

LEIDERSCHAPSONTWIKKELING •  
PERSOONLIJKE BEGELEIDING EN  
COACHING • HELDER ADVIES • MENS-  
GERICHT • ONTDEKKEN EN ONTWIKKELEN  
• GROEIVERSNELLING • RESULTATEN •  
MOTIVATIE • INZETBAARHEID • EIGEN  
STIJL ONTWIKKELEN • LANGE TERMIJN  
RESULTAAT • MENSEN IN BEWEGING •  
ENERGIE EN PLEZIER • ERVARINGS-  
GERICHT LEREN • INZICHTEN • HET BESTE  
VAN JE MENSEN • STUREN EN LOSLATEN  
• INSPIREREN • HET VERSCHIL MAKEN •  
TOEKOMSTPROOF • VERANDERVAARDIG •  
EIGEN KOMPAS • RUST EN FOCUS •  
TOT DE KERN KOMEN • IMPACT • WOW!

## LEERCYCLUS

### ‘Het goede gesprek’

*Versterken van energie, ontwikkeling  
en resultaten*

- Geeft leidinggevenden kennis, vaardigheden en praktische handvatten om de ontwikkeling, energie en functioneren van medewerkers te versterken
- Stimuleert de ontwikkeling, energie en impact van de leidinggevende zelf

interactief  
praktijkgericht  
prikkelend

# Het 'goede gesprek': de sleutel tot succesvolle organisaties

Gemotiveerde mensen met voldoende energie presteren beter, zorgen voor een betere klantbeleving, zijn langer inzetbaar en minder ziek. Structurele aandacht voor hun ontwikkeling, prestaties en welzijn is dus goed voor uw mensen, klanten én bedrijfsresultaten! Het 'goede gesprek' tussen leidinggevende en medewerker is hierbij de sleutel, maar wordt in de praktijk te weinig gevoerd. Deze leercyclus geeft hiertoe een krachtige impuls: functioneren, ontwikkeling en energie worden normale gespreksonderwerpen én gericht versterkt.

## DE TRAINING

**De leercyclus begint met een basistraining. Met interactieve oefeningen, discussie, rollenspel en energizers krijgen leidinggevenden inzicht en vaardigheden in:**

- Hoe herken ik signalen bij mijn mensen van goede of minder goede energie, motivatie, spanning, functioneren en het wel of niet nemen van verantwoordelijkheid?
- Hoe maak ik deze signalen bespreekbaar op een oplossingsgerichte, open, veilige manier?
- Hoe combineer ik het sturen op resultaat met aandacht voor mijn collega's als mens?
- Hoe krijg ik mijn mensen figuurlijk in beweging?
- Hoe ga ik om met lastige situaties of gedrag in gesprekken?
- Hoe maak ik goede afspraken over het versterken van ontwikkeling, functioneren en energie?
- Wat heb ik persoonlijk te ontwikkelen, te versterken om mijn mensen te activeren en effectief te begeleiden; hoe ga ik daarmee aan de slag?

## RESULTAAT

- De deelnemers worden zich bewust van hun sterke punten en valkuilen.
- Ze formuleren een persoonlijk leerdoel met 2-3 passende acties.
- Ze gaan in de praktijk aan de slag met de inzichten en handvatten
  - o medewerkers worden op een positieve manier getriggerd om hun ontwikkeling, energie en functioneren te versterken
  - o leidinggevenden gaan met veel meer onbevangenheid en impact leiden. Ook geven ze het goede voorbeeld door actief te werken aan hun eigen ontwikkeling, energie en functioneren.



## PRAKTISCH

- 2 dagdelen, met minimaal 6 tot 8 weken er tussen
- Groepsgrootte: ca. 6 deelnemers per sessie (of 12 met 2 trainers)
- Vervolgsessies met buddy-koppels, intervisie en/of coaching

Om maximaal rendement te behalen wordt de leercyclus op maat gesneden voor uw organisatie en situatie. We gebruiken graag praktijkvoorbeelden en zetten een trainingsacteur in.

Vooraf stellen we met de directie/MT in een interactieve sessie van 1,5 uur het doel en uitgangspunten vast. Daarin bespreken we een aantal concrete, geanonimiseerde praktijkcases uit uw organisatie. Door over de antwoorden door te praten en te discussiëren worden de uitgangspunten vanzelf duidelijk. Resultaat: een stevige basis voor de training.

Het leerproces van de deelnemers wordt significant versterkt door de basistraining te laten vervolgen door terugkomsessies, contact met een buddy, intervisie en/of 1 op 1 coaching. Telkens wordt gewerkt vanuit het eigen leerdoel.

**Wilt u meer weten, neem dan contact op met: TheSparkCompany, Loes Meijlink**  
**telefoon: 06 11 799 488,**  
**e-mail: loes@thesparkcompany.nl**

## LOES MEIJLINK

*“Het beste uit je mensen halen begint bij het benoemen wat je opvalt”*

In een organisatie die toekomstproof en succesvol is merk je dat mensen zich gezien en gehoord voelen, duidelijke feedback wordt gegeven over gedrag



en resultaten en er een gevoel van vertrouwen en veiligheid is. Leiders maken hierbij het verschil door de manier waarop ze gesprekken voeren. Het draait daarin vooral om: hoe gaat het nou écht met mijn mensen, wat hebben ze nodig om succesvol, gemotiveerd en inzetbaar te blijven, nu en in de toekomst. Door daarop de focus te leggen haalt iedereen het beste uit zichzelf, en dat zie je terug in resultaten en energie!

Leidinggevenden vragen mij vaak: 'hoe maak je bepaalde signalen bespreekbaar', of zeggen 'ik ben toch geen psycholoog?' Maar door te oefenen en dingen uit te proberen ervaren ze wat werkt en dat je vaak meer kunt bespreken dan verwacht. Wat me telkens opvalt is dat de beste gesprekken gevoerd worden door leidinggevenden die echt contact maken met hun medewerker: ze laten iets van zichzelf zien, creëren een open sfeer en laten de ander zélf met oplossingen komen. Het begint vaak met het benoemen van wat je opvalt bij de ander.

**Enkele reacties van de 180 leidinggevenden en directeuren die deze training al naar grote tevredenheid hebben gevolgd: 'Zeer waardevol; ook veel van elkaar geleerd' - 'Het rollenspel heeft me veel inzicht gegeven in wat te doen en hoe aan te pakken' - 'Programma zat goed in elkaar' - 'Goede combinatie tussen theorie en actief bezig zijn' - 'Rollenspel met acteur was zeer leerzaam' - 'Heb nu concrete handvatten om deze thema's effectiever bespreekbaar te maken en te houden'**