJKEN EN TIPS OM EROP TE REAGEREN



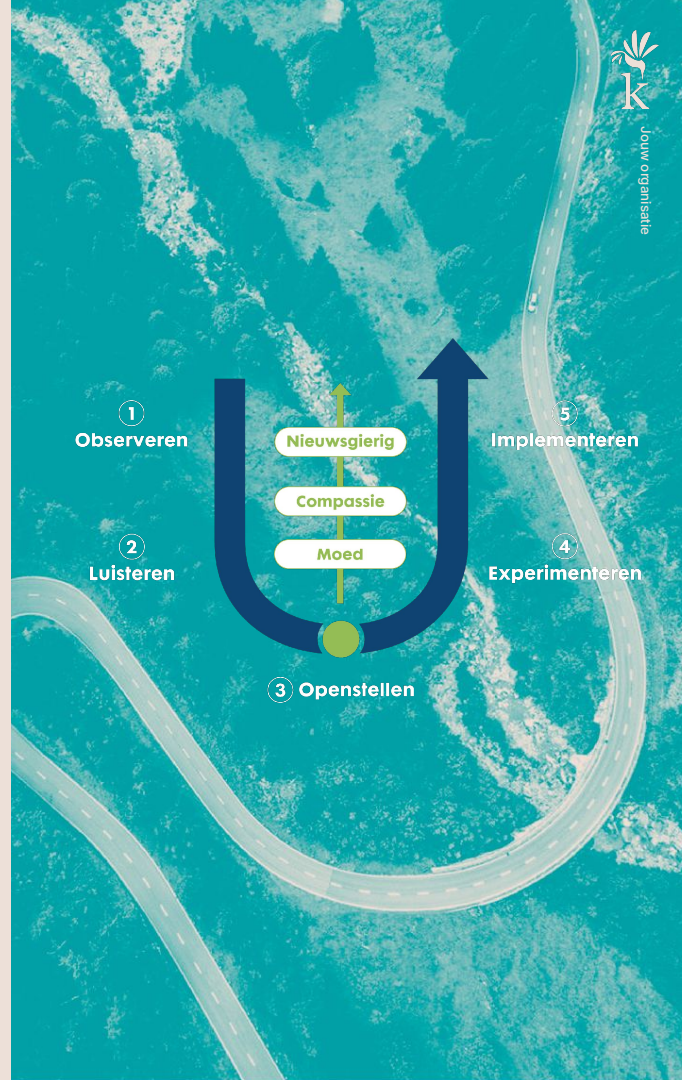
OPEN VRAGEN STELLEN EN VOORTBOUWEN OP ELKAARS INPUT



HOOG NIVEAU VAN VERTROUWEN EN (BLIJVENDE) POSITIEVE ENERGIE TUSSEN DE DEELNEMERS

ONZE AANPAK

Leadership lab wordt vaak gebruikt als onderdeel van een Theorie U workshop maar kan ook zonder enige voorkennis worden ingezet. We begeleiden groepen in dit proces en helpen zich open te stellen en in te leven in elkaars vragen zonder die meteen op te willen lossen. Je gaat weg met concrete ideeën die je direct kunt toepassen in de organisatie.



COACHING WORKSHOP

Nederlandse werknemers zijn vaak bovengemiddeld mondig en hebben een sterke drang naar autonomie. Onderzoek toont dan ook dat hen een spiegel voorhouden en in beweging brengen effectiever is dan voordoen of instrueren. Een stijl die bekendstaat als 'coachend leiderschap'.

DE INTERVENTIE

De Coaching workshop stelt iedereen, aan de hand van het GROW model, in staat hun collega's en teams verder te helpen door open vragen te stellen en naar ze te luisteren. Hierdoor worden ze gestimuleerd om hun eigen antwoorden te geven.

WAT LEVERT HET OP?



MENSEN BEGELEIDEN NAAR HUN EIGEN ANTWOORDEN DIE ZE WEL KENNEN, MAAR NOG NIET NAAR HANDELEN



KENNIS VAN HET GROW MODEL EN DE TOEPASSING HIERVAN OP DE WERKVLOER



LEREN OM DE JUISTE CONDITIES TE SCHEPPEN, OPEN VRAGEN TE STELLEN, EN TE LUISTEREN OM DE ANDER TE BEGRIJPEN

ONZE AANPAK

Aan de hand van oefeningen en real life scenario's leren leiders om de juiste vragen te stellen, echt te luisteren, door te vragen en verbinding te maken met hun medewerkers. Zo stellen zij hen in staat zelf te groeien en minder antwoorden voor te kauwen.

G

GOAL

Wat wil je bereiken?

R

REALITY

Welk gedrag zet je in?

O

OPTIONS / OBSTACLES

Welke acties kun je ondernemen?

W

WILL

Aan welke acties ga je committeren?

FEEDBACK IS THE BREAKFAST OF CHAMPIONS

Onderzoek laat zien dat we het geven van (negatieve) feedback vaak vermijden. Een gemiste kans, omdat vrijwel alle medewerkers aangeven dat zulke feedback hun prestaties zou verbeteren. Een belangrijke voorwaarde daarbij is wel dat de feedback op de juiste manier wordt gegeven.

DE INTERVENTIE

Deze interventie richt zich op de waarde van positieve en constructieve feedback, waarbij het SBI-feedbackmodel (Situatie – Gedrag – Impact) wordt aangereikt als hulpmiddel om heldere en specifieke feedback te geven.

RESULTAAT

Het implementeren van het SBI-feedbackmodel binnen je organisatie zorgt voor:



**HELDERE COMMUNICATIE DOOR CONCRETE FEEDBACK
ZONDER AANNAMES OF OORDELEN**



**RUIMTE VOOR PERSOONLIJKE EN INFORMELE FEEDBACK, NIET
ALLEEN TIJDENS JAARLIJKSE EVALUATIEMOMENTEN**



**EEN AFDELINGSCULTUUR MET OPENHEID,
BETROKKENHEID EN VERTROUWEN**

ONZE AANPAK

Onder het motto: 'Blijf bij de feiten, benoem objectief gedrag en spreek vanuit jezelf', trainen we medewerkers in een interactieve workshop in het toepassen van het SBI-model. Deze methodiek richt zich op de onderste twee lagen van de piramide van Lencioni: het fundament voor het bouwen, onderhouden en versterken van High Performing Teams.



S

Situation

Stick to the facts

B

Behaviour

Stick to objective
behaviour

I

IMPACT

What was the impact on
you?

360° FEEDBACK

Een hoge emotionele en sociale intelligentie maakt het verschil tussen een gemiddelde en een zeer effectieve leider. Een 360°-beeld laat zien hoe jij op die lat scoort, gebaseerd op je eigen en andermans inschattingen.

DE INTERVENTIE

De 360° feedback assessment meet door een vragenlijst gewenste leiderschap- en gedragscomponenten. Beoordelingen komen hierbij uit verschillende hoeken: de persoon zelf, leidinggevend, peers én teamleden.

WAT LEVERT HET OP?



INZICHT IN HOE IEMAND ZICHZELF ZIET EN HOE ANDEREN HEM/HAAR ZIEN



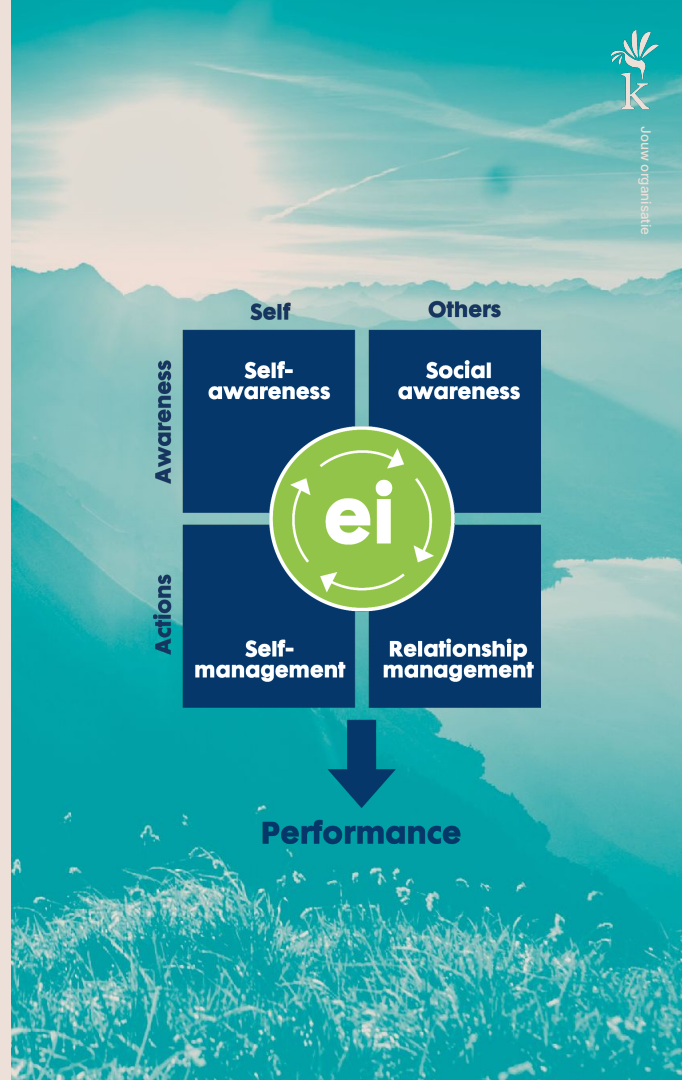
EEN COMPLEET BEELD VAN IEMANDS EMOTIELE- EN SOCIALE INTELLIGENTIE



CONCRETE PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSDOELSTELLINGEN DIE AANLEIDING KUNNEN VORMEN VOOR EEN DIALOOG MET JE OMGEVING

ONZE AANPAK

We meten twaalf voor leiders belangrijke competenties, onderverdeeld in vier bekwaamheidsgebieden: zelfbewustzijn, zelfmanagement, sociaal bewustzijn en sociale vaardigheden. De uitkomsten bespreken we individueel, en kunnen de teamleden ook met elkaar bespreken. Daarna stellen we samen concrete coachings- en ontwikkeldoelen op.



GALLUP CLIFTONSTRENGTHS

Talenten geven ons waardevolle inzichten in hoe we van nature denken, voelen en ons gedragen. Dominante talentthema's, de basis van onze sterktes, helpen bij het begrijpen van ieders unieke bijdrage. Succesvolle teams benutten de 'kracht van talent' en waarderen elkaars unieke sterktes.

DE INTERVENTIE

CliftonStrengths brengt ieders unieke talentthema's in kaart, gebaseerd op 34 talenten. Uit de resultaten komt een individueel sterktesprofiel en de collectieve 'kracht van talent' van het team naar voren.

WAT LEVERT HET OP?



**GEMEENSCHAPPELIJKE TAAL OVER STERKTES:
WAT ZORGT VOOR TEAM FLOW EN SUCCES?**



**OPTIMAAL PRESTEREND TEAM WAARIN IEDEREEN VANUIT
ZIJN STERKTES BIJDRAAGT EN ELKAAR VERSTERKT.**



**INZICHT IN HOE VANUIT STERKTES TE PRESTEREN EN
ELKAAR TE ONDERSTEUNEN OP ZWAKTES**

ONZE AANPAK

Tijdens de workshop worden de talentthema's van deelnemers meegenomen in herkenbare voorbeelden uit de praktijk. We bespreken individuele sterktesprofielen en het groepsprofiel. Hierbij tonen we de complementaire sterktes en de verschillen binnen het team. Zo krijgen deelnemers inzicht in de 'kracht van talent' en leren ze dit in hun voordeel te gebruiken.



Phil White

- 1. Individualization
- 2. Input
- 3. Woo
- 4. Context
- 5. Learner



Sarah Buckland

- 1. Self-Assurance
- 2. Individualization
- 3. Belief
- 4. Focus
- 5. Maximizer



Amy Lyman

- 1. Competition
- 2. Activator
- 3. Strategic
- 4. Achiever
- 5. Futuristic

VALUE FRAMING

Vergeet alles wat je geleerd hebt over communicatie. Alles wat uitgaat van een doel, boodschap of imago, dat je zo effectief mogelijk moet over brengen. Vertrouw op je natuurlijke gaven en het besef dat échte communicatie begint met inlevingsvermogen. Een weg die leiders als Nelson Mandela en Barack Obama ons al lieten zien.

DE INTERVENTIE

Value Framing helpt je om in een goed gesprek te komen, zowel één op één als voor groepen. Het is dé toepassing van Management Drives op communicatie. Hierbij leven we ons in in de luisteraar binnen de context van een gebeurtenis.

WAT LEVERT HET OP?



**MEER IMPACT CREËREN MET
JE BOODSCHAP**



**LEER DE TAAL SPREKEN VAN JE PUBLIEK, OP
EMOTIONEEL BELADEN MOMENTEN**



**EEN UITGEBREID(ER) REPERTOIRE AAN
PRESENTATIETECHNIEKEN**

ONZE AANPAK

In een workshop verbreden we het repertoire in presentatietechnieken van de deelnemers. Met behulp van theorie, cases en video-feedback experimenteren deelnemers met verschillende communicatiestijlen, die, afhankelijk van de context van de luisteraars, effectief of juist minder effectief zijn. Zo leren zij de taal spreken van hun publiek en stakeholders.

BEGRIIP, INZICHT, TOEGEVOEGDE WAARDE
NADENKEN OVER HET GROTERE PLAATJE

VERBINDING, DRAAGVLAK, STEUN, HARMONIE

UITDAGINGEN AANGAAN, SERIEUS GENOMEN
WORDEN, GEZIEN WORDEN IN JE MOEITE

ZEKERHEID, VOORSPELBAARHEID,
STABILITEIT, RUST

INVLOED, IMPACT, RESPECT, ZELFREGIE

VERTROUWEN EN VEILIGHEID

SITUATIONEEL LEIDERSCHAP

De situaties waar je als leider op de werkvloer mee te maken krijgt veranderen steeds en zijn vaak veel complexer dan 'op papier'. Effectief leiderschap is dan ook contextafhankelijk. De meest succesvolle leiders matchen hun leiderschapsstijl aan het competentieniveau van de werknemer.

DE INTERVENTIE

Het klassieke Leiderschapmodel van Hersey en Blanchard leert managers vier leiderschapsstijlen die zij meteen kunnen toepassen op de werkvloer, afhankelijk van de motivatie en competenties van zijn medewerkers.

WAT LEVERT HET OP?



FLEXIBEL TOEPASSEN VAN DE VIER LEIDERSCHAPSSTIJLEN: DELEGEREN, STEUNEN, STUREN & COACHEN



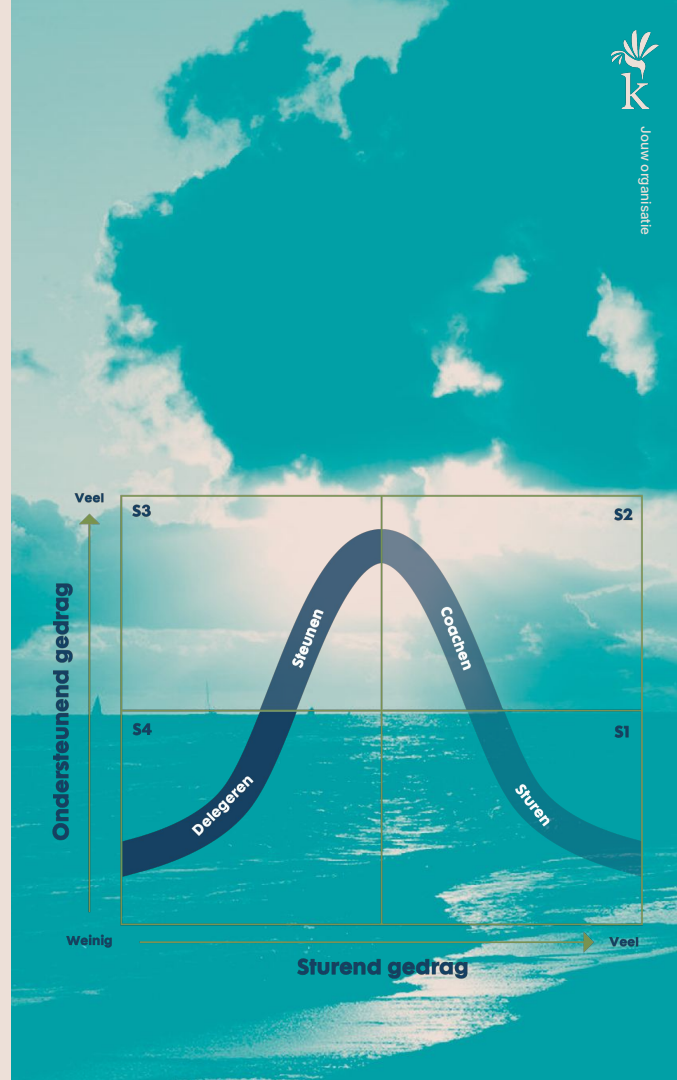
PRAKTISCHE HANDVATTEN EN TOOLS OM DE VOLGENDE DAG AL OP DE WERKVLOER TOE TE PASSEN



MEER ZELFVERTROUWEN EN BETERE PRESTATIES VAN WERKNEMERS

ONZE AANPAK

In een workshop verbreden we het repertoire in presentatietechnieken van de deelnemers. Met behulp van theorie, cases en video-feedback experimenteren deelnemers met verschillende communicatiestijlen, die, afhankelijk van de context van de luisteraars, effectief of juist minder effectief zijn. Zo leren zij de taal spreken van hun publiek en stakeholders.



BARRET WORKSHOP

'Culture eats strategy for breakfast'. Alle nieuwe managementplannen ten spijt, organisaties presteren het beste als het leiderschap zich inzet om een cultuur te creëren waar de kernwaarden volledig aansluiten op de werknemer, klant en maatschappij. Maar hoe beïnvloed je deze vaak ongrijpbare bedrijfscultuur?

DE INTERVENTIE

De Barret Workshop geeft inzicht in de huidige cultuurwaarden in een organisatie en biedt tools om de de gewenste cultuurwaarden meer te laten leven.

WAT LEVERT HET OP?



IN ÉÉN OOGOPSLAG ZIEN WELKE WAARDEN DE WERKPRESTATIES STIMULEREN OF TEGENHOUDEN



CONCRETE HANDVATTEN OM AAN CULTUURVERANDERING EN GEDRAGSVERANDERING TE WERKEN



EEN VRUCHTBARE BASIS VOOR EEN 'CULTUURDIALOOG' TUSSEN HET LEIDERSCHAP EN DE WERKNEMERS

ONZE AANPAK

De workshop start met het delen van de belangrijkste observaties van de vooraf gemeten Barret Scan. Subgroepen bespreken vervolgens elk één van de mogelijk beperkende cultuurwaardes. Als laatste verkennen we nieuwe richtingen en kijken we hoe we de overstap maken naar de gewenste cultuur.

Barret's 7 niveaus van bewustzijn



TRANSACTIONELE ANALYSE

Hoe komt het dat het ene werkgesprek soepel loopt en het andere juist erg stroef? Waar zitten persoonlijke triggers? En hoe ga je ermee om als een ander heftig reageert? Goede communicatie met collega's is zeer waardevol. Gelukkig kunnen we deze 'skill' enorm verbeteren.

DE INTERVENTIE

Transactionele analyse helpt 1-op-1 communicatie begrijpen en verbeteren. Het observeert hoe mensen op elkaar reageren en leert je op praktische wijze zo te communiceren dat je minder weerstand oproept bij wat je zegt en doet.

WAT LEVERT HET OP?



BEGRIPVOLLER COMMUNICEREN OP BASIS VAN WEDERZIJD'S RESPECT EN PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID



OP EEN DIEPER NIVEAU NAAR ANDEREN LEREN LUISTEREN



EFFECTIEVER COMMUNICEREN OP BASIS VAN WEDERZIJD'S RESPECT EN PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

ONZE AANPAK

In een workshop lichten we de TA zienswijze toe en kijken we naar de verschillende vormen van 'gesprek-transacties'. Het model helpt begrijpen wat er tijdens dit communicatieproces gebeurt en wat je bij elkaar oproept. Met verbale, non-verbale, echte en 'plastic' interacties passen deelnemers de theorie toe op hun eigen ervaringen. Leidt vaak tot 'ahá-momenten'.



SECURE BASE LEIDERSCHAP

Om als leider je mensen uit te dagen lef te tonen en uitdaging op te zoeken zul je eerst voldoende veiligheid en vertrouwen moeten creëren. Die balans tussen 'care' en 'dare' is het sleutelwoord en kan ongekende potentie in mensen wakker maken.

DE INTERVENTIE

We stellen onszelf de volgende vragen; ben ik een echte secure base leider? Breng ik balans in mijn focus op resultaten en op mensen? Zorg ik voor een omgeving die veilig genoeg is om risico's te nemen en dus fouten te mogen maken?

WAT LEVERT HET OP?



JE LEERT VERTROUWEN OPBOUWEN EN VERANDERING MET HET TEAM TE BEREIKEN



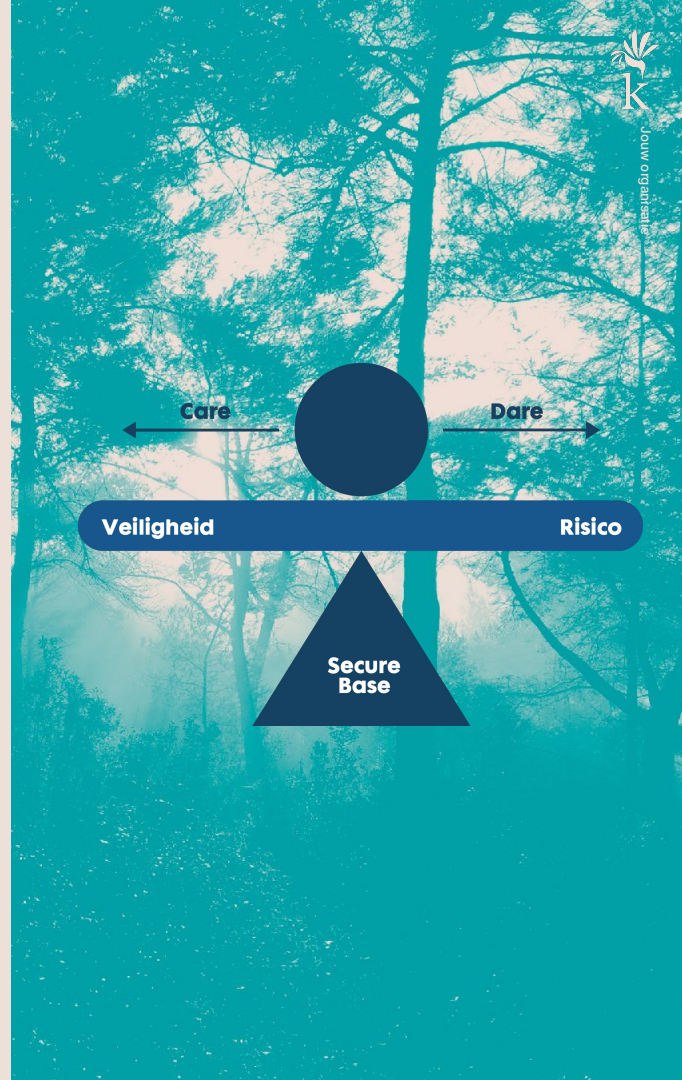
VERSTERK JE EIGEN SECURE BASES EN WORDT EEN SECURE BASE VOOR ANDEREN



DAAG JEZELF EN ANDEREN UIT OM TE BEREIKEN WAT ELKE VERWACHTING OVERTREFT

ONZE AANPAK

In een workshop bespreken we de betekenis en oorsprong van een Secure Base Leader. Vervolgens zoomen we in op de negen karakteristieken van een Secure Base Leader. Deelnemers scoren zichzelf per karakteristiek: 'Waar in herken ik mezelf en waarin kan ik nog verbeteren?'



TUCKMAN'S TEAM DYNAMICS

Hoe functioneren teams eigenlijk? Waarom is het zo lastig om valkuilen tijdig te herkennen, en waarom begrijpen we vaak moeilijk waarom sommige teams floreren terwijl andere blijven worstelen? Zeker wanneer vrijwel alle teamleden de beste intenties hebben. Met Team Dynamics bieden we inzicht in waar een team nu staat, wat het team mogelijk te wachten staat en hoe uitdagingen overwonnen kunnen worden — simpelweg door de dynamiek van mensen die samenwerken beter te begrijpen.

DE INTERVENTIE

Aan de hand van drie perspectieven behandelen we theorie over teamdynamiek en creëren we een betekenisvol gesprek gericht op reflectie, het overwinnen van uitdagingen en het versterken van gezamenlijke doelen. Met behulp van drie modellen helpen we teams om vanuit verschillende invalshoeken naar hun samenwerking te kijken en het juiste perspectief te vinden:

- de teamfasen van Tuckman,
- de drie samenwerkingszones van Tam,
- en de piramide van Lencioni.

RESULTAAT



INZICHT KRIJGEN IN HOE TEAMDYNAMIEK WERKT EN VOORAL HOE COMPLEX SAMENWERKING SOMS KAN ZIJN



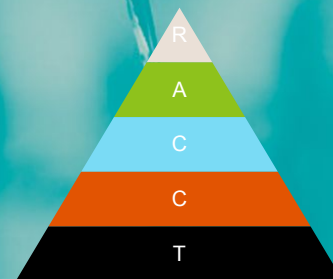
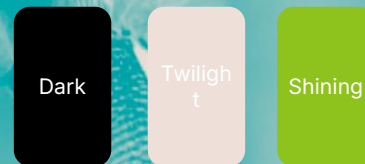
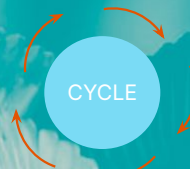
DIT ZORGT VOOR EEN VERSCHUIVING NAAR BEGRIP EN EEN SPEELSERE MANIER OM OM TE GAAN MET DE FRUSTRATIES VAN SAMENWERKEN.



SLECHT FUNCTIONERENDE TEAMS DENKEN VANUIT HET INDIVIDU, GOED FUNCTIONERENDE TEAMS VANUIT HET COLLECTIEF: DEZE WORKSHOP VERSTERKT EEN COLLECTIEVE MINDSET, GERICHT OP DE TOEKOMST.

ONZE AANPAK

We werken in drie opeenvolgende stappen: eerst een korte theoretische uitleg, daarna een groepsgesprek over herkenbare praktijksituaties en ten slotte een gestructureerd gesprek dat leidt tot concrete acties. Elke theorie bouwt voort op de vorige, waarna we de dag afsluiten met een gezamenlijke wrap-up om de vertaling te maken naar de werkrealiteit van de deelnemers; want daar moet het uiteindelijk gebeuren.



HIGH PERFORMANCE TEAM SCAN

High Performing teams zijn een voorwaarde voor duurzaam succes in elke organisatie. Dit begint bij vertrouwen en veiligheid. Geïnspireerd op de piramide van Patrick Lencioni, die de vijf lagen van optimaal functionerende vs. disfunctionele teams beschrijft, is dit hét uitgangspunt voor het teamontwikkeltraject.

Voor elke fase geldt: zolang niet aan een laag is voldaan, kan een team geen stap hogerop maken.

DE SCAN

Onze High Performance Team Scan meet aan de hand van relevante stellingen in hoeverre het team vanuit hun eigen perspectief op dit moment aan elke laag van de piramide van Lencioni voldoet.

WAT LEVERT HET OP?



INZICHT IN WELKE GEBIEDEN HET TEAM FUNCTIONEEL OF DISFUNCTIONEEL OPEREERT



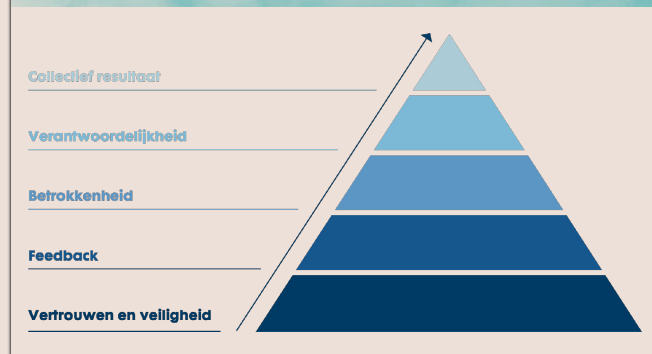
GOEDE BASIS OM DE ECHTE ISSUES ('OLIFANTEN') OP TAFEL TE LEGGEN EN TE BESPREKEN



CONCRETE ACTIEPUNTEN OM TE GROEIEN NAAR EEN HIGH PERFORMANCE TEAM

ONZE AANPAK

Teamleden beantwoorden individueel alle stellingen. De resultaten plotten wij op de piramide van Lencioni. We benoemen welke elementen van samenwerken direct aandacht nodig hebben en formuleren concrete doelen zodat het team onder onze begeleiding de gewenste transformatie kan doormaken.



VOORBEELD HIGH PERFORMANCE TEAM SCAN

VRAAG	SCORE
We weten van elkaar waar we mee bezig zijn	
Teamleden nemen bij zakelijke besprekingen geen blad voor de mond en spreken hun innerlijke waarheid uit	
Teamleden spreken elkaar aan op tekortkomingen en onproductieve gedragingen	
Omwille van het MT-belang zijn Teamleden bereid op hun eigen terrein concessies te doen in termen van budgetten, zeggenschap etc.	
Teamleden geven openlijk hun onzekerheden en fouten toe en durven zich kwetsbaar op te stellen	
MT meetings zijn inspirerend en geven energie	
Als Teamleden meetings verlaten, vertrouwen zij erop dat collega's staan voor gemaakte besluiten, ook als er aanvankelijk onenigheid heerste	
In het MT is iedereen bereid elkaar te helpen om elkaars doelstellingen te realiseren	
Tijdens bijeenkomsten worden de belangrijkste en controversiële onderwerpen aan de orde gesteld	
Uiteindelijk telt alleen wat we samen als MT bereiken	
Teamleden zijn betrokken bij elkaars persoonlijke leven en spreken daar onderling gemakkelijk over	
Teamleden voeren een constructieve dialoog waarbij ze op elkaars ideeën voortborduren	
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk belegd	
De Teamleden dagen elkaar uit en stellen verdiepende vragen aangaande plannen en ideeën	
In teamverband geven leden elkaar makkelijk complimenten	

KINGFISHERS

CONNECT

REFLECT

DEVELOP

DELIVER



WOUDENBERGSEWEG 41
3711 AA AUSTERLITZ

INFO@KINGFISHERS.NL
WWW.KINGFISHERS.NL