

Coachend Leiderschap Amnesty NL

Even voorstellen



Lars van Egmond MCC

Leiderschaps- & Organisatieontwikkelaar | Begeleider van transitie | Trainer & Teamcoach | Interim management

Zwolle, Overijssel, Netherlands · [500+ connections](#)



Make That Change
leiderschap- en...



NCOI Opleidingen



Jullie ontwikkelbehoefte

Evelien: Hoe stimuleer ik meer proactiviteit binnen mijn team?

Sara: Hoe kan je mensen langdurig blijven motiveren?

Myrthe: Hoe creëer je een duurzaam team, dat samen met jou blijft opdagen?

Marissa: Hoe zorg je ervoor dat activisten ook tijdens deze corona tijden gemotiveerd blijven?

Dagmar : Hoe zorg ik ervoor dat activisten uit die mij in het verleden hebben geholpen dat nog een keer willen doen?

Hoe motiveer je activisten (langdurig)

Sandra: Hoe zorg ik dat de inzet vanuit activist komt en er commitment is

Nina: Hoe zorg je ervoor dat activisten hun taken niet onderaan hun to do lijstje hebben staan?

Ruby: Hoe hou je online een team het beste bij je actie betrokken?

Hoe zorg je ervoor dat activisten prioriteit geven aan / (online) betrokken zijn bij acties



Programma van vandaag

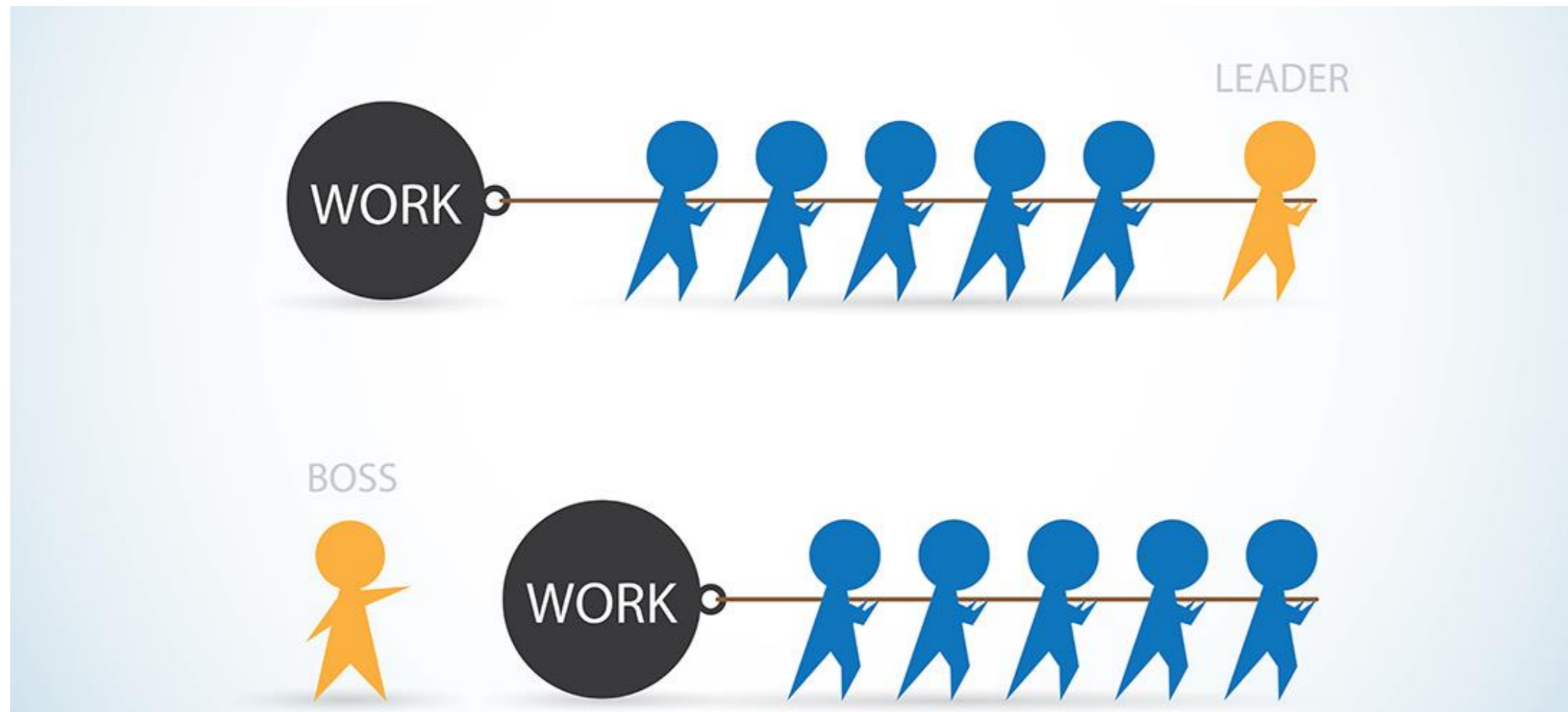
5 STAPPEN

- 1 VERHALEN 
- 2 RELATIES 
- 3 STRUCTUUR 
- 4 STRATEGIE 
- 5 MEETBARE ACTIES 

Wat
Inleiding door Brigit
Wat verstaan we eigenlijk onder leiderschap?
Waarom is dit relevant voor jullie rol als activistenleider binnen Amnesty International?
Vragen m.b.t. online leeromgeving
Van theorie naar praktische toepassing coachend leiderschap
Duurzaam motiveren van organizers m.b.v. een aantal behoefte en motivatietheorieën
Pauze 5 minuten
Oefenen coachende vaardigheden in 3 break-out groepen a.d.h.v. voorbereide casuïstiek door organizers
Plenair reflectie op belangrijkste leerpunten / vragen



Wat is volgens jou leiderschap?



De mate waarin
jij in staat bent
jezelf en
anderen in
beweging te
brengen.

Opdracht: Beschrijf in één zin wat jij verstaat onder effectief leiderschap en deel dit in de chat.



Wat is volgens jou (zelf)leiderschap?



De mate waarin jij in staat bent jezelf en anderen in beweging te brengen.



Waarom is coachend leiderschap belangrijk voor jouw rol binnen Amnesty?



Waarom coachend leiderschap?

Je stimuleert eigenaarschap
en ontwikkeling bij ander



Waarom is dit belangrijk voor jou?

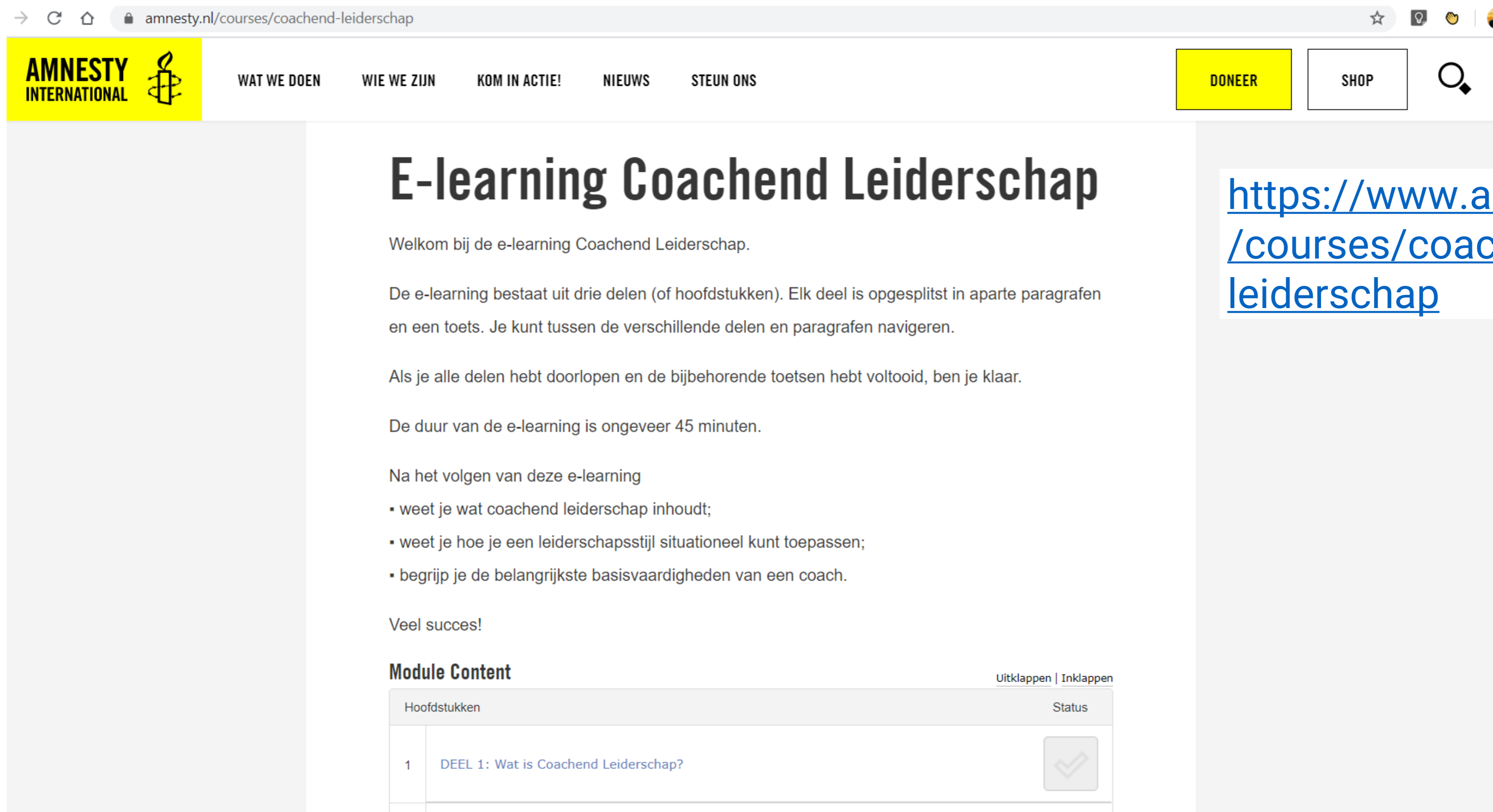
Je creëert ruimte voor andere zaken bij jezelf

Dat vraagt ook wat van jou!
Namelijk:

Zelfbewustzijn en (durven)
LOSLATEN!



Heb je vragen m.b.t. de online leeromgeving?



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.amnesty.nl/courses/coachend-leiderschap>. The page features the Amnesty International logo and navigation menu. The main heading is 'E-learning Coachend Leiderschap'. The content includes a welcome message, a description of the e-learning structure, a list of learning objectives, and a 'Module Content' table.

AMNESTY INTERNATIONAL

WAT WE DOEN WIE WE ZIJN KOM IN ACTIE! NIEUWS STEUN ONS

DONEER SHOP

E-learning Coachend Leiderschap

Welkom bij de e-learning Coachend Leiderschap.

De e-learning bestaat uit drie delen (of hoofdstukken). Elk deel is opgesplitst in aparte paragrafen en een toets. Je kunt tussen de verschillende delen en paragrafen navigeren.

Als je alle delen hebt doorlopen en de bijbehorende toetsen hebt voltooid, ben je klaar.

De duur van de e-learning is ongeveer 45 minuten.

Na het volgen van deze e-learning

- weet je wat coachend leiderschap inhoudt;
- weet je hoe je een leiderschapsstijl situationeel kunt toepassen;
- begrijp je de belangrijkste basisvaardigheden van een coach.

Veel succes!

Module Content

Uitklappen | Inklappen

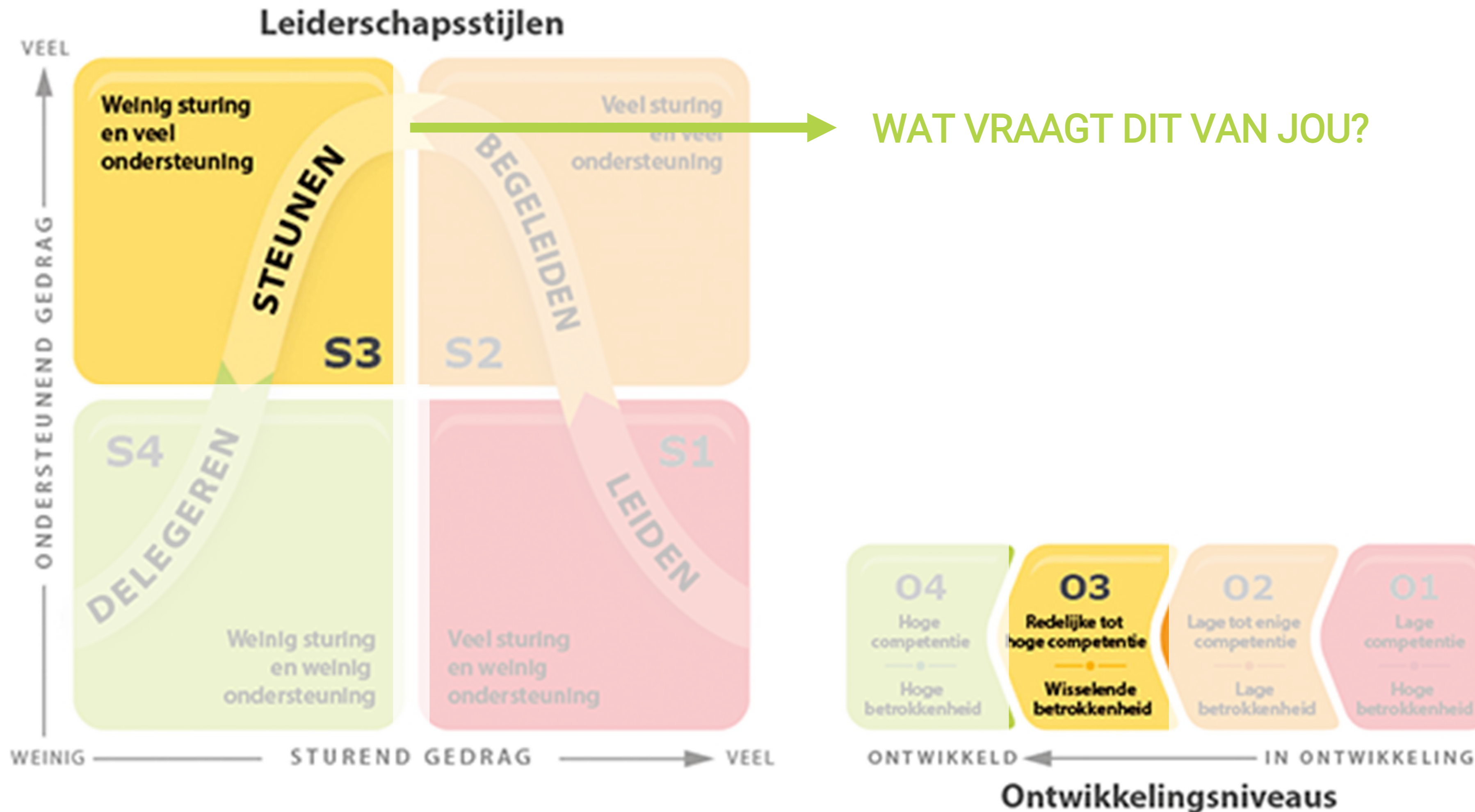
Hoofdstukken	Status
1 DEEL 1: Wat is Coachend Leiderschap?	<input checked="" type="checkbox"/>

<https://www.amnesty.nl/courses/coachend-leiderschap>



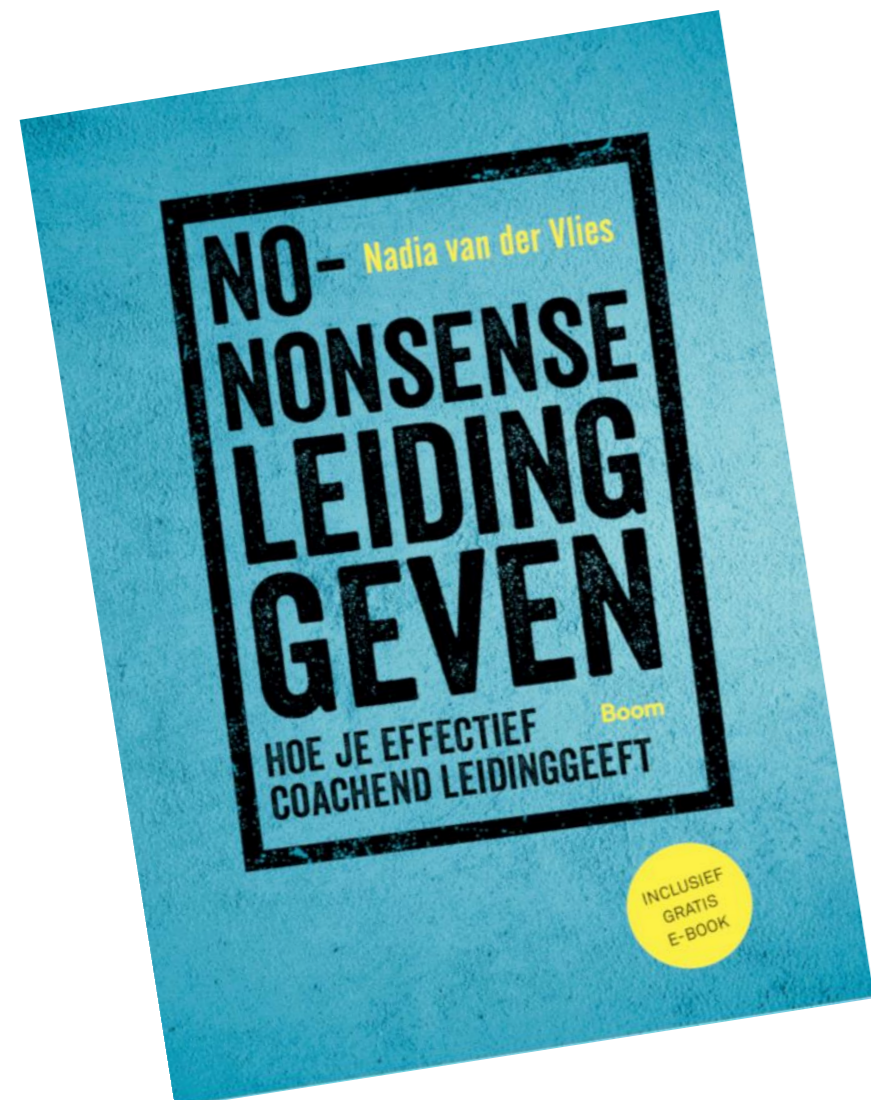
Situationeel leidinggeven

Stijl van leidinggeven o.b.v. van wat nodig is



Maturemodel: aansturen vanuit gelijkwaardigheid

Op een 'volwassen manier' leidinggeven



Introductie coachend leiderschap

De ander stimuleren de oplossing te vinden



Een leidinggevende / manager als coach:

- Stimuleert de ander om eigen oplossingen te vinden
- Helpt de ander zich te ontwikkelen

Ga niet proberen iemand te coachen als die dat niet wil!

- Respectvol confronteren vanuit de mature-mindset.
- Uitspreken wat jij ziet en jij zou willen. Duidelijk zijn!



Basishouding van een coach

Bedenk jezelf eens...



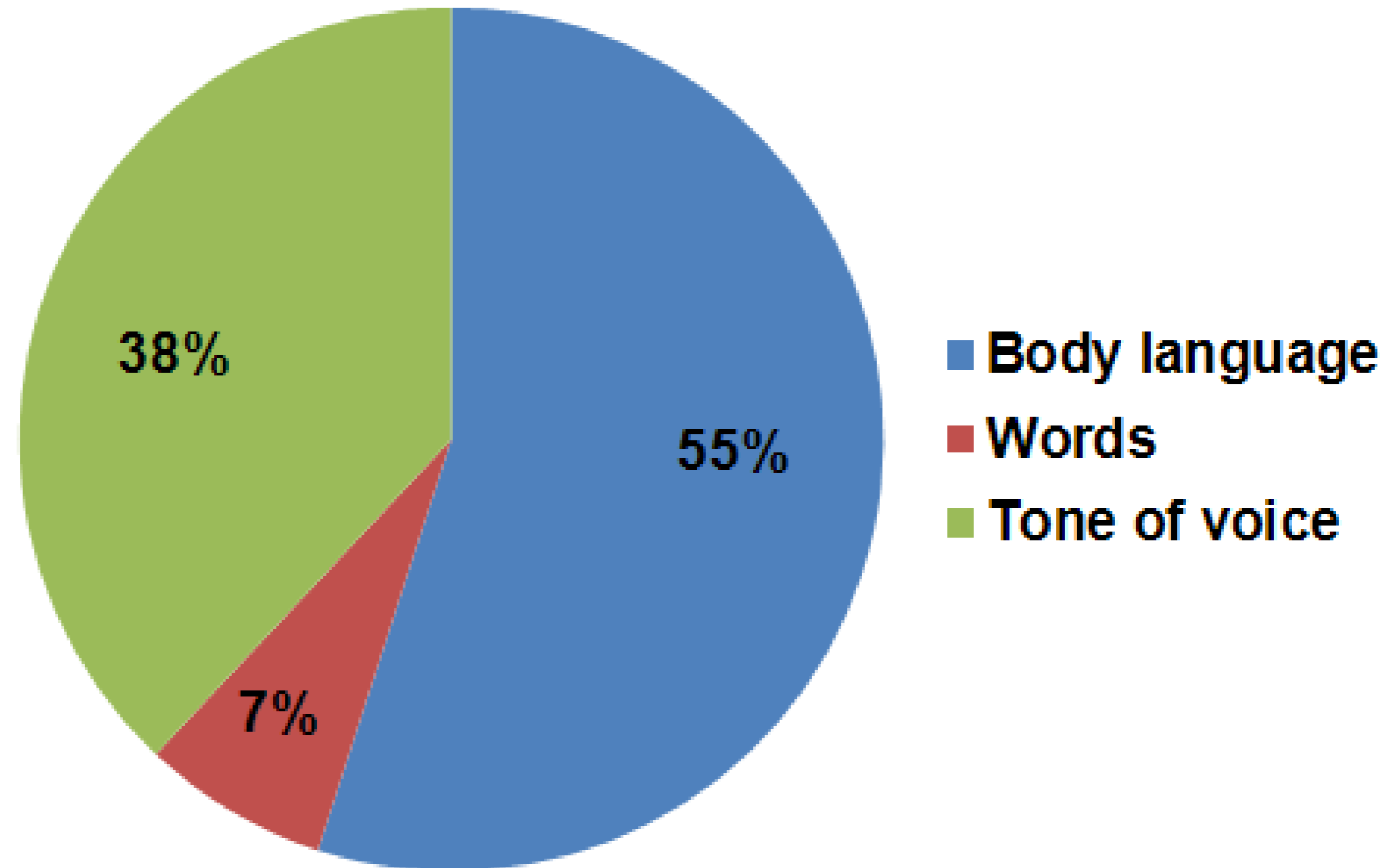
- Beschrijf een voorval waarbij de andere persoon niet goed naar jou geluisterd heeft voordat hij/zij je een advies gaf
- Hoe voelde jij je toen?
- Wanneer heb jij de neiging om niet goed te luisteren naar de ander?
- Wat belemmert je dan om effectief te luisteren?



Basishouding van een coach

Wát je zegt, telt maar voor ... %

Consistentie tussen
wát je zegt en hoe je je
gedraagt is enorm
belangrijk!



Basishouding van een coach

Aandacht

A



A

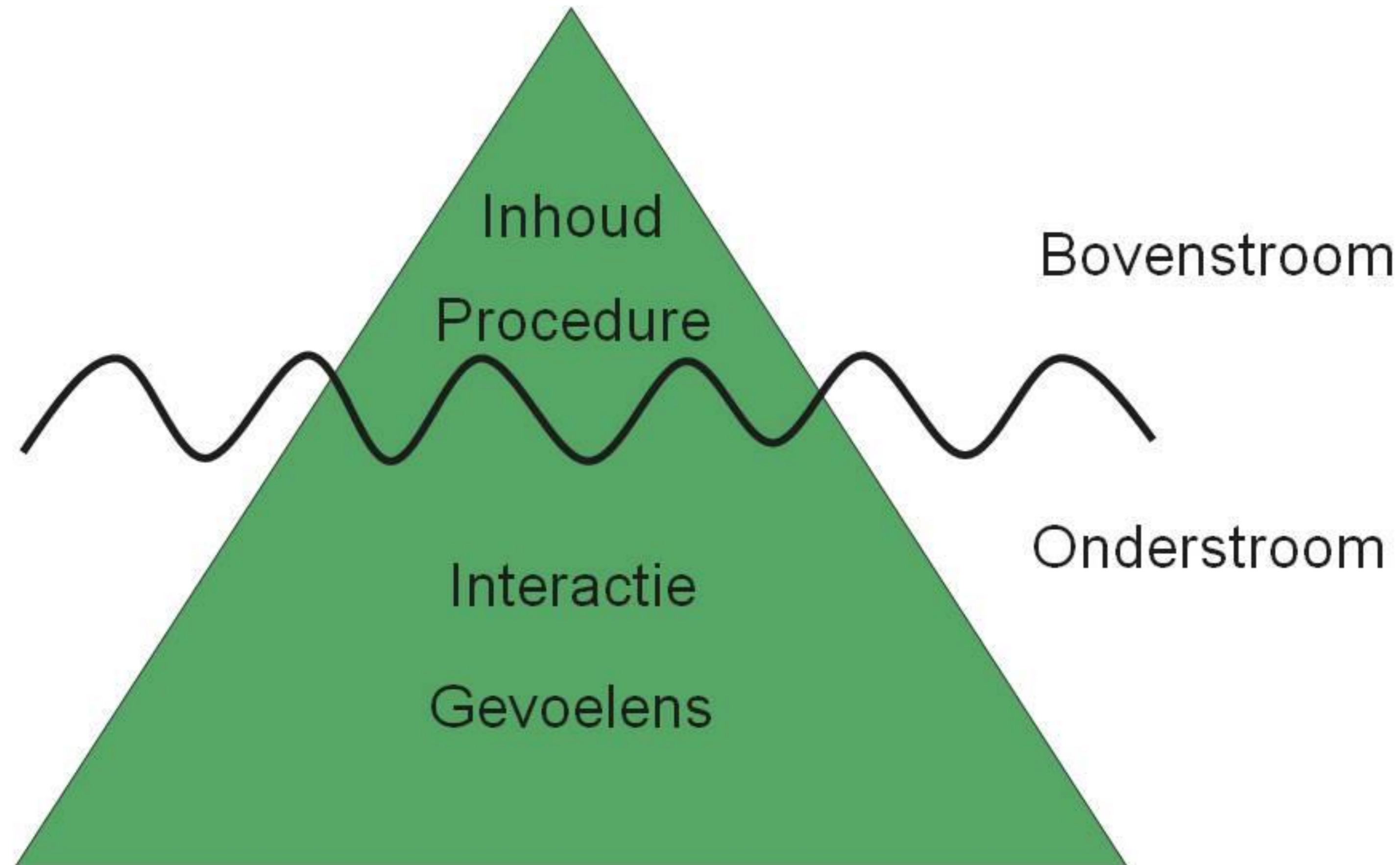


Aandachtig aanwezig zijn
Aansluiten bij verhaal van de ander
Accepteren zonder oordeel
Authenticiteit en echtheid



Coachende leiderschapsvaardigheden en methoden

Deze coachende vaardigheden helpen je:



Deze coachende vaardigheden helpen je:

GEBRUIK LSD

Denk eraan!



LSD: Luisteren, Samenvatten, Doorvragen

Luister open naar de ander, vat het verhaal kort samen en check of jouw samenvatting klopt. Vraag door als iets onduidelijk is of meer aandacht nodig heeft.

Vergeet NIVEA en ANNA niet!



Coachende leiderschapsvaardigheden en methoden

Deze coachende vaardigheden helpen je:

SMEER **NIVEA** & NEEM **ANNA** MEE

Denk eraan!



NIVEA: Niet Invullen Voor Een Ander

We vullen vaak andermans bedoelingen in. Dit veroorzaakt veel miscommunicatie en daarmee onvrede tussen mensen. Voorkom dit door na te vragen wat de ander bedoelt.

ANNA: Altijd Navragen, Nooit Aannemen

Neem nooit zomaar aan dat jij begrijpt wat iemand bedoelt. Woorden hebben voor ieder mens net een andere betekenis. Toets regelmatig of jouw interpretatie klopt.



Deze coachende vaardigheden helpen je:

LAAT **OMA** THUIS

Denk eraan!



OMA: Oordelen, Meningen, Adviezen

Als iemand jou iets vertelt, laat dan je eigen gedachten daarover even voor wat ze zijn. Dit maakt dat je met een open houding kunt luisteren naar wat de ander zegt.



Aan de slag

In break-out groepen (25 min)

- 3 groepen met een organizer als moderator.
- Casus 1: Hoe motiveer je activisten (langdurig) => NIVEA.
- Casus 2: Hoe zorg je ervoor dat activisten prioriteit geven aan / (online) betrokken zijn bij acties => OMA.
- Organizers lichten werkwijze toe a.d.h.v. handout.



Aan de slag

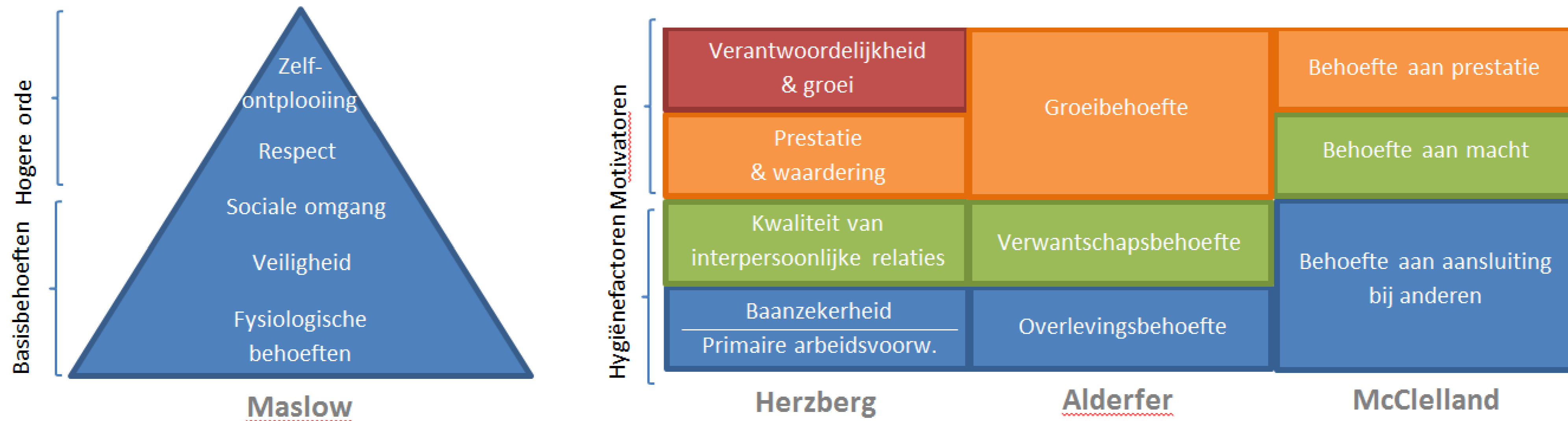
Delen van inzichten break-out groepen (5 min)

- Organizers delen de belangrijkste inzichten die zijn opgedaan tijdens de break-out sessies.



Motiveren van organizers

Onze behoeften en motivatie

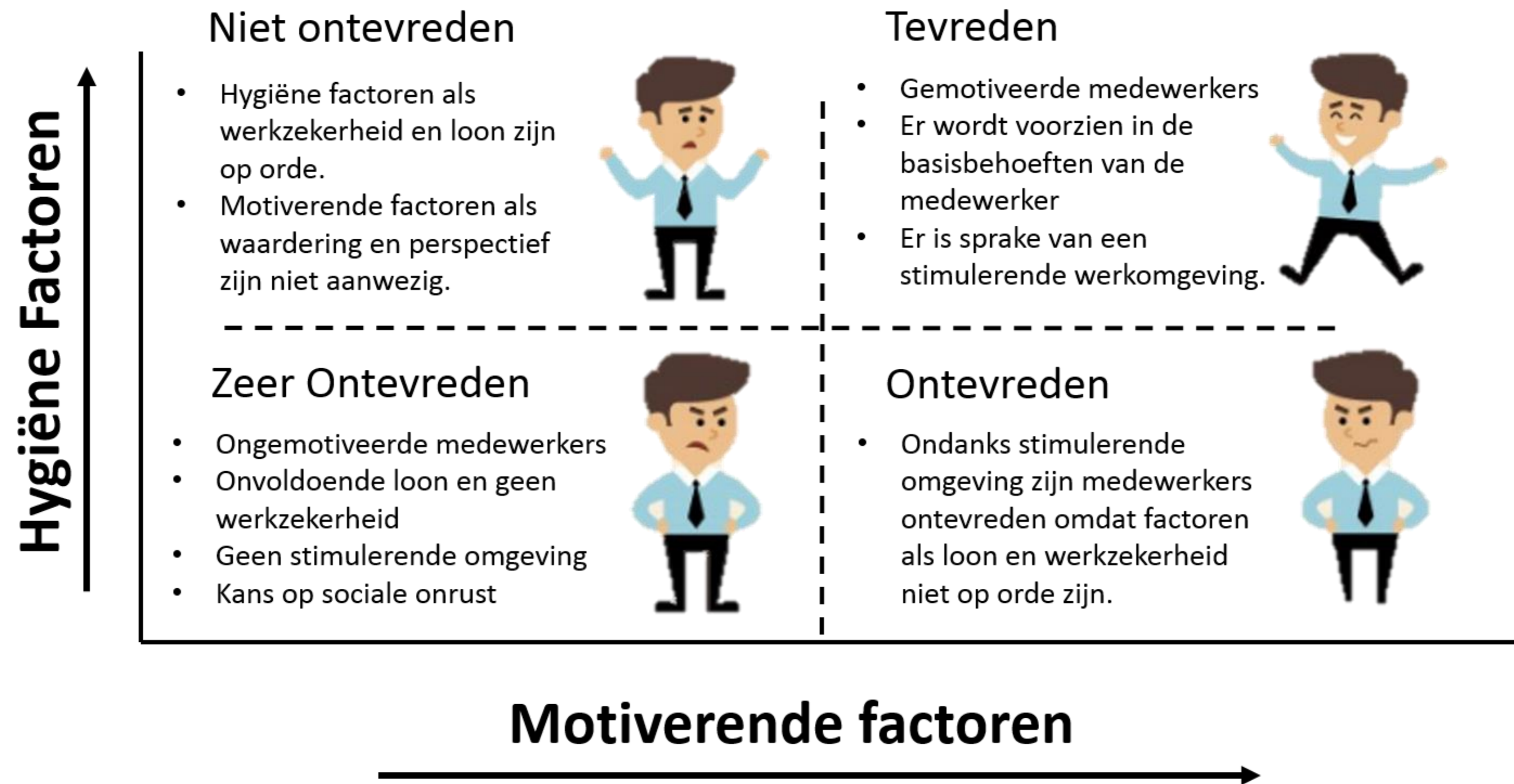


Figuur 1: Grafische weergave theoretische benaderingen motivatie (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014).



Motiveren van organizers

Hygiëne- en motiverende factoren



Motiveren van organizers

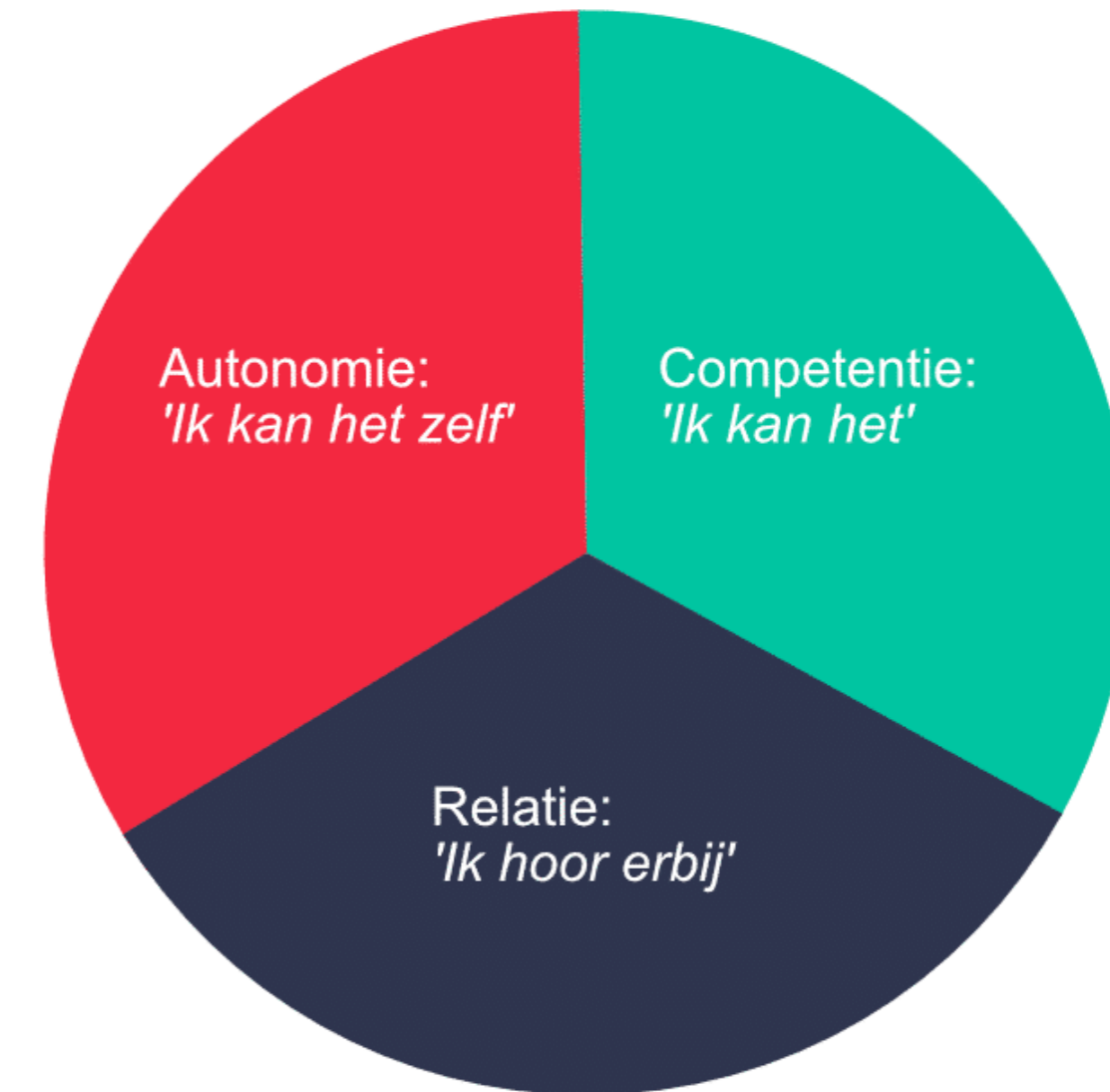
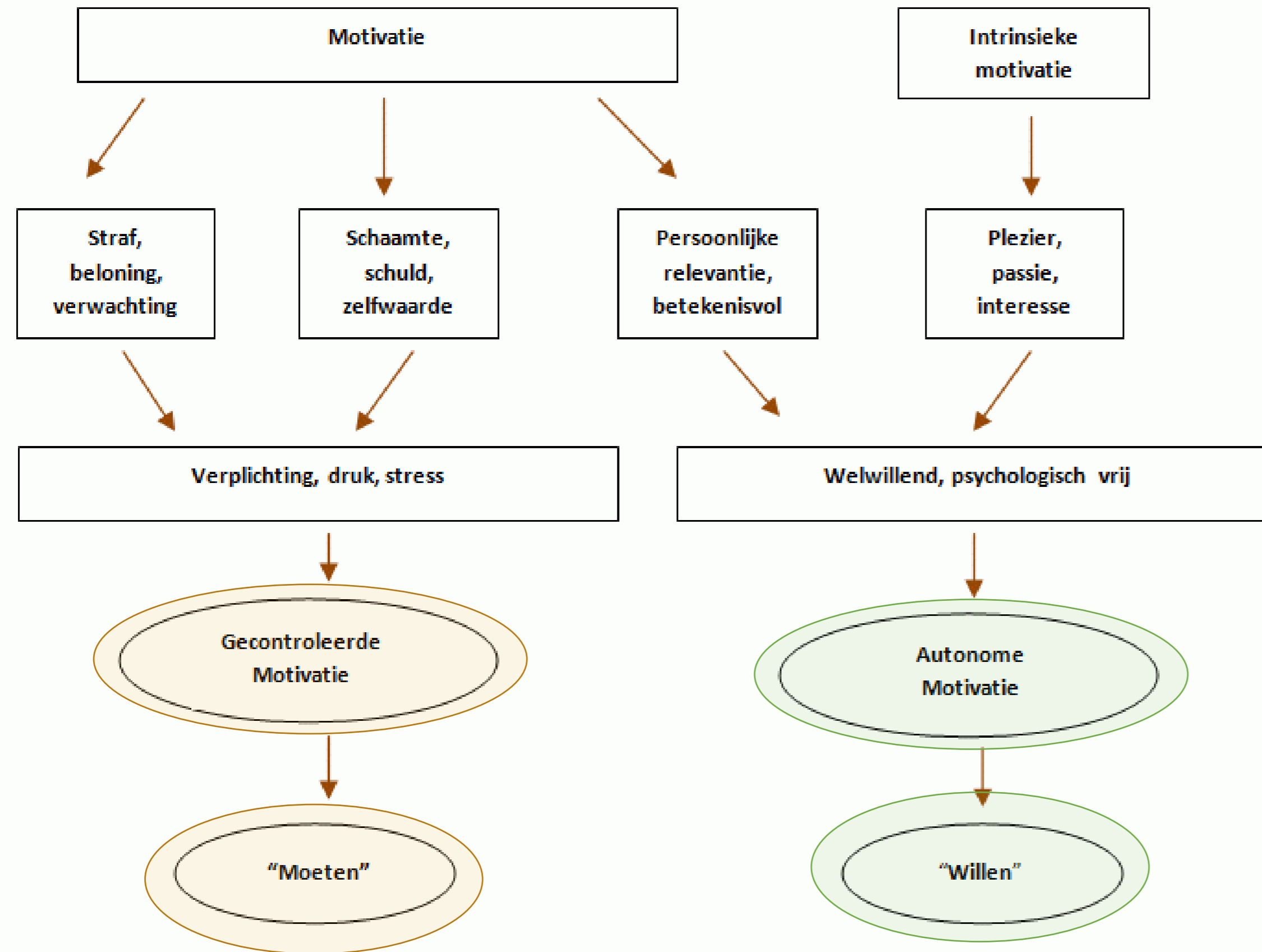
Motiveren van anderen!?

- Waarom doen wat we doen? Mensen motiveren is niet makkelijk (extrinsiek).
- Stop met motiveren van anderen en creëer een motiverende werkomgeving! Zet in ondersteuning van autonome motivatie.
- Zelfdeterminatietheorie: psychologische basisbehoeften voor optimaal functioneren. Zeer praktisch toepasbaar en effectief. > volgende sheet
- Geen rekening met basisbehoeften = geen autonome motivatie. 'Snel' resultaat op korte termijn staat dan centraal.
- De wortel en de stok methode: 'als dan'- beloningen of straffen (extrinsiek) doen vaak meer kwaad dan goed. Kan leiden tot: kantjes eraf lopen, onethisch handelen en verslaving. ("Ik loop alleen nog harder als ik méér krijg).
- Het stimuleert denken op korte termijn, motiveert niet maar conditioneert. Dus alleen inzetten bij routinematige handelingen en noodzakelijk resultaat op korte termijn.



Motiveren van organizers

Extrinsiek of intrinsiek motiveren



Stimuleer een motiverende werkomgeving door bewust oog te hebben voor onze basisbehoeften. Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan).



Wat vraagt dit van jou? Wat zijn jouw concrete leerdoelen?



Denk ook terug aan de test in de E-learning

Deel wat je wilt delen in de chat >>>



Concrete vervolgstappen

Vul voor jezelf aan:

- Hoe ga je je leerdoelen realiseren?
- Wat ga je precies oefenen?
- Met wie trek je hierin samen op?
- Hoe reflecteer je hierop?
- Wanneer is het voor jou geslaagd?

Je deelt dit binnen je eigen team.

Jouw organizer zorgt ervoor dat dit geregeld op de agenda terugkomt.



Conclusie, afronding & vragen

Dat vraagt wat van jou!

Je stimuleert
eigenaarschap
en ontwikkeling bij ander



Zelfbewustzijn en (durven) LOSLATEN!

Vormen en niveau's van communicatie, basishouding coach (4 A's)
en gesprekstechnieken zijn praktische hulpmiddelen.





That's all Folks!