



## COACHING IS ONTWIKKELING



# Overzicht

- 1) Wie zijn we en wat doen we?
- 2) Waarom investeren in coaching?
- 3) Hoe doen we dit concreet?
- 4) Resultaten
- 5) Lessons learned

# 1) Wie zijn we en wat doen we?

Partena ziekenfonds & partners biedt een globaal aanbod eigentijdse en innovatieve oplossingen op het vlak van ziekteverzekeringen, gezondheid, zorg en persoonlijk comfort:

- Ziekteverzekering
- Gezinszorg
- Kinderopvang (onthaalgezinnen, kribbes)
- Dienstencheques (huishoudhulpen, strijkkunten)
- Beweeg- en gezondheidsadvies



# 1) Wie zijn we en wat doen we?

- 1650 enthousiaste en competente medewerkers (nog 150 aanwervingen in 2010)
- Social profit
- 56 miljoen euro omzet
- 200.000 klanten
- Investor in People
- Beste Werkgever



## 2) Waarom investeren in coaching?

Op meta-niveau:

- Dienstverlenende organisatie binnen social profit
- Succes staat of valt met onze medewerkers
- De middelen zijn beperkt en de behoeften oneindig, dus nood aan betrokkenheid en tastbare resultaten
- Sterk groeiende en veranderende organisatie
- Om ons te onderscheiden naar de arbeidsmarkt toe
- Retentie van medewerkers

## 2) Waarom investeren in coaching?

Concrete aanleiding:

- Gelijke taal vinden voor alle leidinggevenden
- Coaching als rode draad doorheen HRvisie
- Empowerment = DNA van onze organisatie
- Medewerkers sterk betrekken bij strategische doelstellingen
- Doelgericht werken = kerncompetentie

### 3) Hoe doen we dit concreet?

- Ontwikkelen van duidelijke visie met
  - \* handvest coaching
  - \* mens-managementcirkel
  - \* traject leiderschap
  - \* coachings- & ontwikkelingsgesprekken
- Monitoring door HR
  - \* coachingsenquête (360 graden)
  - \* checklists coachingsgesprekken
  - \* middagsessies
- Sturen op resultaten
  - \* KPI's op afdelingsniveau
  - \* communiceren over de cijfers

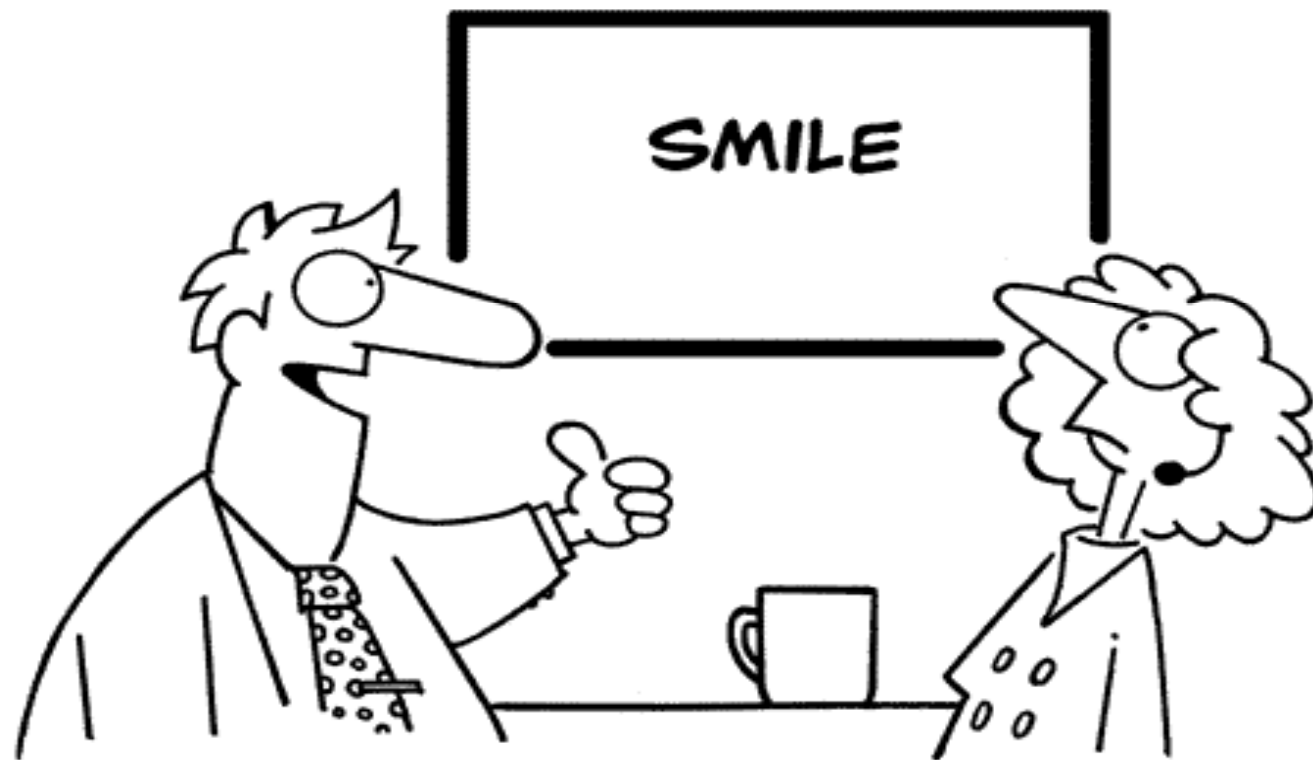
## 4) Resultaten?

- Open en transparante communicatie over ontwikkeling & persoonlijke groei
- Verhoogde interne mobiliteit & polyvalentie
- Zelfkritisch denken
- Versterken van zelfsturing (empowerment)
- Lerende organisatie met een coaching cultuur
- Geen weerstand tegen coachingstrajecten
- Bespreekbaar maken van probleemgedrag

## 5) Lessons learned?

- Opletten met terminologie
  - \* niet elk gesprek met N+1 is 'coaching'
  - \* verschil tussen management-, leiderschaps- en coachingscompetenties
- Coaching als containerbegrip misbruikt
- Risico op 'overkill' en te softe benadering
- Coaching lukt niet voor elke medewerker maar ook...  
je kan niet van elke leidinggevende een coach maken!
- Opletten met creëren van verwachtingen

Copyright 2001 by Randy Glasbergen. [www.glasbergen.com](http://www.glasbergen.com)



**“That’s our mission statement. If people follow that, everything else seems to fall into place.”**

VRAGEN???

