

# Persoonlijke coaching

Soulstrategies



# Inhoudsopgave

1. De context en vraag	2
2. Opzet Coaching	3
3. Contact	8
4. Bijlage	7





# 1. Context en vraag

In de persoonlijke coaching starten we met het verkennen van je vraagstuk. Je krijgt meer inzicht in de wijze waarop jij als persoon, innerlijk leiding neemt en doet wat je zegt en zegt wat je doet.

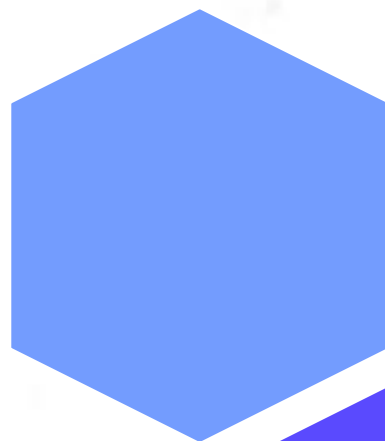
## **Niet wie je bent, maar wat je doet bepaalt je (bedrijfs)resultaat.**

Innerlijk leiderschap is het vermogen om trouw te zijn aan je innerlijke stem (juist of ook als de omgeving iets anders vraagt). Het is het vermogen om bij je eigen bedoeling te blijven. Ik geloof dat je intuïtie bepalend is voor het kiezen van een bepaalde strategie van beïnvloeden. Je intuïtie is vaak minder bewust aanwezig en laat zich niet sturen door je ratio. Je intuïtie voelt of iets waar of onwaar is en stemt daar op af. Niet wie je bent, maar wat je doet bepaalt zo je (bedrijfs)resultaat.

## **Persoonlijke groei**

Tijdens de coaching breng ik je op verschillende manieren in contact met dat wat onderbewust of minder bewust is. De waardevolle informatie die het oplevert kan je benutten in je manier van leiding geven aan jezelf en anderen. Zo groei je als persoon en professional. Het persoonlijke coachingsprogramma bestaat uit 3 stappen. Samen bepalen we het aantal sessies, dat minimaal drie is en maximaal zes. Zie op de volgende pagina de opbouw.

# Persoonlijke coaching



Wie ben ik, waar zit mijn kwaliteit, hoe ben ik hier gekomen en wat wil ik bereiken de komende jaren

Systemisch werk om dieperliggend te kijken waar patronen en gedrag vandaan komt  
Effectiviteit onder de loep nemen



Inzichten omzetten naar actie. Aan de slag met (her)nieuwde energie, ander gedrag.





## 2. Opzet persoonlijke coaching

### **INNERvision**

Voorafgaand aan de eerste sessie is er een intake om je vraag te verkennen en het programma aan te passen aan jouw context. Dan krijg je huiswerk, met dit huiswerk brengen we in beeld: wie ben jij, waar zit je talent, waar zit de valkuil. Ook staan we stil bij wat heb je bereikt en wil je bereiken, maar de nadruk ligt op 'hoe ben je tot hier gekomen, zowel privé als zakelijk.' We leggen gedragspatronen bloot en maken helder waar je wil staan over bepaalde periode.

### **INside OUT**

De inzichten uit de eerste sessie verdiepen we met een (familie-) opstelling. Een opstelling is een weergave van jouw innerlijk. Het geeft een beeld waar bepaalde gedragspatronen dieperliggend vandaan komen. Het geeft inzicht in waarom 'je doet wat je doet' en wat het vraagt om andere keuzes te maken.

Ook staan we stil bij je Effectiviteit, deze geeft inzicht in welke strategieën van beïnvloeden heb je en hoe effectief zet je deze in. Als gewenst kunnen we ook een Insightsprofiel maken, met hetzelfde doel. Tussentijds huiswerk is onderdeel van dit blok

### **InnerFORCE**

Alle inzichten verzamelen en samenvatten naar actieplan. Als gewenst coaching on the job en sparren op afroep. Afhankelijk van de eerste sessie bepalen we hoe vaak we samenkomen en hoeveel sessies we nodig hebben. Uitgangspunt is dat ik je hier en daar gids, maar jij aan het stuur blijft.



## 2. Opzet persoonlijke coaching

### Praktische zaken

Afhankelijk van de eerste sessie bepalen we hoe vaak we samenkomen en hoeveel sessies we nodig hebben. Als kader ga ik uit van minimaal drie maximaal zes offline sessies. Tussentijds is er huiswerk en kunnen we ook online samenkomen of telefonische coaching doen. Uitgangspunt is altijd dat we jouw proces volgen en net als het leven, laat dat zich van te voren niet helemaal sturen ;)

Een sessie duurt 1 dagdeel,

We werken op een externe locatie in overleg

Online sessies zijn maximaal 2,5 uur

Your magic  
will lead  
the way, if  
you are  
brave  
enough to  
follow it.





# Vorbereiding

Vaak begint de coaching vraag in de trant van: *'ik wil het anders doen, maar ik weet niet hoe. Ik wil niet weer in dezelfde valkuil stappen. Ik ben me bewust van mijn leiderschap en wat ik doe, toch lukt het niet zoals ik wil.'*

Voor we het in de gaten hebben treden we ook een nieuwe uitdaging tegemoet met 'oud gereedschap'. Heel vaak boeken we daar succes mee; soms lukt het ook niet. Voordat we deze 'automatische' piloot kunnen veranderen is het belangrijk ons bewust te worden van onze persoonlijke succesformule en wanneer (en waarom) we deze voor het eerst hebben ingezet! Het helpt als we inzicht hebben in het ontstaan van automatismen en strategieën. Die zijn bepalend voor ons levensverhaal.

Wat is afgesloten vormt een poort tot groei

Breng je vraag in beeld. Teken of schrijf op en gebruik de onderstaande vragen als richtinggevend.

- Waar wil je mee aan de slag, waar loop je tegenaan?
- Waar ben ik in mijn leven, waar wil je heen?
- Welke rollen vervul je allemaal?
- Ben je op de juiste route?
- Welke Als je meer uit jezelf haalt, hoe ziet dat er dan uit?
- Welke automatismen zou je willen doorbreken en waarom?
- Wat levert dat je op?



# 3. Contact

Als je interesse gewekt is, neem dan contact op voor een vrijblijvende intake en kennismaking. Samen bespreken we je wensen en gaan we als het klikt aan de slag.

[sarah@soulstrategies.nl](mailto:sarah@soulstrategies.nl)

06-24926886



# 4. Bijlage



# Systemisch werk



De systemische aanpak gaat er vanuit dat de systemen waarin we leven een grote invloed hebben op je manier van handelen. Een voorbeeld van een systeem is je gezin, je vriendengroep, de plek waar je studeert of bijvoorbeeld je sportclub.

Het eerste systeem is je familie, het gezin waarin je opgroeide. Gedrag patronen, overtuigingen en ideeën vandaag de dag vinden vaak hun oorsprong in dat systeem. Je benadert problemen of vraagstukken privé en zakelijk daardoor vanuit dat perspectief. Gewoon omdat je niet beter weet, je hebt het zo geleerd.

Die manier van doen 'kopieer' je in andere systemen: tijdens je werk, op het schoolplein, bij je vriendengroep...

De systemische benadering kan je helpen je vrij te maken van vastgeroeste patronen. Door zaken op een andere manier te bekijken leer je je innerlijk weten te volgen.

De methode biedt je nieuwe manieren van kijken en geeft inzicht in andere strategieën van beïnvloeden, waardoor je vrij bent om je eigen weg te gaan. Het resultaat: meer kracht en regie over je leven





# Organisatiecultuur in beeld

Goffee & Jones onderscheiden in hun boek *the Character of the corporation* vier organisatieculturen. Deze culturen zijn een handig framework om bewustzijn te krijgen op 'hoe de dingen gaan' binnen je organisatie. In de basis maken Goffee en Jones gebruik van twee oude sociologische concepten die de relaties die mensen met elkaar hebben beschrijven.

Sociability: de mate waarin je sociaal, gezellig en onderhoudend bent met elkaar

Solidarity: de mate waarin je solidair/saamhorig bent aan het zelfde resultaat/visie

Vier organisatieculturen met ieder een effectief en ineffectief gezicht

## Het karakter van de organisatie

Door deze twee concepten tegen elkaar af te zetten ontstaat de 'double S cube', met vier verschillende cultuurtypologieën; de netwerkcultuur, de gefragmenteerde cultuur, de cultuur gericht op de community en de prestatiegerichte cultuur.

Goffee en Jones beschouwen deze culturen als een basis om de cultuur te identificeren. Ze maken hiermee wat 'ongrijpbaar lijkt' tastbaar en concreet. De 'double S cube' brengt zowel het functionele als disfunctionele gezicht (of effectieve en minder effectieve) in beeld.

## Persoonlijk Kompas en Leiderschaps Kompas

Aan de hand van een vragenlijst kun je op persoonlijke en leiderschapsniveau in beeld te brengen hoe effectief je bent als mens of als organisatie en wat nodig is om effectiever samen te werken.



# Hoe werkt het?

Alle medewerkers vullen een vragenlijst in. We maken een onderscheid tussen effectief en efficiënt

## Effectiviteit

- Goede dingen doen
- Creatieve alternatieven scheppen
- Optimaal gebruik van middelen
- Resultaat bereiken – wat levert het op
- Winstvermeerdering
- DOEL-gericht (output)

## Efficiëntie

- Dingen goed doen
- Problemen oplossen
- Middelen veilig stellen
- Plichtsvervulling
- Kosten verlagen
- DOE-gericht (input)

## Niet wie je bent, maar wat je doet bepaalt je resultaat

We hebben allemaal verschillende strategieën van beïnvloeden geleerd. Deze strategieën zijn gebaseerd op je opvoeding, achtergrond en ervaringen. Ze bepalen de manier waarop je communiceert, samenwerkt, leiding neemt. Het Persoonlijk of LeiderschapsKompas geeft inzicht in je gedrag en de wijze waarop je jezelf en anderen managet/beïnvloedt. In die zin geeft het inzicht in ‘waarop je kompas afgesteld staat.’ Wat levert het Persoonlijk Kompas of LeiderschapsKompas op:

- Inzicht in waar je (kostbare) energie verliest in het bereiken van (persoonlijke/team/organisatie) doelstellingen
- Wat kun je doen om de effectiviteit van medewerkers op persoonlijk niveau te vergroten
- Wat kun je als leidinggevende doen om effectiviteit te vergroten en beïnvloeden

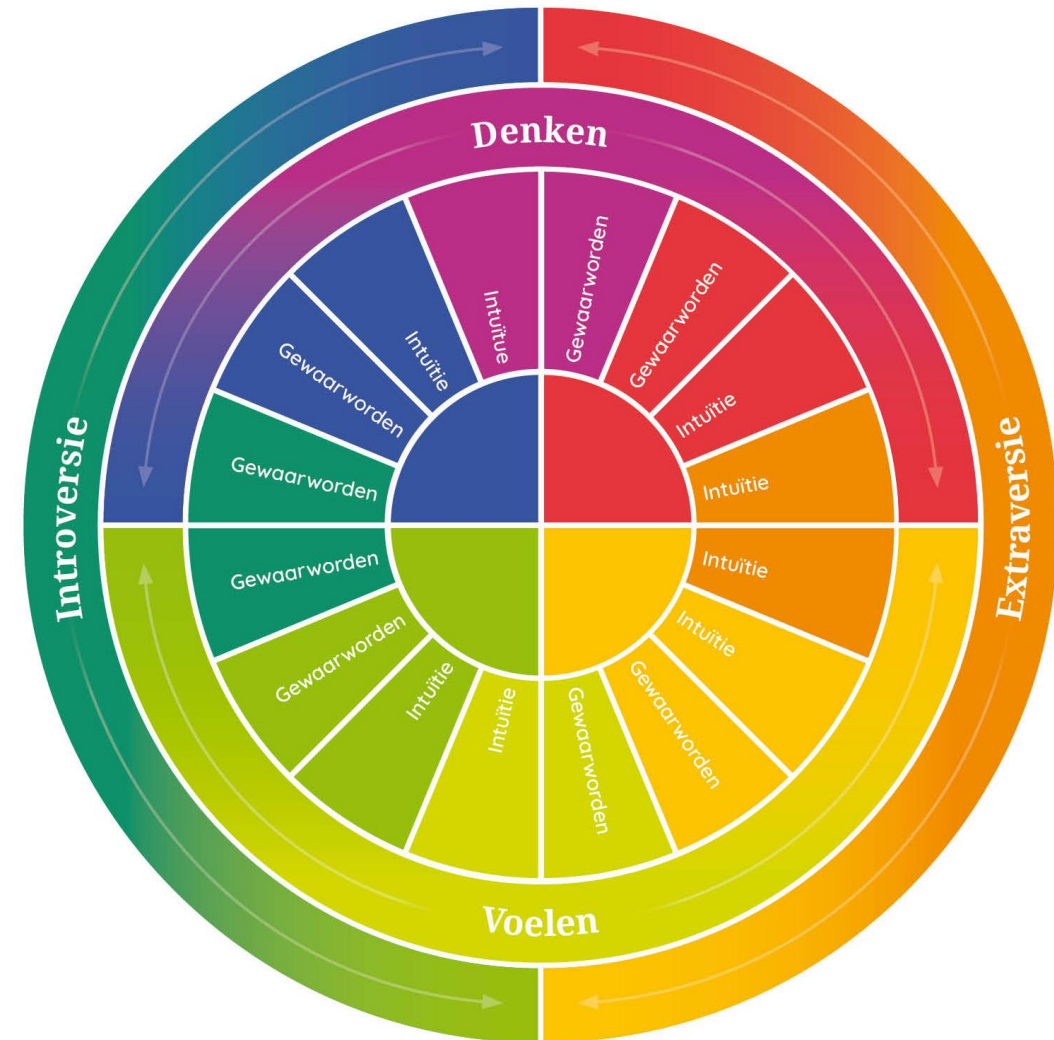


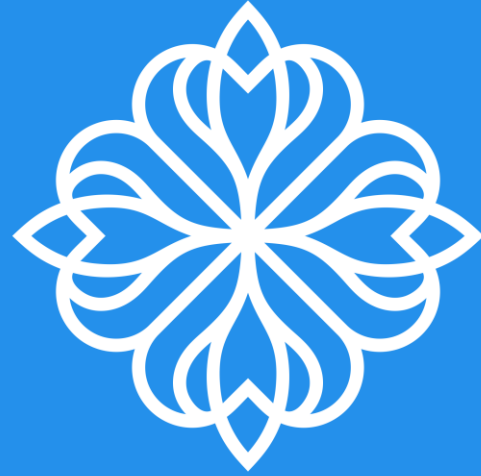
# Insights Discovery

Jung schreef in zijn werk 'de Psychologische Typen' al dat verschillende mensen, verschillende voorkeuren hebben. En mensen daardoor verschillend kijken naar situaties. Andy en Andrew Lothian vertaalden zijn werk naar het Insights Discovery model.

Insights Discovery is een krachtig instrument voor persoonlijke en teamontwikkeling. Aan de hand van de Jungiaanse voorkeuren krijg je inzicht in je persoonlijke kijk op de realiteit en wat dit betekent voor effectieve communicatie.

Het model vertaalt motivatie, wijze van beslissen, informatie waarnemen en samenwerken naar een eenvoudige kleurentaal. Dit geeft individuen en teams de mogelijkheid om (waardevrij) hun eigen handelen onder de loep te nemen. En samen te zoeken naar verbeteringen in het bereiken van resultaat.





S O U L S T R A T E G I E S

Soulstrategies | voor groei van mensen en organisaties

[sarah@soulstrategies.nl](mailto:sarah@soulstrategies.nl)

06-24926886