



- Nieuwsbrief -

De laatste tijd bereiken ons veel vragen naar coaching. De reden is dat de economie de speelruimte beperkt. Strategische keuzes moeten in één keer goed zijn. Zwaarwegende consequenties voor medewerkers van managementbesluiten brengen een grote verantwoordelijkheid mee. Coaching is het perfecte instrument om beslissingen topkwaliteit te geven: afwegingen en scenario's diepgaand verkennen, gebaande paden ter discussie stellen en overtuigingen en gedragspatronen heroverwegen. Coaching is meest bekend om zijn één op één benadering, maar ook een team kan, uitgedaagd door een coach, belangrijke stappen zetten.

Intensief leerproces

Coaching is een geïntensiveerd leerproces. Jouw ambitie staat centraal. Je coach en jij stippelen de route uit, jij legt hem af. Jij staat aan het roer, je coacht daagt je uit, geeft je een steuntje in de rug en houdt een open oog voor voetangels en klemmen.

Coaching raakt veel lagen, theorie, praktijk, houding, gedrag, opvattingen, overtuigingen, emotionaliteit, rationaliteit en irrationaliteit, welke laag ook maar voor jou van belang is.

Coaching is systemisch, verschillende aspecten worden in samenhang gezien. Veranderingen op één terrein hebben consequenties voor andere. De systemische benadering zorgt voor vooruitgang en resultaten over de volle breedte; het voorkomt dat bordjes uit de lucht vallen.

Coaching is ook jezelf een spiegel voor willen houden. Omdat je weet dat je sneller leert met een scherp zicht op je sterke en zwakke kanten. Omdat er niet veel mensen zijn die jou tot spiegel kunnen dienen. Soms is het eenzaam aan de top.

Leiderschap was nooit simpel. In deze tijd met veel meer aandacht voor transparantie, verantwoording en wat een redelijke beloning is, met (social) media die op elk moment de organisatie die aan jou is toevertrouwd in de publiciteit kunnen trekken, met klanten en medewerkers die duidelijk iets verwachten staat de leider in 'the spotlight'. Een professional als klankbord kan bijdragen aan het zelf voldoende tijd nemen voor reflectie. Eric Schmidt, de CEO van Google, [zegt er dit over](#).

WissemaGroup heeft jarenlange ervaring met executive coaching en heeft een zorgvuldig geselecteerd netwerk van ervaren coaches. Ze beschikken uiteraard over de noodzakelijke skills als coach en hebben als adviseur of zelf als senior executive veel verschillende bedrijfssituaties en typische managementuitdagingen van dichtbij meegemaakt. Graag arrangeren we een vrijblijvend [kennismakingsgesprek](#).



Teamcoaching

Iedereen kent de ervaring van briljant teamwork. Samen bergen verzetten, samen voor elkaar krijgen wat onmogelijk leek. Briljant teamwork vasthouden of het topniveau opnieuw bereiken is soms lastig. Teamcoaching helpt. Communicatie verhelderen, psychodynamica ontrafelen en herordenen, individuele ambities en leerprocessen combineren tot gedeelde. Managementteams kiezen voor teamcoaching en ook teams van samenwerkende professionals, maatschappen van artsen, partners in adviesbureaus. Mensen die echt wat kunnen, zijn meestal eigenwijs en moeten dat ook zijn. Eigenwijs samenwerken, een typisch thema voor teamcoaching. Andere onderwerpen zijn bijvoorbeeld: een gedeelde visie ontwikkelen en het plan om hem te realiseren, de verschillen in stijl en cultuur overbruggen na een overname en het oplossen van vraagstukken als gevolg van opvolging of het toe- of uitreden van directieleden of partners. Meer weten? Neem [contact](#) met ons op.



Break out lunch 'Trends in medezeggenschap'

Op 27 november organiseert WissemaGroup van 10 tot 13 uur een break out lunch, een gelegenheid om de nieuwste trends te horen, ideeën uit te wisselen en aan te scherpen en de consequenties voor je organisatie door te denken. Het onderwerp van de break out lunch is medezeggenschap.

Medezeggenschap bevindt zich op een tweesprong. Enerzijds verflauwt de interesse bij medewerkers om aan de *georganiseerde* medezeggenschap deel te nemen. Ondernemingsraden vergrijzen, vacatures blijven onvervuld. Anderzijds is er een revolutie van *ongeorganiseerde* medezeggenschap door de opkomst van Twitter, Facebook en YouTube. Burgers, klanten, medewerkers zijn bereid hun mening en ideeën te uiten en bieden instellingen, organisaties en ondernemingen de gelegenheid er hun voordeel mee te doen. Hoe behoudt de ondernemingsraad zijn relevantie, voor medewerkers en voor het management?

Ook de stormachtige groei van het aantal ZZP'ers stelt de ondernemingsraad voor een vraagstuk. Formeel hebben ZZP'ers geen positie, maar in sommige organisaties maken ze het merendeel van de werkers uit!

Wil je meepraten en meedenken over de toekomst van medezeggenschap, inspiratie opdoen en handvatten vinden voor je eigen aanpak? Meld je aan bij [Shirley Mathoera](#); deelname is gratis.



Gevonden voorwerpen

De rechtspraak is volop in het nieuws.

Richard Korver schreef [een boek](#) met daarin suggesties voor een grotere rol voor het slachtoffer in het strafproces. Zijn ideeën kunnen zeker [niet bij iedereen](#) op een warm onthaal rekenen.

De rechter, liever [niet op TV](#), maar wel [op twitter](#)...

Onder redactie van Nina Lazeron en Ria van Dinteren is een [interessant boek](#) verschenen over de werking van onze hersenen en hoe we daar in organisaties rekening mee kunnen houden. Een voorbeeld: nieuw gedrag beklijft eerst na 40 dagen oefenen.

Het [Handboek friendraising](#) van Vera Peerdeman breekt een lans voor een nieuwe invulling van de relatie met donateurs. De boodschap van het boek reikt verder dan goede-doelen-organisaties alleen en is ook van belang voor ondernemingen die een nauwe band met hun klanten nastreven.

