



de slimste route
naar effectieve coaching



Duurzame inzetbaarheid

Van welkom tot afscheid

Duurzame Inzetbaarheid beslaat een brede waaier van thema's rondom verschillende uitdagingen, met een breed palet aan spelers die ieder voor zich toegerust kunnen worden met eigen instrumenten.

Geschreven door de coachprofessionals van CoachNetwerk B.V.

Inhoud

Inleiding	2
Leeswijzer voor dit E-boekje.....	4
De Schijf van Vijf	7
Herken de behoefte.....	9
De Zorgklinieken.....	13
Infographic: Duurzame Inzetbaarheid	16
IKIGAI	17
Doorstroom: van stressklachten naar nieuw zelfvertrouwen.....	20
11 tips voor jou als teamleider!.....	23
5 Tips voor de mentaal fitte medewerker... ..	28
Oud en versleten of toe aan versie 2.0??....	30
CoachNetwerk.....	33
TeamCoachPro	33
Contact	34



Inleiding

Duurzame inzetbaarheid: een brede waaier van thema's en uitdagingen

Van Visie tot Realisatie: een integrale benadering van Duurzame Inzetbaarheid voor Management, HR, teamleiders en medewerkers.

Tot een paar jaar geleden werd Duurzame Inzetbaarheid voornamelijk geassocieerd met het bevorderen van de inzetbaarheid van oudere medewerkers. Het was gericht op het helpen van medewerkers om tot aan hun pensioenleeftijd actief en betrokken te blijven. Echter, de dynamiek van de arbeidsmarkt en de veranderende behoeften van organisaties hebben ervoor gezorgd dat het concept van Duurzame Inzetbaarheid veel breder is geworden.

Vandaag de dag begrijpen we dat Duurzame Inzetbaarheid niet alleen betrekking heeft op oudere medewerkers, maar dat het relevant is voor alle

leeftijden en functies binnen de organisatie. Het is een holistische benadering geworden, waarbij Management, HR, teamleiders en medewerkers samenwerken om een cultuur van continu leren, groei en betrokkenheid te creëren.

Wat heeft deze verschuiving veroorzaakt? Allereerst is de arbeidsmarkt de afgelopen jaren drastisch veranderd. Globalisering, technologische vooruitgang en economische ontwikkelingen hebben geleid tot een toenemende vraag naar wendbaarheid en flexibiliteit. Medewerkers moeten zich voortdurend aanpassen, nieuwe vaardigheden aanleren en zich blijven ontwikkelen om

relevant te blijven in een snel veranderende wereld.

Bovendien hebben organisaties ingezien dat het bevorderen van Duurzame Inzetbaarheid niet alleen een verantwoordelijkheid is van HR, maar dat ook management en teamleiders een cruciale rol hebben in het creëren van een ondersteunende werkomgeving en het stimuleren van de groei van hun teams. Medewerkers zelf moeten proactief zijn in het nemen van regie over hun eigen loopbaan en ontwikkeling.

In dit E-boekje zullen we dieper ingaan op de diverse aspecten van Duurzame Inzetbaarheid en praktische strategieën delen om het te bevorderen. We zullen inzichten delen over het identificeren van individuele ontwikkelingsbehoeften, het stimuleren van een cultuur van leren en groei, en het implementeren van ef-

fectieve instrumenten en programma's.

Of je nu een HR-professional, een manager, een teamleider of een medewerker bent, dit E-boekje is ontworpen om je te helpen de waarde en het belang van Duurzame Inzetbaarheid te begrijpen en concrete stappen te zetten naar een veerkrachtige en succesvolle organisatie.

Verder geven we je zicht op de vertaling van Strategische Visie naar Tactisch Beleid naar Operationele Uitvoering, vanuit het perspectief van zowel HR als MT als leidinggevende en teamleiders en het perspectief van de individuele medewerkers.

CoachNetwerk pretendeert niet volledig te zijn in dit E-boekje maar we willen de lezer wel aanmoedigen om samen een plan te maken om de uitdagingen crea-

tief om te zetten naar een set van instrumenten dat de Duurzame Inzetbaarheid van alle medewerkers ten goede komt.



Leeswijzer voor dit E-boekje

De huidige thema's rondom Duurzame Inzetbaarheid kort toegelicht.

Tot voor enkele jaren waren we als organisaties – in bijna alle sectoren – verwend. Er was voldoende aanbod op de arbeidsmarkt om vrijgevallen vacatures in te vullen. Het belang om aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid werd vooral gezien als onderdeel van preventief ziekteverzuimbeleid bij oudere werknemers.



Er is de laatste jaren veel veranderd:

- De mobiliteit op de arbeidsmarkt is (ook bij de oudere werknemer) groter geworden. Beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid kan werknemers binden aan de organisatie. Vooral van groot belang op een krappe arbeidsmarkt.
- De wens en noodzaak van oudere werknemers om langer door te werken is groter geworden. Om dit op een vitale wijze mogelijk te maken vraagt dit om beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- Binden van werknemers aan de organisatie is van belang in het behouden van organisatie specifieke kennis, het voorkomen van 'braindrain' op organisatieniveau.
- Langdurig ziekteverzuim belast organisaties in grote mate en het is voor elke organisatie een uitdaging

om het (langdurig) ziekteverzuim laag te houden. Beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid kan dit verzuim verlagen.

- De instroom van nieuwe medewerkers komt met een andere set aan wensen van die medewerkers: meer vrije tijd, meer ruimte voor scholing en ontwikkeling, een andere visie op de balans tussen werk en privé. Het dwingt organisaties om direct na de instroom aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.

Het pad van een medewerker verloopt analoog aan de loop van een rivier. Wanneer een organisatie hem of haar verwelkomt, is hij of zij aan het begin van de carrière binnen deze organisatie. Door input van verschillende kanten kan hij of zij doorgroeien en af en toe van richting veranderen.

Een organisatie, zowel HR als leidinggevend en teammanagers, begeleiden en 'voeden' de medewerker, zodat hij of zij zich duurzaam en volledig kan ontplooiën.

Watermanagement kent ook verschillende uitdagingen. Soms is er een tekort aan water, droogte dreigt. Soms stroomt er zoveel water door de rivieren dat de dijken moeten worden versterkt.

Een goed beleid is opgewassen tegen de uitdagingen die zij tegenkomt. Of het nou gaat over de arbeidskrachte, veroudering of ziekteverzuim, de organisatie zal in moeten spelen om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te laten zijn.

CoachNetwerk helpt een organisatie door het werk van HR te verlichten, leidinggevend en teamleiders te ondersteunen om hun medewerkers te

begeleiden en de coachprofessionals van CoachNetwerk geven de medewerkers de juiste coaching op hun vaart over de rivier.

Deze thema's bieden voor organisaties uitdagingen waar nieuwe instrumenten de oplossing kunnen bieden.

- Neem uw kijk op personeelsbeleid op in uw visie en missie van uw organisatie.
- Maak beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid integraal onderdeel van het HRM beleid.
- Beschrijf dit beleid over alle leeftijdscategorieën binnen uw organisatie.
- Faciliteer het beschreven beleid in tijd en geld. Denk aan scholing, coaching, werktijden en verlofregelingen.
- Draag er zorg voor dat dit beleid uitgedragen en uitgevoerd kan worden door het management/leidinggeven-

den binnen uw organisatie. Scholing en/of training kan hieraan bijdragen.



Instrumenten om vorm te geven aan duurzame inzetbaarheid.

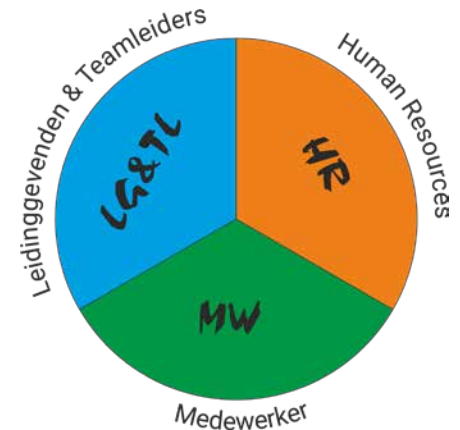
In dit E-boekje gaan we in detail in op hoe ieder vanuit zijn of haar eigen rol aan dit beleid vorm kan geven. Een korte opsomming van instrumenten is:

- Werving- en selectiebeleid, voor een goede Instroom;
- Voortgangs- en/of beoordelingsgesprekken voor een goede doorstroom;



- Scholingsbeleid voor een goede Doorstroom;
- Programma's rondom Vitaliteit en Werk-Privé-Balans ter preventie van uitval;
- Begeleidingsinstrumenten, intern en extern (mentoring, coaching e.d.) voor het maken van Promotie;
- Ziektebeleid eventueel in samenwerking met uw arbodienst;
- Periodiek Medisch Onderzoek als preventief instrument;
- Salariëringssystematiek en beloningssystematiek;
- Belonen en waarderen van vakmanschap en senioriteit voor een goede Uitstroom.

Van welkom tot afscheid kan zowel HR als management als direct leidinggevend en teamleiders veel doen om de continue, gezonde en vitale inzet-



baarheid van alle medewerkers optimaal te ondersteunen.

In dit E-boekje zullen we de rol van HR (in oranje items), de rol van leidinggevend, MT en teamleiders (in blauwe items) en de eigen verantwoordelijkheid van elke medewerker (in groene items) met artikelen belichten.

De Schijf van Vijf

Voor Organisatie en MT

Een aantal jaar geleden heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de zogenaamde schijf van 5 ontwikkeld waarin ze 5 perspectieven toelicht. We nemen ze hier in het kort voor je door:



Perspectief 1: Betrokkenheid

Betrek medewerkers bij de visie en de organisatie van het bedrijf en maak hen onderdeel hiervan. Beschrijf met hen wat hun individuele bijdrage is aan het grotere geheel en vraag en geef feedback hierover. Door medewerkers mee te nemen in de waarden van het bedrijf vergroot je de betrokkenheid en motivatie

Perspectief 2: Organisatie

Zorg dat het werk goed georganiseerd is. De rol van een coachende leidinggevende is hierin belangrijk. Zorg dat de medewerker zo min mogelijk "last" heeft van de organisatie. Denk aan papieren rompslomp, onnodige regels, dubbel werk. Zorg voor ondersteunende en goed werkende ICT. Leg de organisatie en verantwoordelijkheid voor het werk zo laag mogelijk in de organisatie.

Perspectief 3: Gezondheid

Houdt regelmatig een Periodiek Medisch Onderzoek van alle medewerkers. Stimuleer gezond gedrag; in gesprekken met de medewerkers maar bijvoorbeeld ook door het aanbod in kantines en bedrijfsrestaurants of het faciliteren van sporten. Geef hierin als organisatie het juiste voorbeeld. Praat daarnaast met medewerkers over de ervaren stress en handel hierin. Langdurige stress is een groot gezondheidsrisico.

Perspectief 4: Ontwikkeling

Zorg dat de medewerker de kans heeft om zich te ontwikkelen. Formuleer een organisatie breed scholingsplan/aanbod maar praat met medewerkers ook over individuele scholingswensen en mogelijkheden. Stimuleer interne mobiliteit. Dat kan op taakniveau maar

ook, als dat mogelijk is, op functie (promotie) niveau. Hiervoor is nodig dat je als organisatie vooruit blijft kijken naar hoe deze zich gaat ontwikkelen en welke medewerkers je daarvoor nodig hebt. Betrek medewerkers hierbij en stimuleer ze om zich toekomstbestendig te ontwikkelen.

Perspectief 5: APK.

Regelmatige gesprekken met medewerkers over hoe zij zich in de organisatie op hun plek voelen blijkt erg belangrijk te zijn. Met elkaar de stand van zaken opnemen met betrekking tot de 4 voorgaande perspectieven blijkt van groot belang te zijn. Daarnaast kun je tijdens deze gesprekken ook de secundaire arbeidsvoorwaarden bespreken die voortvloeien uit de eerdere perspectieven en die stimulerend werken voor de medewerker.

Elk perspectief vergt een specifieke uitwerking op een wijze die past bij jouw organisatie. Met dit E-boekje willen we de lezer uitdagen om na te denken over de volgende stappen die ieder op zijn of haar eigen niveau kan zetten.

Kunnen we bijvoorbeeld de beoordelingsgesprekken afschaffen en durven we in plaats daarvan te praten over loopbaanplanning? Hoe kunnen we de

medewerkers meer betrekken bij de visie en toekomst van de organisatie? Hoe laag in de organisatie kun je de verantwoordelijkheid leggen en ben je als management in staat om “los te laten”? Van micro management naar macro management. Zijn de leidinggevenden en teamleiders voldoende toegerust om een coachende positie in te nemen naar de medewerkers?



Herken de behoefte

Hoe herken je de behoefte aan beleid voor Duurzame Inzetbaarheid: een voorbeeld uit de praktijk?

We geven je graag een voorbeeld uit de praktijk: Ziekteverzuim en verloop binnen een organisatie

Bij een aantal kleine zorgklinieken in Nederland is het verloop van medewerkers hoog en ook het verzuim ligt boven het landelijk gemiddelde. Wat is er aan de hand?

Bij deze gespecialiseerde klinieken werken over het algemeen mensen die een specialisatie hebben opgebouwd in hun vakgebied, denk aan oogcorrecties, buikwandcorrecties of protheses. Denk niet alleen aan medici maar ook aan juristen die de zorgwetten kunnen interpreteren, marketing medewerkers

die de juiste kanalen weten te bereiken, analisten die data en dan vooral de kosten-baten van ingrepen kunnen interpreteren.

Ze beginnen gepassioneerd en werken zich helemaal in de materie in. Hun netwerk bestaat uit andere mensen die ook werken binnen het vakgebied en hun professionele ontwikkeling is sterk



inhoud gedreven. Wanneer er op enig moment verandering ontstaat binnen de structuur van de kliniek of een verandering van buitenaf (denk bijvoorbeeld aan wetgeving of de Coronacrisis waarbij de overheid om inspringen bij andere ingrepen vroeg) wordt opgelegd aan hun werkgebied is het lastig om over te schakelen naar een andere manier van werken of – in het uiterste geval – een baan te vinden buiten de kliniek of buiten hun vakgebied.

Leidinggevendens sturen op inhoud gedreven resultaten en zien professionele eigenschappen zoals goede communicatie, sociale vaardigheden, flexibiliteit of teamkwaliteiten vaak over het hoofd.

Dit zorgt voor verzuim omdat de sfeer op een afdeling kan zijn aangetast, de uitdaging binnen het eigen vakgebied niet langer meer zo interessant is en

iemand “nu alles wel gezien heeft”, ambities niet kunnen worden waargemaakt door een tekort aan doorgroeimogelijkheden binnen de kliniek of omdat een medewerker niet fit genoeg meer is om sommige intensieve taken uit te voeren.

Zoals elke HR professional inmiddels weet blijven de mensen die niet ontwikkelen meestal plakken aan een organisatie en weten de mensen die goed inzetten op de eigen professionele

ontwikkeling de weg naar buiten steeds beter te vinden.

Langzaam maar zeker ontstaat een probleem rondom verzuim enerzijds en een disbalans in verloop aan de andere kant. Dit brengt weer meer druk op de actieve medewerkers omdat zij meer werk moeten doen dat anders zou blijven liggen.

Wat hebben deze klinieken qua management laten liggen waardoor ze op dit

punt zijn uitgekomen? Het is voor vele HR-professionals en voor leidinggevers in organisaties een heel herkenbaar beeld.

We kunnen dit voorbeeld bekijken vanuit de 5 verschillende perspectieven die door de leidinggevers beter kunnen worden benut:

Perspectief 1: Betrokkenheid

Het betrekken van medewerkers bij de visie en de organisatie van de klinieken zorgt ervoor dat ze zich onderdeel van die visie voelen. Ze kunnen hierdoor ervaren wat hun individuele bijdrage is aan het grotere geheel en als leidinggevende kun je ze feedback geven over hun eigen inzet hierbij. Door medewerkers mee te nemen in de niet-medische inhoud gedreven waarden vergroot de leidinggevende de betrokkenheid en



motivatie voor de hele organisatie in plaats van alleen het eigen vakgebied.

Perspectief 2: Organisatie

Het werk was vaak georganiseerd rondom de specialisatie en niet binnen de keten afgestemd waardoor er veel eilandvorming was ontstaan. Medewerkers hadden last van de organisatie in plaats dat deze ze ondersteunde in het uitvoeren van hun werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan het verminderen van papieren rompslomp, het wegnemen van onnodige regels of dubbel werk. Denk vanuit een logische opbouw van de keten in plaats van een puur hiërarchische opbouw. Zorg voor ondersteunende en goed werkende ICT. Leg vervolgens de organisatie en verantwoordelijkheid voor het werk zo laag mogelijk in de organisatie.

Perspectief 3: Gezondheid

Gek genoeg was ook hier de persoonlijke gezondheid van de medewerkers (op alle niveaus) een lastig onderwerp waar in de regel niet over werd gesproken. Door regelmatig een Periodiek Medisch Onderzoek van alle medewerkers te beginnen werden medewerkers meer gestimuleerd in gezond gedrag; in



gesprekken met de medewerkers maar bijvoorbeeld ook door het aanbod in kantines en bedrijfsrestaurants of het faciliteren van sporten. Geef hierin als organisatie het juiste voorbeeld. Praat daarnaast met medewerkers over de ervaren stress en handel hierin. Langdurige stress is een groot gezondheidsrisico.

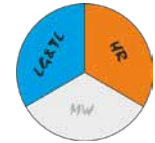
Perspectief 4: Ontwikkeling

Het lijkt misschien een open deur maar zorg vanuit de organisatie dat de medewerker de kans heeft om zich te ontwikkelen. Formuleer daarvoor een organisatie breed scholingsplan/aanbod, ook al ben je nog zo klein en specialistisch ingericht. Praat met medewerkers ook over individuele scholingswensen en mogelijkheden. Stimuleer interne mobiliteit. Dat kan op taakniveau maar ook, als dat mogelijk

is, op functie (promotie) niveau. Hier-voor is nodig dat je als organisatie voor-uit blijft kijken naar hoe deze zich gaat ontwikkelen en welke medewerkers je daarvoor nodig hebt. Betrek medewerkers hierbij en stimuleer ze om zich toekomstbestendig te ontwikkelen. Soms betekent dit dat medewerkers ook heel goed weten dat ze bij de organisatie niet verder kunnen groeien en kunnen ze daar zelf hun keuze in maken: blijven, omscholen of rond gaan kijken naar iets anders.

Perspectief 5: APK.

Niets is in steen gegoten en daarom is het heel belangrijk om regelmatige gesprekken met medewerkers te voeren over hoe zij zich in de organisatie op hun plek voelen. Met elkaar de stand van zaken opnemen met betrekking tot de 4 voorgaande perspectieven geeft een stabiele basis



van vertrouwen en wederzijdse verantwoordelijkheid voor het welzijn. Daarnaast is het mogelijk om tijdens deze gesprekken de secundaire arbeidsvoorwaarden te bespreken die voortvloeien uit de eerdere perspectieven en die stimulerend werken voor de medewerker.

CoachNetwork heeft speciale programma's voor leidinggevend en teamleiders om het goede gesprek te leren voeren met medewerkers: het correct en open leren vragen naar gezondheid, naar vitaliteit, naar motivatie, naar toekomstplannen en de antwoorden samen te leren vertalen naar specifieke en individuele stappen.

Verder kunnen we je helpen met scans rondom vitaliteit en stress, hebben we een maatwerk programma Werk-Privé-Balans voor Professionals, programma's voor talent ontwikkeling en loopbaan, Zingeving en ambitie.

De Zorgklinieken

Bekeken vanuit het perspectief van HR

Wanneer we de problematiek bij de Zorgklinieken puur vanuit HR-perspectief bekijken zien we de volgende pijlers waar HR mee aan de slag kan:

1. Goede onboarding die zorgt voor optimale aansluiting vanaf het begin
2. Continu proces van Boarding dat is gericht op doorstroom en promotie
3. Offboarding goed regelen zodat medewerker daarna klaar is voor de volgende fase van zijn of haar (al dan niet werkende) leven en ambassadeur blijft van de organisatie.

Immers het doel van beleid op Duurzame Inzetbaarheid is zorgen dat werknemers gedurende hun hele loopbaan productief, gemotiveerd en gezond blijven. Zowel binnen de organisatie als daarbuiten.

Goede onboarding bestaat uit 5 stappen:

1. Cultuur en waarden: zorg ervoor dat het onboardingproces gericht is op het inbedden van de organisatie cultuur en waarden. Hierdoor voelen nieuwe werknemers zich verbonden met de organisatie en zullen snel productief zijn.
2. Kennis overdracht: structureer kennis overdracht aan nieuwe medewerkers, inclusief informatie over bedrijfsprocessen, systemen en procedures. Dit



helpt hen om snel vertrouwd te raken met hun rol en verantwoordelijkheden.

3. Mentor/ coachprogramma: overweeg het implementeren van een mentorprogramma waarbij nieuwe werknemers worden gekoppeld aan ervaren collega's. Dit bevordert kennisdeling, betrokkenheid en versnelt het leerproces.
4. Persoonlijke ontwikkeling: Stimuleer de ontwikkeling van nieuwe werknemers vanaf het begin. Biedt toegang tot trainingsprogramma's, workshops en andere leermogelijkheden om vaardigheden en kennis op te bouwen.
5. Hybride werken: biedt daar waar mogelijk de kans om hybride te werken aan. Dit ter bevordering van de werk-privé balans

Het continue proces van Boarding kent 6 aandachtsgebieden:

1. **Transparantie en objectiviteit:** Zorg voor een transparant en objectief proces van doorstroom en promotie. Dit helpt om het vertrouwen van medewerkers te vergroten en schept helderheid over de mogelijkheden voor groei en ontwikkeling binnen de organisatie.
2. **Competentiebeoordeling:** Baseer doorstroom en promotie beslissingen op een grondige beoordeling van de competenties en prestaties van werknemers. Denk hierbij aan functioneringsgesprekken, prestatiebeoordelingen en ontwikkelplannen.
3. **Loopbaanontwikkeling:** stimuleer medewerkers om actief aan hun loopbaanontwikkeling te werken. Bied mogelijkheden voor training, opleiding en

coaching of mentorship om kennis en vaardigheden uit te breiden.

4. **Talentidentificatie:** Identificeer en koester getalenteerde werknemers



en implementeer een programma om potentieel talent te voorzien van groeikansen en uitdagingen. Dit helpt om medewerkers te binden en hun betrokkenheid te vergroten.

5. **Diversiteit en inclusie:** Zorg voor diversiteit en inclusie bij doorstroom en promotiebeslissingen. Moedig diversiteit aan op alle niveaus van de organisatie en bied zoveel mogelijk kansen aan alle groepen van de samenleving.
6. **Evaluatie en feedback:** Zorg voor regelmatige evaluatie en constructieve feedback aan medewerkers over hun prestaties en ontwikkeling. Dit stelt hen in staat sterke punten te benutten en ontwikkelpunten aan te pakken. Het bieden van duidelijke en constructieve feedback is essentieel voor groei en verbetering.



Een goede offboarding zorgt voor een waardig afscheid en een ambassadeur van de organisatie. Hierin zijn 3 belangrijke stappen te onderscheiden:

1. Waardig afscheid: Zorg voor een respectvol en waardig offboardingproces. Dit omvat het erkennen van de bijdragen van de vertrekkende werknemer en het bieden van de ondersteuning van de overgang naar een andere werkgever, pensioen of andere vorm van einde dienstverband.
2. Kennis overdracht: Faciliteer een gestructureerde overdracht van kennis van taken van de vertrekkende werknemer naar de achterblijvers. Dit helpt om waardevolle informatie en expertise te behouden binnen de organisatie.

3. Exitgesprekken: Voer exitgesprekken met de vertrekkende werknemers. Evalueer deze en implementeer verbetertips.

CoachNetwerk werkt graag met HR om medewerkers die begeleiding nodig hebben in het zetten van stappen bij doorstroom, promotie en afscheid de

beste coachprofessional te bieden.

Verder kunnen we je helpen met scans rondom vitaliteit en stress, hebben we een maatwerk programma Werk-Privé-Balans voor Professionals, programma's voor talent ontwikkeling en loopbaan, Zingeving en ambitie.






Infographic: Duurzame Inzetbaarheid

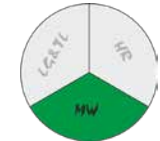
Van Welkom to Afscheid



Hierna volgen een aantal praktijk cases vanuit coachvragen waar CoachNetwerk voor is ingezet.

En een flink aantal tips voor:

-  HR,
-  medewerkers en
-  leidinggevend.



IKIGAI

Waar word je echt blij van, goede onboarding vanuit het perspectief van de medewerker.

Geschreven door één van de coaches van CoachNetwork om een nieuwe medewerker goed van start te laten gaan in een nieuwe functie:



Tijdens de kennismaking neemt coachee mij mee in wat de aanleiding is van het coachtraject. Ze wil weten waar ze echt goed in is en blij van wordt. Ze twijfelt of ze haar mogelijkheden wel volledig benut en wil graag werkzaamheden verrichten die ertoe doen.

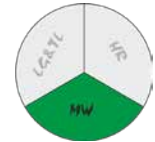
We besluiten te onderzoeken wat haar richting kan geven op haar zoektocht en maken gebruik van het Japanse gedachtegoed IKIGAI. Het is een hulpmiddel om stil te staan bij waar je goed in bent, waar je van houdt, wat de wereld nodig heeft en ook waar je voor wordt betaald.

Maar voordat we haar IKIGAI in kaart gaan brengen, gaan we eerst aan de slag met haar levensverhaal tot op heden. Dit is cruciaal om eerst opnieuw verbinding te maken met wie je bent en waar je vandaan komt. We staan stil bij de dieptepunten maar ook bij de

hoogtepunten als het gaat om relaties, opleiding/werk, emoties en gezondheid. Door het levensverhaal heen worden gedragspatronen en de rode draad steeds meer helder.



Mooi om te zien wat er gebeurt als ze vertelt over de “magische momenten” in haar kinderjaren, activiteiten die haar vreugde en voldoening gaven. Ze gaat



stralen en helemaal aan. En hoe zou het zijn om dit gevoel ook nu weer in je werk en leven te kunnen ervaren?

Daarna staan we ook stil bij de lastige ervaringen in haar leven/werk. Ze deelt haar verhaal en vertelt welke uitdagingen op haar pad zijn gekomen. Daarbij staan we ook stil hoe ze deze vuurproeven uiteindelijk heeft kunnen overwinnen en welke geschenken dit heeft gebracht. Dit leverde verrassende nieuwe inzichten op voor haar, waar ze eerder niet bij had stilgestaan. Ze schrijft deze inzichten zodat ze kunnen bijdragen om haar potentieel te verhelderen en te verdiepen.

Tijdens de volgende bijeenkomst gaan we op zoek naar waar ze echt goed in is maar ook wat haar valkuilen en ontwikkelpunten zijn. Naast haar zelfbeeld vragen we ook input van 4 verschillende



collega's met wie ze samenwerkt. Zo krijgen we een compleet beeld van dingen die niet alleen bekend zijn bij haar zelf maar ook bij anderen. Interessant is om daarbij ook de vraag mee te nemen wat collega's gaan missen als zij "vervangen" zou worden. De antwoorden le-

veren extra informatie op die meer kleur geven aan haar toegevoegde waarde.

Vervolgens brengen we in kaart waar haar passie ligt. We brainstormen over waar ze goed in is en ook blij van wordt. Ik vraag haar voor de volgende keer een moodboard te maken, zodanig dat iedere keer als ze ernaar kijkt, ze er gelukkig van wordt.

In ons volgende gesprek denkt ze terug aan een of meerdere situaties in haar werk, waar ze met een tevreden gevoel op terug kijkt. Aan de hand van een praktijkvoorbeeld lopen we samen een



aantal stappen door die inzicht geven in haar visie en missie. Coachee geeft aan nu meer bewust te zijn, van wat ze echt wilt en welke waarden voor haar belangrijk zijn.

Samen maken we de vertaalslag naar haar unieke persoonlijke IKIGAI als nieuw perspectief. Ze plaatst dit op een plek waar ze er iedere dag bij stil kan staan en het als anker kan gebruiken.

Ter afronding maken we een concreet actieplan en hoe ze haar IKIGAI meer kan integreren in haar werk en haar leven.

Tijdens de eindevaluatie geeft ze aan dat ze weet welke eerste stappen ze zal zetten richting haar nieuwe loopbaanperspectief: missie geslaagd!

"Elke reis van duizend mijl, begint met de eerste stap" - Lao Tzu -



Testimonial

Met José maakte ik De Reis van je Leven® door plekken van vroeger te bezoeken. Niet om in mijn jeugd te graven, maar om te herinneren welke keuzes ik maakte en waarom.

Daarmee kwam de waardering terug voor die keuzes en de plaats waar ik stond.

Ik kijk hier heel positief op terug.

*Joris Kok
Directeur Fringe*

Doorstroom: van stressklachten naar nieuw zelfvertrouwen

Dit artikel is geschreven door één van de coaches van CoachNetwerk en richt zich op aandacht voor een goede doorstroom van medewerkers. Vooral de rol van de leidinggevende blijkt hier cruciaal:

De vrouwelijke client meldt zich met stressklachten, waaronder oververmoeidheid. De stressoren bevinden zich zowel in de privé situatie als op het werk en blijken een stapeling te zijn van gebeurtenissen, die ertoe geleid hebben dat de client nu somber en oververmoeid is, en totaal geen zin meer heeft in 'wat dan ook'.

De client vertelt in het kennismakingsgesprek dat ze door een 'incident' met haar vorige leidinggevende uit balans

is geraakt. Bij doorvragen blijkt dat de leidinggevende een heel andere persoonlijke (werk)stijl heeft dan mijn client. Ze omschrijft het zelf als: 'hij is rood en ik ben blauw'. Hij vond dat ze meer van zichzelf moest laten horen in bijeenkomsten en assertiever moest

worden. Dit terwijl de persoonskenmerken van de client iets heel anders laten zien: bescheidenheid, bedachtzaamheid, nauwgezetheid en punctualiteit. Eigenschappen die uitstekend bij haar ondersteunende rol passen op de afdeling Compliance van het bedrijf waar zij



werkzaam is. Ze wil ook graag weten waar zij aan toe is, maar duidelijkheid van haar leidinggevende over de kwaliteit van de uitvoering van haar werk blijft achterwege en ook komt er vaak geen reactie van hem op haar mails.

Toen de leidinggevende vertrokken was kwam de opluchting en voelde de client zich wat beter. Maar het 'kwaad' was al geschied: de client voelt zich onzeker, haalt nog maar weinig plezier uit het werk en twijfelt veel aan zichzelf.

Daarnaast speelt er privé ook het nodige: opgroeiende kinderen die deels nog thuis wonen en waarvan één kind veel aandacht nodig heeft, mantelzorg voor haar moeder, waarbij veel oude pijn gevoeld wordt door de client vanwege een moeilijke moeder dochter relatie. Bij doorvragen blijkt ook dat er vraagstukken spelen rondom de fase van haar

leven: midden vijftig, het 'zorgen voor' moe zijn, net uit de overgang. Naast verdriet is er ook veel boosheid bij de client, vaak is ze ook vooral boos op zichzelf. Haar zelfbeeld is erg laag.

In de acht coachgesprekken die volgen gaat veel aandacht naar de beleving van de client over al deze thema's. Het lucht haar op. Het praten over helpt om te

verwoorden wat er in de diepere lagen speelt en mijn luisterende oor, met erkenning voor haar emotionele pijnen, doet de client goed. Langzaam maar zeker gaat zij anders naar zichzelf kijken, ontwikkelt ze meer zelfcompassie, geeft ze erkenning aan haar kwaliteiten, en neemt ze meer tijd en ruimte voor zichzelf: ze gaat leuke dingen doen, iets





helemaal voor zichzelf, zonder rekening te houden met alle anderen die zorg vragen (haar kinderen, haar moeder). Haar vermoeidheid neemt af.

De rol van haar nieuwe leidinggevende in het proces is van groot belang. Ze heeft aandacht voor de cliënt, ziet haar 'echt' zoals ze is, geeft haar erkenning en waardering en langzaam maar zeker

knaapt de cliënt op. Ze ontwikkelt zelfvertrouwen, heeft weer plezier in haar werk, laat ook van zich horen en toont zelfwaardering. Thema's als schaamte worden in onze gesprekken verder uitgediept. Ze schrijft een brief aan haar moeder. een brief aan zichzelf. En..... dit alles helpt enorm.

Het traject is een persoonlijk ontwikkelingstraject geworden, dat zijn vruchten afwerpt zowel op het werk als privé. Wanneer we het traject afronden zit de cliënt weer goed in haar vel, kan ze goed voor zichzelf zorgen, weet ze haar grenzen te bewaken en het allerbelangrijkste: haar zelfbeeld en zelfvertrouwen zijn sterk gegroeid wat zich uit in stevigheid op het werk en het met plezier vervullen van haar rol, ongeacht welke leidinggevende ze op dat moment heeft. Mijn cliënt blijft 'duurzaam in balans'.

Toen ik met CoachNetwerk in contact kwam hoopte ik snel wat communicatieve vaardigheden bij te leren. Mijn coach leerde mij al snel dat mijn coachvraag vooral was hoe ik mijzelf meer kon accepteren en hoe ik meer in contact kon staan met mijn gevoelens. Ik heb ongelooflijk veel gehad aan de begeleiding van CoachNetwerk. Ik heb meer vertrouwen in mijzelf en sta meer in contact met mijn gevoel waardoor ik automatisch ook meer indruk maak bij gesprekspartners. Ik zal dit de rest van mijn leven meenemen en ben hem daar dan ook erg dankbaar voor!

Michiel, Tax Director PwC

11 tips voor jou als teamleider!

De duurzame inzetbaarheid van je team verbeteren?

Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van teamleden is niet alleen maar het werk van HR of management. Ook jij als teamleider kan in je team het verschil maken wanneer je een aantal simpele vuistregels ter hand neemt.

HR en management zet de grote lijn uit en jij zult dat beleid moeten vertalen naar praktische uitvoering op de werkvloer. De rol van de teamleider als schakelpunt is hierin cruciaal.

Als teamleider wil je niets liever dan dat je team gemotiveerd en productief blijft. Maar wist je dat de duurzame inzetbaarheid van je teamleden een belangrijke factor is voor het succes van je bedrijf?

Het is dus belangrijk om als teamleider te investeren in de duurzame inzetbaarheid van je team. Maar hoe doe je dat? In dit artikel 11 tips, die jouw team zeker zullen motiveren en inspireren!

Tip 1: Bied ontwikkelingsmogelijkheden aan

Als teamleider is het jouw verantwoordelijkheid om je teamleden te stimuleren om zichzelf te blijven ontwikkelen. En dit kan op verschillende manieren. Denk bijvoorbeeld aan het zichtbaar onder de aandacht brengen van trainingen, opleidingen of cursussen. Maar het kan ook door het bieden van uitdagende projecten of het stimuleren van kennisdeling binnen het team. Door je teamleden de mogelijkheid te geven om te groeien en te leren, blijven zij gemotiveerd en inzetbaar.



Tip 2: Creëer een positieve werkcultuur

Een positieve werkcultuur is cruciaal voor de duurzame inzetbaarheid van je team. Het is dus belangrijk om hier als teamleider in te investeren. Maar hoe doe je dat? Door bijvoorbeeld te zorgen voor een goede sfeer op de werkvloer, waarin respect en waardering centraal staan. Maar ook door regelmatig feed-

back te geven en tijdens de eventuele Dagstart open te staan voor ideeën en suggesties van je teamleden. Op deze manier voelen je teamleden zich betrokken en gewaardeerd, wat bijdraagt aan hun motivatie en inzetbaarheid.

Tip 3: Geef verantwoordelijkheid en autonomie

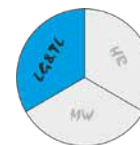
Verantwoordelijkheid en autonomie zijn belangrijke aspecten voor de duurzame inzetbaarheid van je teamleden. Als teamleider kun je hierbij helpen door je teamleden steeds meer verantwoordelijkheid te geven, zowel individueel als in teamverband. Dit kan bijvoorbeeld door ze actief te betrekken bij belangrijke projecten, of door ze meer zelfstandigheid te geven in hun werk. Op deze manier voelen je teamleden zich betrokken en gewaardeerd, wat bijdraagt aan hun motivatie en inzetbaarheid.

Tip 4: Zorg voor een goede balans tussen werk en privé

Een goede werk-privé-balans is essentieel voor de duurzame inzetbaarheid van je teamleden. Als teamleider kun je hierbij helpen door bijvoorbeeld flexibele werktijden aan te bieden of de mogelijkheid tot thuiswerken. Maar ook door regelmatig te checken of je teamleden niet overbelast zijn door zorgen thuis, denk bijvoorbeeld aan mantelzorg of zorg voor een ziek kind. Hou daar op een goede manier rekening mee en zoek samen naar werkbare oplossingen. Plan voor oudere werknemers tijdig rustmomenten in en gebruik die voor overleg of brainstormen over verbeteringen van het werk. Op deze manier blijven je teamleden gezond en gemotiveerd, wat bijdraagt aan hun inzetbaarheid en productiviteit.

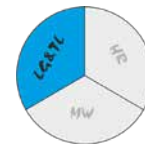
Tip 5: Borg psychologische en sociale veiligheid binnen het team

Creëer een veilige en respectvolle werkcultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om zichzelf te zijn en hun ideeën en feedback te delen zonder angst voor negatieve consequenties. Zorg voor een vertrouwenspersoon binnen het team of afdeling en geef het goede voorbeeld door als teamleider open te zijn over je eigen emoties en gedachten. Dit creëert een sfeer van vertrouwen en verbinding binnen het team, wat bijdraagt aan de motivatie en inzetbaarheid van je teamleden.



Tip 6: Houd rekening met de verschillende leeftijden en achtergronden

Een diverse werkomgeving kan een positieve invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van je teamleden. Als teamleider kun je hierbij helpen door rekening te houden met de verschillende leeftijden, achtergronden en capaciteiten van je teamleden. Dit kan bijvoorbeeld door flexibele werkuren aan te bieden of door taken te verdelen op basis van capaciteiten en ervaring. Maar ook door het bieden van persoonlijke ontwikkelingsplannen en loopbaanbegeleiding. Op deze manier herken je talent, zorg je voor doorgroeimogelijkheden, bevorder je uitwisseling met andere teams en voelen mensen zich op een positieve manier uitgedaagd.



Tip 7: Communiceer duidelijk en regelmatig

Duidelijke en regelmatige communicatie is essentieel voor de duurzame inzetbaarheid van je teamleden. Als teamleider wil je open staan voor feedback en regelmatig communiceren met je teamleden. Bespreek de doelen en verwachtingen van het bedrijf en zorg dat je teamleden weten wat er van hen verwacht wordt. Maar ook door tijdig te communiceren over veranderingen en ontwikkelingen binnen het bedrijf. Op deze manier voelen je teamleden zich betrokken en gewaardeerd, wat bijdraagt aan onderling vertrouwen en loyaliteit.

Tip 8: Beloon en waardeer je teamleden

Een beloning en waardering zijn belangrijke aspecten om de inzetbaarheid van

het team te verbeteren. Het is leuk en inspirerend om je teamleden te belonen voor hun inzet en prestaties. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een bonus of salarisverhoging, maar ook door het bieden van openlijke complimenten en erkenning voor hun werk. Op deze manier blijven je teamleden gemotiveerd en zullen ze zich meer inzetten voor het bedrijf.



Tip 9: Luister naar je teamleden

Je teamleden hebben waardevolle kennis en ervaringen die bij kunnen dragen aan de duurzame inzetbaarheid van het team. Het is daarom belangrijk om naar je teamleden te luisteren en hun input serieus te nemen. Door hun feedback en ideeën te implementeren, voelen je teamleden zich gewaardeerd en betrokken bij het bedrijf. Dit draagt bij aan hun motivatie en inzetbaarheid en kan leiden tot nieuwe inzichten en verbeteringen voor het bedrijf.

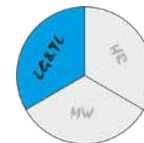
Tip 10: Zorg voor een goede sfeer op de werkvloer

Een goede sfeer op de werkvloer is belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid van je teamleden. Als teamleider kun je hierbij helpen door bijvoorbeeld teambuildingactiviteiten te organiseren

of door het creëren van een gezellige en inspirerende werkomgeving. Ook een opgeruimde werkplek, een gezellige koffieplek of groen in de vorm van planten zorgt voor een goede sfeer. Op deze manier voelen je teamleden zich thuis op het werk en zijn ze gemotiveerd om zich in te zetten voor het bedrijf.

Tip 11: Bied coaching en begeleiding

Coaching en begeleiding zijn belangrijke aspecten om de duurzame inzetbaarheid van je teamleden te verbeteren. Met individuele coaching en begeleiding zullen mensen zich verder ontwikkelen en groeien binnen het bedrijf. Dit draagt bij aan hun motivatie en inzetbaarheid en zorgt voor doorstroming en kwaliteitsverbetering binnen de organisatie.



Conclusie

Als teamleider is het belangrijk om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van je teamleden. Door het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden, het creëren van een positieve werkcultuur, het geven van verantwoordelijkheid en autonomie, het bieden van een goede werk-privé-balans, het zorgen voor een veilige werkomgeving, het rekening houden met verschillende leeftijden en achtergronden, en het communiceren van doelen en verwachtingen, kun je bijdragen aan de motivatie en inzetbaarheid van je teamleden.

En als je deze tips opvolgt, zal je team gemotiveerd en productief blijven, wat uiteindelijk zal bijdragen aan het succes van je organisatie. Het is belangrijk om te onthouden dat duurzame inzetbaarheid niet alleen gaat om het verminderen

van ziekteverzuim, maar ook om het behouden van de kennis en expertise van je teamleden en het vergroten van de flexibiliteit en aanpassingsvermogen van je organisatie.

Als teamleider ben je een belangrijke schakel in het creëren van een werkomgeving waarin je teamleden zich gewaardeerd en betrokken voelen.

En vergeet niet: het is belangrijk om regelmatig te evalueren en bij te sturen waar nodig. Door feedback te vragen aan je teamleden, kun je ontdekken wat goed werkt en wat nog verbeterd kan worden.

Heb je zelf behoefte aan coaching om bovenstaande tips beter uit te voeren, bel dan gerust met CoachNetwerk voor een goede coachprofessional om ook jou te begeleiden!



5 Tips voor de mentaal fitte medewerker

Bij het thema Duurzame Inzetbaarheid denken we vaak ook aan de mentale fitheid van medewerkers om de doorstroming in de organisatie goed bij te kunnen houden. We verzamelden nog deze 5 tips die elke medewerker mee kan nemen.

”Het zijn niet de sterksten die overleven en ook niet de meest intelligenten.

Het zijn diegenen die het beste reageren op veranderingen”

-Charles Darwin-

Ieder mens gaat anders om met stress en onzekerheid. Bij deze 5 tips hoe je veerkrachtig met stress en onzekerheid kunt omgaan en er sterker kunt uitkomen.

Tip 1: Structuur, ritme en een “break out box”

Breng structuur aan in je dag en zorg ook voor voldoende slaap en ontspan-



ning. Maak een lijst met 50 korte activiteiten die jou ontspanning en energie geven, een “break out box”. Houd een structuur aan van bijvoorbeeld, na 2 uur werken een korte pauze en kies een activiteit uit jouw “break out box”. Bouw ook lummeltijd in en ga minimaal 1 x per dag naar buiten. Uiteindelijk zal je hierdoor veel effectiever zijn.

Tip 2: Aanvaarden en reflectie

“What you resist, persists”

-C.G. Jung-

Welke impact heeft de nieuwe situatie op jou? Erken wat er nu is ook als het niet fijn is. Misschien ben je nu minder productief, maak je jezelf zorgen of kun je je minder goed concentreren, dan is dat wat er nu is en dat is oké. Zeg ja tegen wat nu onaangenaam is, zonder jezelf hierin te verliezen en neem een

adem Pauze. Adem 5 keer rustig in en langzaam uit. Stel jezelf de vraag, wat heb ik nu nodig? Wat werkt nu wel voor jou?

Hoe eerder je de huidige situatie kunt aanvaarden, hoe eerder er ruimte komt voor een nieuw perspectief. Schakel ook hulpbronnen in, wie of wat kunnen jou nu helpen?

Tip 3: Uit je comfortzone

***“Out of your comfortzone,
is where the magic happens”***

Het is comfortabel en vertrouwd om juist nu in tijden van onzekerheid in je comfortzone te blijven. Het vreemde is dat dan juist je comfortzone kleiner wordt. Terwijl als je uit je comfortzone stapt, neem je jouw comfortzone mee en wordt deze juist groter. Dit ga je pas ervaren als je de stap hebt durven

nemen en daar is moed voor nodig.

Wat hierbij kan helpen is dat je bewust bent van wat voor jou belangrijke waarden zijn, waar ga je voor en sta je voor. Verbind je met jouw waarden en houd daarbij jouw einddoel voor ogen.

Tip 4: Wat gaat er wel goed?

“Alles wat je aandacht geeft groeit”

Maak een lijst met dingen die wel goed gaan, deel deze ook met je collega's, familie en vrienden. Schrijf iedere dag op waar je dankbaar voor bent. Want, alles wat je aandacht geeft groeit.

Tip 5: Jouw toekomstperspectief

“Ontdek nieuwe kanten van jezelf”

Stel we zijn 6 maanden verder. Hoe wil je dan graag op deze situatie terugkijken? Kijk er eens met een nieuwsgieri-

ge open blik en een glimlach naar. Wat er ook gebeurt je neemt jezelf mee als constante factor. Ontdek nieuwe kanten van jezelf! Je hebt alles in huis, alles is er al. Zie het als een kans om jezelf nog beter te leren kennen en uit te dagen en om meer te doen met je talenten en sterke kanten.

Veel succes met deze tips!



Oud en versleten of toe aan versie 2.0??

Wanneer oudere werknemers niet meer meekomen in de organisatie, de energie of mentale fitheid niet meer hebben of de voortschrijdende technologie niet meer volgen denken we al vaak aan afscheid nemen met een outplacement traject. Dat kan ook een ander traject zijn waardoor de medewerker een nieuw elan vindt om de laatste jaren nog heel goed in te kunnen vullen. Deze casus is vanuit haar praktijk beschreven door één van de coaches van CoachNetwerk:

We maken kennis met Paul.

Zuchtend gaat Paul tegenover me zitten. Hij is 59 jaar en al 25 jaar werkzaam bij een groot internationaal bedrijf. Hij heeft 5 teams onder zich van vooral jonge mensen die mooie projec-

ten uitvoeren over de hele wereld. Hij is pas verhuisd en gaan samenwonen met zijn vriendin. Samen hebben ze 7 bijna volwassen kinderen en af en toe zijn die allemaal tegelijk thuis. Eén van zijn eigen kinderen heeft intensieve zorg nodig en dat pakken hij en zijn ex-vrouw heel goed samen op.



Paul merkt dat het hem de laatste tijd echt helemaal over de schoenen loopt, niet alleen privé maar ook op het werk:

hij kan de digitalisering niet altijd helemaal bijbenen, zijn jonge medewerkers zijn daar gewoon beter in dan hij. De projecten worden steeds complexer en hij heeft niet meer de tijd en de energie om elke week het vliegtuig te pakken naar het buitenland. Bovendien laat het gepieker over lopend werk hem 's avonds en in het weekend niet meer los. Hij ziet overal beren op de weg.

Toch vindt hij zijn werk heel leuk en wil hij nog heel graag de "laatste jaren" van zijn carrière volmaken bij zijn huidige werkgever. Hij trekt de stoute schoenen aan, stapt over zijn schaamte heen en vraagt een gesprek aan bij zijn eigen leidinggevende, één van de directieleden van de organisatie.

Zijn leidinggevende reageert gelijk heel goed: hij luistert, hij vraagt door, hij trekt geen conclusies maar hoort en voelt

echt heel goed hoe het met Paul gaat en wat hij graag zou willen zien veranderen.

Paul merkt dat hij het afgelopen jaar de verkeerde dingen is gaan doen: te veel micromanagement, te ver weg van de inhoud, te veel bezig met het halen van deadlines en te weinig bezig met het uitzetten van visie en grote lijnen. Zijn leidinggevende had dat ook al gezien maar had er nog geen vragen bij gesteld. Hij realiseert zich nu terdege dat hij dat direct al wel had moeten doen!



Stap 1: Betrokkenheid

Paul mag zijn verhaal doen, mag zijn zorgen delen, krijgt niet gelijk de afrekening gepresenteerd en wordt uitgenodigd om met een coach van CoachNetwerk te praten over een ander perspectief.

Stap 2: Inventarisatie

Samen met de coachprofessional zet Paul goed en uitvoerig uiteen waar het nou eigenlijk aan schort, wat de grootste energielekken zijn, wat hij absoluut nog wel wil en wat niet meer. De coach zet hem ook gelijk aan het werk om inzichtelijk te maken hoe Paul zijn eigen gepeiker alleen maar voedt en verergert. Dat helpt gelijk al heel veel en Paul kan meer afstand gaan nemen tot zijn eigen gepeiker.

Stap 3: Acceptatie

Paul begint te snappen dat hij zijn eigen gedachten en gevoelens veel beter kan managen dan hij tot nu toe ooit heeft gedaan. Hij begint verantwoordelijkheid te nemen voor de patronen en routines die hij zelf in stand heeft gehouden waardoor hij niet meer los kon komen van zijn gepeiker. Hij begint weer ruimte te maken voor hardlopen en fietsen, hij sluit zijn pc om 6 uur af, neemt zichzelf niet langer kwalijk dat zijn zorgenkind de verkeerde keuzes heeft gemaakt, durft veel meer te voelen wat er met hem is in plaats van het weg te rationaliseren. Hij komt tot acceptatie en tot reflectie.

Perspectief 4: Ontwikkeling

Paul heeft via het coachtraject de mogelijkheid gekregen om even stil te

staan en de balans op te maken over zijn zakelijke en persoonlijke leven tot nu toe. Hij ziet dat hij sommige dingen echt heel goed heeft gedaan en sommige dingen echt heeft laten schieten. Hij kan zichzelf waarderen voor de goede dingen en zichzelf vergeven voor de minder goede. Compassie en dankbaarheid zijn gevoelens die hij hiervoor niet zou hebben durven toelaten en nu wordt hij er af en toe door overspoeld. Vanuit het nieuw hervonden vertrouwen in en begrip voor zichzelf zet hij een koers uit naar een versie 2.0 van zichzelf die hem in staat stelt om zowel zakelijk als privé zijn leven opnieuw in te richten op een manier die voor hem werkt, in plaats van zichzelf alleen maar te richten op de behoeften van anderen.

Stap 5: APK.

Paul spreekt nog regelmatig even af met zijn coach voor een wandeling om zowel alle zorgen als alle overwinningen de revue te laten passeren. Hij neemt nog regelmatig zijn huiswerk door, schrijft af en toe een verslag aan zichzelf, houdt zijn leidinggevende veel beter op de hoogte van zijn projecten, laat veel meer werk over aan zijn medewerkers en pakt zijn nieuwe rol als mentor en gids heel goed in de organisatie op.

Conclusie

Duurzame Inzetbaarheid is een kwestie van regelmatig de balans durven opmaken: waar sta ik, wat doe ik goed, waar laat ik de bal vallen, hoe hou ik dat zelf in stand, waar mag ik meer aandacht aan geven en wat mag ik achter me laten? Even stilstaan is soms een hele vooruitgang. Paul is er een mooi voorbeeld van!



CoachNetwork

Elke organisatie heeft een ontwikkelbehoefte die zich kan vertalen in allerlei coachvragen op het niveau van team, individu en leiderschap. CoachNetwork vult deze vragen op zo'n manier in dat elke interventie bijdraagt aan de groei van de héle organisatie.

Vanuit commitment aan de kwaliteit van coaching, focust onze organisatie zich op het verbinden van elke arbeidge-relateerde coachvraag aan de beste coachprofessionals in Nederland.

Met kennis van zaken bieden we voor elk niveau een volwaardig coachtraject. Bovendien nemen wij u alle administratie rondom trajecten uit handen. En door de regelmatige terugkoppeling met HR is de rode draad in uw organisatie altijd goed in beeld.

TCP.

TeamCoachPro

TeamCoachPro

Professionele organisaties in Nederland hebben van tijd tot tijd behoefte aan de inzet van een goed opgeleide en ervaren externe professional in teamcoaching. Door de krachten te bundelen van CoachNetwork en de beste teamcoachprofessionals krijgen organisaties de

beschikking over een breed spectrum van teamcoachprofessionals die in alle lagen van de organisatie kunnen worden ingezet.

CoachNetwork weet als geen ander de specifieke behoefte aan coaching te vertalen naar de matching met de juiste professional(s).

TeamCoachPro is een nieuwe tak van CoachNetwork met teamcoaching als speerpunt. Daarmee krijgen organisaties toegang tot de beste oplossingen voor alle mogelijke team gerelateerde vragen, uitdagingen en ontwikkelwensen.





de slimste route naar effectieve coaching

*Met ruim 40 zeer ervaren coaches,
geschoold en geaccrediteerd in vrijwel alle
coachdisciplines én beschikbaar over heel
Nederland, zijn wij je graag behulpzaam.*

Contact

CoachNetwork B.V.

+31 (0)85 - 060 3636



Bij de start van elk coachtraject kun je kennismaken met twee coaches.

Wij stellen je graag voor aan precies die coaches in ons netwerk die over de juiste kennis en ervaring beschikken.



Wil je weten wat CoachNetwork voor jou en jouw organisatie kan betekenen? Heb je een vraag over de ontwikkeling van jezelf of jouw medewerkers? Dan spreek ik je graag.

Via mail of telefonisch:
085 - 060 3636. [JOSÉ MARK](#)

www.coachnetwerk.nl - contact@coachnetwerk.nl - 085 - 060 3636