

Missie en visie

Het is mijn missie bij te dragen aan een cultuur van duurzaam gezond (samen) werken in een tijd van transities en transformaties. Ik geloof dat als medewerkers, op welk niveau of functie dan ook, kunnen zeggen wat ze denken, voelen en bedoelen, er ruimte ontstaat voor ontwikkeling, innovatie en creativiteit in verbondenheid met de organisatie en -doelen. Ik noem dit de voldoende cultuur, zoals uitgewerkt in het concept van de [Voldoende Filosofie](#).

Ik pleit niet voor zachte heemeesters die met fluwelen handschoenen de waarheid omzeilen. Een gezonde werk- en leercultuur laat zich juist zien door moedige eerlijkheid en systematische aandacht voor de mens. Dat is de basis van resultaatgericht werken.

Dit sluit aan bij mensen en organisaties die zoveel mogelijk willen werken vanuit waardering en vertrouwen. Want, als je werkt vanuit waardering en vertrouwen controleert het systeem zichzelf.

Aanbod

Ik ben in te zetten op de volgende onderdelen:

- A Organisatieontwikkeling
- B Leiderschapsontwikkeling
- C Coaching en training
- D Inspiratie

A Organisatieontwikkeling

Op inhoud is het heel normaal om een strategie te hebben. Maar als het aankomt op het stimuleren van een open, veilig en leerrijk klimaat – wat we allemaal wensen – hebben veel organisaties geen bewuste en openlijke strategie. Toch snapt iedereen dat dat niet vanzelf gaat door hier en daar een interventie te doen. Je hebt een visie nodig hoe je strategisch en continu werkt aan de cultuur die je wenst.

Die visie heb ik. Samen met de diverse belanghebbenden kan ik helpen zoeken naar een strategie die past bij desbetreffende organisatie. Hieronder twee voorbeelden van hoe dat eruit kan zien:

- Bij [Stichting leerKRACHT](#) had ik de landelijke leadrol aangaande de interne leercultuur van team en individu. Stichting leerKRACHT heeft als motto ‘elke dag samen een beetje beter’. Met dat idee benadert ze scholen. Mijn rol was om, in samenwerking met betrokkenen, te bouwen aan een intern, passend ‘social support system’. Het doel was een kwaliteitszorgsysteem waarmee we, parallel aan onze missie, ervoor zorgden dat we zelf de verbetercultuur van ‘elke dag samen een beetje beter’ praktiseerden.
- Op een praktijkschool in Drachten heb ik, samen met directie, gewerkt aan een visie op collectief leren en de uitwerking ervan in de praktijk. Hierbij zijn we afgestapt van beoordelingsgesprekken en hebben medewerkers elkaar leren coachen. Een interne opleiding ‘krachtig coachen in een leergemeenschap’ maakte onderdeel uit van mijn begeleiding. Meer info over het hele traject vindt u [hier](#).

Ik ben beschikbaar om mee te denken over visie, strategie en uitvoering van een leercultuur in een specifieke context en daarbij tot ontwerpvoorstellen te komen. Hierbij is het zaak een complexe opgave te vertalen in simpele, werkbare principes, waar je direct mee aan de gang kunt. Ik zie mijn rol als ondersteunend en klantgericht.

B Leiderschapsontwikkeling

Om bij te dragen aan mijn missie zijn leiders die het goede voorbeeld geven en leren van elkaar van onschatbare waarde. Daarom zet ik vol in op leiderschapsontwikkeling. Dat kun je op verschillende niveaus oppakken.

- Niveau 1: **training teamontwikkeling**

Ben jij een manager of een leider? Het mooiste zou zijn als je antwoord is: beiden!

Tuurlijk er moet gemanaged worden. Maar als we alleen maar brandjes blussen, dan missen we leiderschap. Een leider inspireert en motiveert vanuit een toekomstperspectief, zonder de huidige situatie uit het oog te verliezen. Daarbij durft de leider, soms tegen de meute in, koersvast én flexibel te zijn. Ga er maar aan staan. Gelukkig hoeft je het niet alleen te doen. Zonder team sta je met lege handen.

Teamwerk is voor veel leidinggevendenden een ondergeschoven kindje. Er wordt veel over gepraat maar niet doelgericht op geïntervenieerd. Veel leidinggevendenden willen wel systematisch aan en met het team werken, maar zijn onbekend met in te zetten methodes. Het is geen onderdeel van hun opleiding geweest. Ze zijn handelingsverlegen. Ik merk in trainingen dat bekende en recente theorieën en modellen het 'goed doen'. Deelnemers verzuchten vaak: 'Had ik dát maar eerder geweten.'

In deze training leer je hoe jij als leider teamprocessen praktisch vorm kunt geven. Wat wil je beïnvloeden, waartoe, hoe en met wie? Je oefent het geleerde direct in de praktijk.

De training bestaat uit 3 dagen.

- Niveau 2: **Leergang leiderschapsontwikkeling**

In een training ligt de nadruk op kennis en vaardigheden. De leergang nodigt uit tot diepgaander, persoonlijk leren. Er wordt ingezet op het leren van complexe casuïstiek vanuit meerdere perspectieven. Dat laatste is ongekend belangrijk geworden.

We leven in een VUCA-wereld (Volatility, Uncertainty, Complexity en Ambiguity). Dat betekent dat je er met lineaire plannen en strategieën alleen niet komt. Waar koers je op in een onzekere en dynamische omgeving? Hoe wil jij toekomstbestendig leidinggeven? Hoe wil jij een speler zijn die natuurlijke veranderprocessen mede vormgeeft?

Dat vraagt om een sensitief oog en oor voor wat er in jouw omgeving aan het gebeuren is, én in jezelf. Leiderschap begint bij persoonlijk leiderschap, waarbij je de leiding neemt over je eigen beslissingen. Hoe zou dat kunnen zonder reflectie? Reflecteren is lastig in je eentje. We denken immers allemaal vanuit een tunnel.

In samenwerking met andere leiders, met andere karakterstructuren, teams, opgaves en geschiedenissen, werk je aan de ontwikkeling van je eigen leiderschapsvisie en - identiteit. Dit vraagt om aandacht voor onderliggende overtuigingen en onderkenning van individuele kwetsbaarheden. In plaats van in de overlevingsstand te schieten, ontstaat de mogelijkheid tot kiezen.

Deze leergang gaat uit van het principe van horizontaal leiderschap. De huidige wereld vraagt een leiderschapsstijl die ruimte geeft voor dialoog, openheid en onderzoek. Dit is dé manier om te navigeren in een onzekere wereld. Het motto: omarm complexiteit en begin bij jezelf.

De leergang bestaat uit zes dagen.

C Coaching en training

Een traject begint met het verkennen van de vraag. Met de intake start het reflectieproces. Mijn motto: 'Als een intake niet aan het denken zet, is het geen goede intake'. Op basis van de intake doe ik een voorstel. Soms met meerdere opties. Vervolgens werk ik vanuit wederzijds commitment, want, als ik niet uit mijn comfortzone ga, hoe kan ik dit dan van de klant verwachten?

1. Individuele trajecten

Individuele trajecten kenmerken zich door:

- *Creatieve speelruimte*

Coaching is een samenwerking binnen een afgesproken kader waarbij coach en klant zich laten verrassen door wat er zich gaandeweg ontvouwt. Dat genereert energie. U houdt de regie over de inhoud. Ik kijk mee, bevraag, confronteer, herkader, stel vast, geef feedback, etcetera. Ook ervaringsgerichte en creatieve werkvormen worden flexibel ingezet en met u afgestemd. Wat mij betreft is daarbij van alles mogelijk. Het motto: Coaching is een vrije ruimte waarin iedere gedachte gedacht mag worden, ieder gevoel gevoeld, waarin volop geëxperimenteerd en verbeeld kan worden.

- *Resultaatgerichtheid*

Dat kan alleen omdat duidelijk is wat het kader is. Aan mij de taak om die randvoorwaarden scherp te houden. Wat zijn de doelen, zijn we nog op de rit, wat is bereikt in de praktijk, wat willen we nog. Ik monitor het proces zodat u in alle vrijheid kunt leren van uw successen. Wat ik van u vraag is vertrouwen in mijn kunde, gebaseerd op een degelijke theoretische ondergrond en meer dan 20 jaar ervaring als coach, veranderkundige en coachdocent.

2. Teamtrajecten: het goede gesprek

Mijn motto 'doe niet wat het team zelf of wat de leidinggevende kan'. Als het gaat om gezamenlijk doelen stellen en koers houden, is de leidinggevende aan zet. Maar soms is mijn inzet in het team gepast.

Meer dan door ons onbewuste worden we door onze emoties geleid. Dit kan zo zijn in positieve zin maar dit kan ook aardig negatief uitpakken als er niet de nodige aandacht voor is. Gezien mijn persoonlijke achtergrond, talenten en opvattingen ben ik geschikt om verschillende perspectieven in dialoogvorm bij elkaar te brengen. Juist als het moeilijk is. Het doel is niet dat je allemaal vrienden wordt. Het doel is ook niet tot een magere concessie te komen. Doel is te werken vanuit

neurodiversiteit. Conflicten zijn potentiële groeimomenten. Mensen worden uitgedaagd hun denken, voelen en handelen op te rekken.

3. Trainingen op maat

Op basis van de vraag van een team of een aantal medewerkers kan er een losse training op maat worden gemaakt. Vaak vragen mensen bijvoorbeeld om *'feedback'* of *'omgaan met weerstand'* of *'sociale veiligheid'*. Ik ontwikkel de training op maat voor de organisatie en in overeenstemming met mijn eigen visie. Omdenken is een onderdeel van iedere training. Ik maak daarin graag gebruik van recente inzichten vanuit psychologie, brein- of bewegingswetenschap.

C Inspiratie

Een inspiratielezing kan mensen letterlijk in beweging brengen. Daarbij is het nodig dat een urgentie gevoeld wordt, maar ook dat een toekomstig perspectief verbeeld wordt. Ik gebruik de Voldoende Filosofie – en dus een gezonde leercultuur- als onderlegger. Dat is breed in te vullen. Denk bv aan thema's als:

- Innovatie en transformatie
- Gezondheid en duurzame inzetbaarheid
- Coaching en psychologie
- Emoties en psychologische veiligheid
- Samenwerking en (gedeeld) leiderschap

[Hier](#) vindt u meer info over lezingen op maat

[Hier](#) vindt u meer info over de lezing: *We maken de tijd*

Wil je meer informatie? Check mijn sites, LinkedIn of bel/mail:

www.devoldoendefilosofie.nl

en specifiek voor coaching, check [de Komma Kompagnie \(devoldoendefilosofie.nl\)](http://deKommaKompagnie.devoldoendefilosofie.nl)

[Chris Rooijakkers | LinkedIn](#)

0646308307

