

Januari 2012





zondag

1

JANUARI

Nieuwjaarsdag

**Succes hebben betekent in
staat zijn je leven op jouw
manier te leiden**

januari	m	d	w	d	v	z	z	
							1	52
	2	3	4	5	6	7	8	1
	9	10	11	12	13	14	15	2
	16	17	18	19	20	21	22	3
	23	24	25	26	27	28	29	4
	30	31						5

Een succesvol 2012

De Coachingskalender 2012 is inmiddels de tiende editie van de Coachingskalender. Wat als een grapje begon, werd tot onze eigen verrassing een groot succes. Heel erg leuk natuurlijk. Maar het leukste is dat we er nog steeds plezier aan beleven om de kalender te maken. Dat is misschien wel het grootste succes.

Want als het gaat om succes is het een valkuil om te denken dat je alleen succesvol bent als je dingen bereikt die anderen belangrijk vinden. Zeker als je iets nieuws begint is je eigen meetlat veel belangrijker. Je bent dan al succesvol als je de stappen zet in de richting die je op wilt. Op basis van het zelfvertrouwen dat je daarvan krijgt kun je weer een volgende stap zetten. Op een gegeven moment komen er vanzelf stappen die ook door anderen als succesvolle stappen worden beschouwd.

Dan is het niet zo erg als het een tijdje duurt om doelen te realiseren. Als je je niet laat verleiden te denken dat je niet succesvol bent als anderen dat niet ook vinden, maak je het jezelf een stuk gemakkelijker.

Bedenk dat de reis zelf minstens zo belangrijk is als het doel van die reis, en dat je in je leven heel wat meer zult reizen dan op de plaats van bestemming arriveren.

Een succesvolle reis gewenst in 2012!





donderdag

26

JULI

**Coachend leiderschap
is logisch als je bedenkt
wat het alternatief is**

juli	m	d	w	d	v	z	z	
							1	26
	2	3	4	5	6	7	8	27
	9	10	11	12	13	14	15	28
	16	17	18	19	20	21	22	29
	23	24	25	26	27	28	29	30
	30	31						31

De beste leider is ook een coach

De onderzoeksvraag in het boek *The extraordinary coach* (2010) van John Zenger, een bekende Amerikaanse managementconsultant, luidt: maakt coaching echt zoveel uit als je resultaten wilt behalen met je team? Het antwoord: 'Great leaders are great coaches', onderbouwt hij als volgt:

- Haal je goede productieresultaten, maar scoor je niet goed op coachende kwaliteiten, dan heb je slechts 7% kans om door te dringen tot de top tien managementcategorie.
- Slechts 15% van je medewerkers is dan tevreden over je, en dat blijken de mensen te zijn die het kortst in dienst zijn.
- Nemen je coachingsvaardigheden toe, dan neemt die tevredenheid evenredig toe. In organisaties zonder coachingscultuur zegt 50% van de medewerkers dat ze erover nadenken om van baan te veranderen. Statistisch gezien is de helft daarvan, dus 25%, ook daadwerkelijk binnen het jaar vertrokken. In organisaties met een hoge score op coachende kwaliteiten van het management is dat maar 22% respectievelijk 11%.
- Een hogere tevredenheid en hogere retentie van personeel leidt tot hogere productiviteit en dus winst. Als je coaching dus niet voor de mensen doet, doe het dan tenminste voor de poen.
- Als je als goede coach geen managementresultaten haalt, dan heb je slechts 4% kans om tot de top tien managementcategorie door te dringen.
- Ben je zowel een goede coach als resultaatbehallende manager, dan is je kans om tot de top door te dringen niet $7 + 4 = 11$, maar blijk je maar liefst 85% kans te hebben!





maandag

10

SEPTEMBER

**Ze zeggen dat iedereen
hier de top kan bereiken,
en ik begin te geloven
dat dat inderdaad klopt**

september	m	d	w	d	v	z	z	
						1	2	35
	3	4	5	6	7	8	9	36
	10	11	12	13	14	15	16	37
	17	18	19	20	21	22	23	38
	24	25	26	27	28	29	30	39

Groepsgeweten

Zoals ieder mens persoonlijk een geweten heeft, zo bestaat er ook zoiets als een groepsgeweten. Dit groepsgeweten waakt over de binding van de groep als geheel. Het is een onbewuste kracht in organisaties, maar alle mensen en delen van de organisatie worden er sterk door beïnvloed.

Als er ergens in het systeem iets niet in balans is, blijkt dat uit de volgende symptomen:

- onduidelijkheid in het leiderschap;
- ziekteverzuim onder medewerkers;
- het steeds maar terugkeren van dezelfde problematiek, ongeacht wisselingen van leider of medewerkers;
- het structureel onvoldoende bereiken van doelen;
- strijd tussen verschillende afdelingen en subgroepen binnen de organisatie;
- het voortleven van oud zeer en andere historische belemmeringen;
- onduidelijkheid over verantwoordelijkheden;
- een algemene behoefte aan meer daadkracht.

Vanuit dit perspectief kan men naar mensen, teams en afdelingen kijken als bewakers van het geweten van de organisatie, gebaseerd op de volgende drie elementaire principes:

1. Iedereen heeft recht op een plaats.
2. Er is een natuurlijke ordening in de organisatie.
3. Er dient een balans te zijn tussen geven en nemen.

Deze drie bindingsprincipes zien we niet alleen in organisaties, maar ook in families.

Naar: Eelco de Geus, 'Systemisch denken en handelen in organisaties'.
www.systeemconstellaties.nl





woensdag

24
OKTOBER

**Alleen loop je sneller,
maar samen loop je verder**

oktober	m	d	w	d	v	z	z	
	1	2	3	4	5	6	7	40
	8	9	10	11	12	13	14	41
	15	16	17	18	19	20	21	42
	22	23	24	25	26	27	28	43
	29	30	31					44

Delegeren

Hoe vaak denk ook jij niet: 'Als ik het zelf doe, gaat het veel beter en veel sneller!' Voor veel managers is dit een groot dilemma. Zie je het voor je? Ze hebben altijd hun deur openstaan voor hun medewerkers. Die medewerkers maken daar graag gebruik van. Lekker makkelijk! En die medewerkers weten ook heel goed dat ze de manager er een plezier mee doen. Maar wat is het effect op de langere termijn? Een (te) drukke manager met een team van lui geworden medewerkers.

Een opendeurenbeleid is een middel om bepaalde doelen te bereiken. De visie die eraan ten grondslag ligt, is gericht op ruimte geven, aansluiten op behoeften en mogelijkheden, meer mogelijkheden bieden voor eigen initiatief, zorgen dat de medewerkers zichzelf kunnen zijn.

De essentie van op een goede manier delegeren is een ontwikkeling van 'leiding' naar 'begeleiding'. In de praktijk gebeurt het vaak dat een visie wordt vertaald in regels en procedures. Daarbij gaat het vooral om het 'beheersen' van de groep: controle en overzicht. Het management zou moeten afstappen van dit beheersmodel en meer gericht op de individuen gaan kijken en werken. Voor de ontwikkeling van 'leiden' naar 'begeleiden' is reflectie op het eigen handelen een voorwaarde. Een open houding, dingen durven uitproberen en samenwerken zijn daarbij essentiële onderdelen.

Is vandaag misschien een goede dag om te oefenen met 'loslaten van regels' en 'ieder teamlid als individu zien'?



Liefdevol de deur sluiten

Op de drempel van een nieuw jaar denk je misschien na over hoe je in je leven dingen wilt en kunt bereiken en wat dit betekent voor je relatie met anderen. Het boeiende is dat samenwerking met en steun van anderen je ver kan brengen. Op heel veel fronten is solitair succes behalen eigenlijk niet mogelijk. Aan de andere kant kan geaccepteerd willen zijn binnen een groep belemmerend werken.

Die behoefte erbij te horen werkt zeker ten opzichte van 'het nest' waar je uit komt. Het is lastig om afstand te nemen van opvattingen en normen die je van je familie hebt meegekregen.

Toch is het om ja te kunnen zeggen tegen het leven soms nodig ook een krachtig nee te ontwikkelen. Dat is niet gemakkelijk. Belangrijk is dan vooral de manier waarop je het zegt. Je losmaken met een overdreven 'rot op' maakt even eenzaam als maar 'ja' zeggen om erbij te horen.

Dan wordt het steeds lastiger om te weten waar je echt ja tegen wilt zeggen.

En rondom wat je niet wilt, reageer je vooral geïrriteerd.

De kunst is om liefdevol de deur te sluiten voor zaken en mensen die je niet (meer) wilt. Dan sta je ook open voor een nieuw en volmondig 'ja'.

Bedankt dat je dit jaar weer ja hebt gezegd en open hebt gestaan voor de Coachingskalender en onze ideeën. Wij staan open voor die van jou en horen graag feedback via boers@valuebridge.nl of marijkelingsma@coachboulevard.nl. We wensen je alvast een heel goed en open-minded 2013.

