



PRAKTIJK HANDBOEK

HIGH GROWTH COACHING VOOR EUROPESE ONDERNEMINGEN

www.growingenterprises.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Inhoudsopgave

01	Introductie	4
02	Best Practices van Coaching voor Groei	6
03	Strategisch Sectoraal Verbeterrapport voor Coaching voor Groei	31
04	Praktische Hulpmiddelen Coaching voor Groei – 12 leertrajecten	46

01

INTRODUCTIE



WELKOM BIJ HET GEM PRAKTIJK HANDBOEK

De Europese economie wordt geschaagd door duizenden kleine en middelgrote ondernemingen. Zelfs vóór de COVID19-pandemie erkenden regeringen in heel Europa de noodzaak om te investeren in ondersteuning om ondernemingen te laten groeien en bloeien. De pandemie heeft deze behoefte nog groter gemaakt.

Dit handboek is gebaseerd op het Erasmus+ innovatieproject Groeiende Europese Micro-ondernemingen (GEM). Op basis van het onderzoek naar de beste coaching praktijken voor bedrijfsgroei uit heel Europa hebben de Erasmus+-partners een reeks gespecialiseerde leertrajecten gecreëerd om te helpen bij het trainen en ontwikkelen van bedrijfsgroecoaches. De leertrajecten bevatten praktische checklists, tools en modellen, gidsen die de basis vormen voor effectieve, impactvolle coaching voor bedrijfsgroei.

Dit handboek, 'Groeiende Europese Micro-ondernemingen door High Growth Bedrijf Coaching' is een onmisbaar hulpmiddel voor iedereen die ondernemingen wil helpen groeien. Het is gebaseerd op best practices en omvat een reeks casestudies van ondernemingen en coaches die hebben geprofiteerd van deelname aan het Erasmus+ GEM-trainingsprogramma.

Terwijl de wereld herstelt van de lockdowns en beperkingen na COVID19, zal de behoefte aan High Growth Bedrijfscoaches blijven groeien. Dit handboek is samen met de leertrajecten op het GEM-transformatieportaal een waardevol hulpmiddel voor bedrijfscoaches en -consultants, evenals voor ondernemingsbureaus en overheidsinstanties die zich bezighouden met het bieden van zakelijke bedrijfsondersteuning.

“

Ons belangrijkste doel is om de volgende generatie High Growth Bedrijfs Coaches te ontwikkelen.

”

KLIK OM TE
BEKIJKEN



02

BEST PRACTICES VAN COACHING VOOR GROEI



BEST PRACTICES VAN COACHING VOOR GROEI

Via de pilotfase van het project " Groeiende Europese Micro-ondernemingen" (GEM) in het kader van Erasmus+ kregen wij als partners die deel uitmaakten van het consortium, de kans om tientallen coaches, trainers en docenten in heel Europa die met een uitdagende situatie werden geconfronteerd persoonlijk te helpen.

Deze ontmoetingen waren zowel verrijkend voor ons projectteam als voor onze klanten of deelnemers, die zich aansloten om een bepaald niveau van begeleiding te krijgen. We hebben hiermee een dieper niveau van begrip van de onderliggende oorzaken die de groeicoaching van de Europese micro-ondernemingen belemmeren bereikt.

Deze casus waren niet zo eenvoudig of voorspelbaar als bijvoorbeeld vraagstukken veroorzaakt door Covid-19 gerelateerde "nieuwe marktnormen", of een gebrek aan marketing- of financiële instrumenten (ook al waren ze dat in bepaalde gevallen wel). Maar het waren veel gecompliceerdere problemen die een speciale, individuele benadering vroegen.

Daarom zullen we in dit gedeelte van het handboek onze unieke ervaringen delen met coaches, trainers en docenten en andere unieke professionals/bedrijven die micro-ondernemingen in heel Europa ondersteunen, in de volgende onderwerpen:

- Het verhaal van de deelnemer
- De uitdagingen waarmee ze werden geconfronteerd
- Het initiatief dat we hebben ondernomen
- De vooruitgang die we hebben geboekt
- De impact die is bereikt
- Wat we hebben geleerd voor de toekomst

We zijn ook van mening dat deze gemakkelijk te lezen mini-casestudy's zullen:

- 1) Inspireren om de uitdaging aan te nemen en om meer Europese micro-ondernemingen te helpen in uw persoonlijke carrière
- 2) helpen coachinguitdagingen tijdens uw carrière te overwinnen door oplossingen en benaderingen voor bepaalde gevallen en scenario's te tonen

Deze mini-cases zijn geschreven door gewone mensen zoals wij, coaches, consultants, trainers en docenten, in plaats van professionele auteurs, dus we hopen dat u zich zult concentreren op de inhoud in plaats van de levering terwijl u door de verhalen van Enda bladert , een doorgewinterde technologiecoach uit Ierland die voor uitdagingen stond in verband met Covid-19 tot Santiago, een ervaren trainer en een universiteitsprofessor uit Spanje die het relatiebeheer in het digitale tijdperk wilde verbeteren.

Geniet ervan!

CASE STUDIES

01	Santiago Huarte Muniesa SPANJE	8
02	Mar Martínez Gamara, SPANJE	10
03	Sander Alblas, NEDERLAND	12
04	Sanne Janssen NEDERLAND	14
05	Performance Coach - Anne-Marie, ENGELAND	15
06	St John's Innovation Centre delivering Innovate UK EDGE Support, ENGELAND	17
07	Feltech Innovations , IERLAND	19
08	Roscommon Leader Partnership IERLAND	21
09	Sonia Val, from the Department of Design and Production Engineering, SPANJE	23
10	Marisa - Professional Coach, SPANJE	25
11	Anna Preininger - Counselling Coaching, OOSTENRIJK	27
12	Johannes Moritz - Entrepreneur/Business Advertiser, OOSTENRIJK	29

SANTIAGO HUARTE MUNIESA



Mei 2021



Aantal Personen
Bereikt: 48



Zaragoza, Spanje



Gepresenteerd door
CESTE, Educatie Stichting

MET IN DE HOOFDROL



Santiago is een ervaren trainer op zowel middelbare scholen als op de universiteit. Naast universitair hoofddocent aan de Universiteit van Zaragoza, Spanje, werkt hij ook bij CESTE, een internationale business school, waar hij vakken geeft die verband houden met bedrijfsbeheer. Santiago gebruikt de methodologie van coaching met zijn studenten, een methodologie die hij ook in zijn eigen bedrijf gebruikt met zijn medewerkers, omdat hij van mening is dat het hen helpt om na te denken over hun vaardigheden in hun huidige baan.

HET VERHAAL



Santiago weet dat de hoofdpersoon niet hij als coach is, maar zijn cliënt. De coach is geen adviseur die de cliënt vertelt wat hij moet doen; het is de klant die de antwoorden moet vinden. Santiago helpt hen en moedigt hen aan door zich in de schoenen van de cliënt te verplaatsen om ze te begrijpen. Door de klant vragen te stellen, kunnen ze zich op het probleem concentreren en rustig de tijd geven om te antwoorden, nodigt hen uit om na te denken. Dit alles moet, naast de specifieke ervaring waarop deze hulp is gericht, bijdragen aan een globaal proces van optimalisatie van zelfkennis en eigen middelen ter verbetering van het persoonlijk functioneren (persoonlijke groei) en, indien van toepassing, dat van het te leiden team. Ontdekking en coaching in managementvaardigheden om verandering te leiden. Een van de moeilijkheden of uitdagingen waarmee Santiago wordt geconfronteerd, is om duidelijkheid te krijgen over wat de cliënt uit de sessies wil halen en wat elk lid van het team wil bereiken.

DE AANVANG



Voor de coachingsessie gebruikt Santiago een vragenlijst om de professionele en persoonlijke aspecten en waarden van de cliënten te verkennen. In de beginfase van de coachingsessie verkent Santiago de huidige staat van de verschillende managementcompetenties: communicatie, besluitvorming, resultaten, het nemen van risico's, teamontwikkeling, klantenservice, timemanagement, verandermanagement, door het maken van een managementwiel. Elke coachingsessie begint stevast met het vaststellen van het doel voor de sessie zelf. Als de cliënt daarom heeft gevraagd, moet hij definiëren wat hij met de coaching wil bereiken.

DE VOORTGANG



De voltooiing van de GEM Leertrajecten heeft Santiago in staat gesteld zijn praktijk te analyseren en het geleerde toe te passen om de ontwikkeling van zijn klanten te ondersteunen. Zowel Santiago als zijn cliënten hadden er baat bij en analyseerden de voor- en nadelen van elke activiteit, vanuit een goede motivatie en een goede mate van persoonlijke betrokkenheid in de coachingstrajecten. Op deze manier kregen de opdrachtgevers/studenten duidelijk waarom ze moeten doen wat hen wordt gevraagd of waarvoor ze trainen, naast de directe resultaten.

DE IMPACT



Santiago is van mening dat de relatie die moet worden opgebouwd met de cliënten die van een leerfacilitator moet zijn. Door vragen te stellen tijdens zijn interventies kan de cliënt een betere zelfkennis verwerven en zijn motivatie herontdekken; het is noodzakelijk om te beginnen met het kennen van het beeld die deze persoon van zichzelf heeft. Daarna is het mogelijk om, in overleg, de werkplannen te definiëren en te ontwerpen met deze persoonlijke visie als referentie.

Wanneer de cliënten niet duidelijk zijn over de richting die ze moeten inslaan, is het de taak van de coach om hen te helpen in te zien dat de interesse van hen uit moet komen. Santiago vertelde hoe de GEM Learning Journeys zijn vaardigheden en daarmee de effectiviteit van zijn coachingsessies hebben verbeterd. Hij legde uit dat motivatie zinvoller en krachtiger zal zijn als het leerproces wordt gekoppeld aan de middellange/lange termijnvisie van de cliënt. Wat echt belangrijk is aan de doelstellingen is niet alleen het resultaat dat wordt bereikt, maar het proces dat nodig is om ze te bereiken.

SLOTOPMERKING EN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Onder andere bij het oplossen van problemen of conflicten is een belangrijke taak van de coach, als opvoeder, het nemen van beslissingen. Deze cognitieve activiteit maakt deel uit van de routinematige activiteiten van coaches en omvat een proces waarbij voor elk van de uit te voeren taken de meest geschikte oplossing moet worden gekozen. Om dit proces efficiënt te maken, moet het vermogen worden ontwikkeld om de relevante factoren te identificeren en effectief te handelen. Santiago vertelde ons dat hij de materialen en hulpmiddelen in elke module erg nuttig vond en dat de manier om er toegang toe te krijgen zeer intuïtief was.

Hij vindt het bovendien erg interessant, omdat de materialen niet uitsluitend gericht zijn op mensen in managementfuncties. Wat de modules is vaardigheden bij individuen aan te moedigen en te genereren, zodat ze ze kunnen ontwikkelen. Hij zou GEM aanbevelen aan mensen die geïnteresseerd zijn in de wereld van coaching, maar ook aan mensen die al in het coachingsvak zitten.

MAR MARTÍNEZ GAMARA



Mei 2021



Aantal Personen
Bereikt: 32



Zaragoza, SPANJE



Gepresenteerd door
CESTE, Educatie Stichting

MET IN DE HOOFDROL



Mar heeft meer dan 15 jaar ervaring als trainer voor kleine en middelgrote bedrijven en als docent op vele niveaus, van bachelor tot master. Ze heeft een officiële Spaanse kwalificatie in coaching. Naast adviseur voor verschillende bedrijven in Spanje en in het buitenland, werkt ze momenteel als extern medewerker bij CESTE, een internationale business school die onderwerpen doceert die verband houden met bedrijfsmanagement en communicatieve vaardigheden. Mar gebruikt momenteel een coachingstechniek bij haar klanten, een methodiek die ze ook heeft gebruikt in verschillende bedrijven met managers en medewerkers, omdat ze van mening is dat het hen helpt om na te denken over hun vaardigheden in hun huidige baan.

HET VERHAAL



Mar beschouwt altijd de klant als de hoofdpersoon en niet de coach. Voor haar is de taak van de coach de cliënt te helpen de juiste benaderingen en antwoorden te vinden door effectieve werkvaardigheden te onthullen en door te reflecteren. Het gaat niet om gidsen, begeleiden of suggereren. Haar doel is om aanwijzingen te geven door middel van dialoog, het zoeken naar informatie en de daaropvolgende analyse. De klant moet zijn eigen oplossingen ontdekken. Een van de moeilijkheden of uitdagingen waarmee ze wordt geconfronteerd is om erachter te komen wat de cliënt uit de sessies wil halen en wat elk lid van het team wil bereiken. Hoewel er nog steeds een aanzienlijke hoeveelheid één-op-één coaching wordt geboden, gebruikt Mar nu ook een scala aan verschillende coaching vaardigheden en technieken, gebaseerd op nieuwe technologische ondersteuning voor virtuele vergaderingen (Teams-platform, GoToMeeting...). Haar uitdaging is hoe ze snel een verstandhouding kan opbouwen, waardoor ze klanten kan helpen reflecteren op hun huidige vaardigheden en werkpraktijken.

DE AANVANG



Mar werkt al meer dan 20 jaar samen met de universiteit van CESTE en al meer dan 15 jaar is haar eigen bedrijf toegewijd aan coaching. Mar helpt CESTE ook bij het coachen van studenten, trainers of samenwerkende bedrijven. Voorafgaand aan een coachingssessie zou het uitgangspunt voor haar zijn: "Hoe kan coaching deze situatie helpen?".

DE VOORTGANG



Afspraken worden gemaakt met behulp van vragen om vast te stellen welke professionele doelen moeten worden bereikt, en welke hulpmiddelen en tools het meest geschikt zijn om de doelen te bereiken. De voor- en nadelen van elke actie worden onderzocht en persoonlijke betrokkenheid wordt verkregen als onderdeel van het leer-leerproces. Dit leidt ertoe dat de klant een tijdschema en een kader voor het realiseren van de acties afspreekt en zich committeert. Mar wil simpelweg de cliënt aanzetten tot nadenken door vragen te stellen en actief te luisteren.

Deze technieken helpen de cliënt te focussen en te reflecteren. "De coach praat nauwelijks. De vragen en het luisteren naar de antwoorden zijn gericht op het faciliteren van een reflectieproces", aldus Mar. In de beginfase wordt de huidige staat van verschillende managementcompetenties verkend via de Leertrajecten: communicatie, besluitvorming, resultaten, teamontwikkeling, klantenservice, timemanagement, verandermanagement, door het uitvoeren van een managementwiel. Elke coachingsessie begint stevast met het stellen van het doel voor de sessie zelf.

DE IMPACT



De eerste stap was om het GEM-platform te verkennen en vertrouwd te raken met het gebruik ervan. De voltooiing van de GEM Leertrajecten en het uitvoeren van de oefenvragen en zelfevaluaties hebben Mar in staat gesteld om verschillende manieren te overwegen om informatie te verkrijgen, te analyseren en haar praktijk toe te passen om cliënten in de toekomst te ondersteunen. Ze gelooft ook dat haar cliënten met haar coachingsondersteuning de manier waarop ze werken kunnen analyseren en hun praktijk kunnen ontwikkelen. Dit helpt om duidelijkheid te scheppen voor de klant en om boven de verwachte resultaten te komen.

Zoals eerder vermeld, moet voor Mar de relatie die moet worden opgebouwd met de cliënten die van een facilitator van persoonlijke en professionele groei zijn. Dankzij de Leertrajecten, gebaseerd op reflectie en vragen, ontdekte Mar andere manieren om haar cliënten te helpen een betere zelfkennis te verwerven en hun motivatie te herontdekken. Op persoonlijk vlak hebben andere tools, ondersteuning en theoretische/praktische informatie Mar verschillende of nieuwe invalshoeken geboden. Dit zal de uitdagingen waarmee ze zal worden geconfronteerd, vergemakkelijken om de werkplannen te definiëren en te ontwerpen met deze persoonlijke visie als referentie. Mar merkte op hoe dit haar vaardigheden en daarmee de effectiviteit van haar coachingsessies heeft verbeterd. Die motivatie zal zinvoller en krachtiger zijn als het leerproces wordt gekoppeld aan de middellange/lange termijnvisie van de cliënt. Wat echt belangrijk is aan de doelstellingen is niet alleen het resultaat dat wordt bereikt, maar het proces dat nodig is om ze te bereiken.

SLOTOPMERKING EN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Mar legde eerst de nadruk op het intuïtieve ontwerp van het platform, was onder de indruk van de kwaliteit van de inhoud van alle Leertrajecten en de presentatie en lay-out van de secties. Bovendien vertelde Mar ons dat ze de materialen en tools in elke module erg nuttig en uitgebreid vond. Hoewel Mar een bekwame en ervaren prestatiecoach is, is ze van mening dat de GEM-modules als opfriscursus hebben gediend en dat ze haar hebben geholpen haar vaardigheden en de technieken die ze gebruikt te verfijnen. Ze zou GEM ten zeerste aanbevelen aan mensen die geïnteresseerd zijn om de wereld van coaching te betreden, evenals aan degenen die al in het coachingsvak zitten.

SANDER ABLAS



Maart 2021 – April
2021



Aantal Personen
Bereikt: 25



Oisterwijk,
Nederland



Gepresenteerd door
Sundaymorning@ekwc

MET IN DE HOOFDROL



Sander Alblas heeft ruime ervaring in reproductietechnieken in zowel analoge en digitale 2D graphics als in 3D technieken. Na zijn studie kunst begon hij geïnteresseerd te raken in het toepassen van afbeeldingen op keramische oppervlakken en in keramische digitale productie. Sander werkt nu als technisch adviseur in de digitale werkplaats Fablab in Oisterwijk, Nederland. In zijn werk werkt hij samen met kunstenaars, architecten en ontwerpers om nieuwe oeuvre te ontwikkelen in een voor de opdrachtgever onbekende techniek.

HET VERHAAL



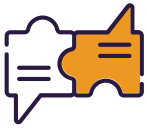
Als technisch adviseur werkt Sander nauw samen met kunstenaars. Sander heeft de technische kennis, de kunstenaar heeft de droom of het plan. De kunstenaars hebben verschillende achtergronden, komen uit verschillende landen en hebben verschillende behoeften. Sander identificeert wat de kunstenaar wil en probeert vervolgens samen met de kunstenaar dit plan tot leven te brengen. Dit vraagt veel communicatie, experimenteren en innovatief denken. Voor de kunstenaar betekent dit steeds veranderende plannen, desillusies, teleurstellingen, communicatie en flexibiliteit van geest om succes te creëren. In dit proces van samenwerken heeft Sander veel vaardigheden nodig om met mensen samen te werken om hen te helpen zichzelf, hun plannen en uiteindelijk hun carrière te ontwikkelen. Sander voelt vaak dat het hem ontbreekt aan coachingsvaardigheden met betrekking tot effectief communiceren en het managen van klantverwachtingen. Om hun plannen uit te werken, wil de kunstenaar het maximale uit hun tijd met Sander halen en wil hij leren zichzelf te beschermen tegen zichzelf steeds overbelasten.

DE AANVANG



Nico Thöne van sundaymorning@ekwc zag dat een technisch adviseur die met een kunstenaar werkt veel coachingskwaliteiten nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen, en nodigde Sander uit om deel te nemen aan de pilottestfase van het online portaal van GEM Learning Journey 4: Client Relatie, Evaluatie & Professioneel Netwerken. Na een online bijeenkomst waarin de motivatie en doelstellingen van de ontwikkeling werden besproken, ging Sander aan de slag via de online portal met de Leertrajecten. Samen met Nico maakte hij een planning voor elke module en legden data voor voortgangsgesprekken vast. Tijdens de voortgangsbijeenkomsten met peer pilot testers werd de inhoud van de Leertrajecten en ingebrachte case studies in de groep besproken. De ontwikkeling werd afgesloten met een evaluatiegesprek waarin het proces werd besproken en geëvalueerd of de doelen behaald waren.

DE VOORTGANG



Sander vond de modules erg praktisch. Ze bevatten bruikbare stof die direct toepasbaar was. Dit gaf hem een gevoel van snelle vooruitgang en groei. Hij testte de tools die hem dagelijks werden gegeven en kon problemen bespreken die hij tegenkwam in de peergroep. Binnen een maand rondde Sander Leertraject 4 af en besloot om ook andere Leertrajecten te volgen om zijn kennis verder uit te breiden.

Sander leerde de verschillende rollen die een coach op zich kan nemen en leerde te herkennen wanneer hij tussen de rollen kan schakelen om de kunstenaar beter te helpen bij het ontwikkelen van hun plannen. Hij leerde ook over klantrelaties en hoe verwachtingen te managen door middel van effectieve communicatie. Hij begint het proces nu met wat hij een 'wetende sessie' noemt waarin hij en de kunstenaar de diepte ingaan over wat hem te wachten staat en wat de doelen zijn. Hij plant ook een "voortgangvergadering" om te bespreken hoe het project verloopt en of ze de plannen en het schema moeten wijzigen. Dit gaf hem een betere klantrelatie en vaardigheden om zijn tijd te beheren. Het resulteerde in een meer ontspannen werkomgeving waar kunstenaars betere omstandigheden hebben om zich te ontwikkelen.

DE IMPACT



Naast de impact op de ontwikkeling van Sanders vaardigheden en professionaliteit, hebben de mensen met wie hij heeft gewerkt ook een verandering gezien. Zijn klanten melden een duidelijker kader om binnen te werken. Hun proces is gericht, effectiever en leidt tot betere resultaten. Sander gelooft dat deze ontwikkeling zijn werk zal blijven beïnvloeden, aangezien hij blijft leren hoe hij de hem gegeven tools kan implementeren.

SLOTOPMERKING EN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Sander zag zichzelf niet eerder als coach. Hij realiseerde zich niet dat het werken met mensen die zich willen ontwikkelen bepaalde vaardigheden vereist die je kunt ontwikkelen en waar tools voor bestaan. Sander vindt dat de GEM Leertrajecten hem de ogen heeft geopend en wil zich nu blijven ontwikkelen. Hij vindt het praktijkgerichte karakter van de tools erg nuttig en zou andere technische adviseurs aanbevelen om het portaal te gebruiken om het bewustzijn van de noodzaak van coachingvaardigheden te vergroten.



Maart 2021
– April 2021



Aantal Personen
Bereikt: 14



Oisterwijk,
Nederland



Gepresenteerd door
Sundaymorning@ekwc

MET IN DE HOOFDROL



Sanne Janssen is een coach die met haar cliënten werkt door middel van fotografie. Ze helpt mensen zich te ontwikkelen door samen te werken aan een serie portretten die hen helpen hun zakelijke doelen en persoonlijkheid over te brengen. Hiervoor ontwikkelde ze een methodiek die coaching en creativiteit combineert om mensen te helpen hun dromen te ontdekken en te formuleren.

HET VERHAAL



Na een tweejarige coachingsopleiding begon Janssen haar artistieke fotografiepraktijk te combineren met het coachen van mensen voor groei. Ze is nieuw in de coachingswereld en voelt zich op sommige vlakken onzeker. Na wat obstakels met klanten te hebben ondervonden, zoekt ze naar manieren om zichzelf te blijven ontwikkelen en deze obstakels te ondervangen. Ze is het meest onzeker in het managen van klantverwachtingen en het opbouwen van een goede klantrelatie.

DE AANVANG



Als beginnend coach wil Janssen zich blijven ontwikkelen en wilde ze de kans grijpen om te leren van het GEM-portaal. Toen ze hoorde over het GEM-project via de sociale media van sundaymorning@ekwc, begon ze het project online te volgen. Toen ze zag dat de pilottestfase van start ging, nam ze contact op. Na een kennismakinggesprek heeft ze zich aangemeld als tester.

DE IMPACT



Janssen vindt de impact van de Leertrajecten zeer nuttig en praktisch. Sanne raadt alle deelnemers aan om een peergroep te zoeken om de inhoud van de Leertrajecten mee te bespreken, al is het maar met twee personen, aangezien dit haar ook heeft geholpen om zichzelf nog meer te ontwikkelen.

SLOTOPMERKIN GEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Janssen wilde vooral werken aan haar persoonlijke effectiviteit, klantrelatie en het managen van klantverwachtingen. Ze begint nu elk eerste klantgesprek met een duidelijk plan en bouwt voor elke klant een dossier op. Na het gesprek stuurt ze een samenvatting van de doelstellingen, werkwijze en gemaakte afspraken. Tijdens het coachingstraject gebruikt ze deze samenvatting regelmatig om samen met de cliënt het proces te evalueren en te beoordelen of de gestelde doelen behaald worden. Ook geeft ze hiermee de cliënt meer verantwoordelijkheid om aan het eigen proces te werken wat resulteert in een grotere effectiviteit. Sanne voelt zich zekerder door deze nieuwe aanpak en merkt dat haar cliënten meer tevreden en betrokken zijn bij het proces. Sanne is van plan meer Leertrajecten te volgen om zichzelf verder te ontwikkelen.



PRESTATIE COACH - ANNE-MARIE



Mei 2021



Aantal Personen
Bereikt: 50



Leicestershire,
Engeland



Gepresenteerd door
Anne-Marie Daly van
Exponential Training &
Assessment Limited

MET IN DE HOOFDROL



Anne-Marie werkt als Performance Coach en begeleidt studenten bij het behalen van kwalificaties in coaching en mentoring, management en leiderschap en professioneel consultancy. Veel van Anne-Marie's klanten werken als managers in kleine en middelgrote ondernemingen en zijn op zoek naar groei en ontwikkeling van hun onderneming. Andere studenten werken als business coaches of consultants die ondernemers helpen en ondersteunen bij het ontwikkelen van hun eigen onderneming.

HET VERHAAL



Anne-Marie gebruikt een prestatiegerichte coachingmethodologie om leerlingen te ondersteunen die werken aan kwalificaties van niveau 5 en 7 op het gebied van coaching en mentoring, leiderschap en management en professioneel advies, uitgereikt door het Chartered Management Institute. De studenten hebben verschillende achtergronden - sommigen willen hun eigen coaching- of adviespraktijk opzetten, terwijl anderen hun expertise in coaching voor bedrijfsgroei willen vergroten en al hun eigen praktijk hebben. Hoewel het grootste deel van het leren wordt behandeld met behulp van het Learning Management System (LMS) genaamd ManagementDirect, wordt er nog steeds een aanzienlijke hoeveelheid één-op-één coaching geboden. Tijdens coachingsessies die online worden gehouden met GoToMeeting of Zoom, moet Anne-Marie een scala aan verschillende coachingvaardigheden en -technieken gebruiken. Een typische uitdaging voor Anne-Marie is hoe ze snel een goede verstandhouding kan opbouwen, waardoor ze leerlingen kan uitdagen en hen kan helpen na te denken over hun huidige vaardigheden en werkpraktijken.

DE AANVANG



De reis van de leerling begint met een introductiesessie, met als doel het bepalen van de doelen en motivatie van de leerling voor het behalen van de kwalificatie. Dit biedt Anne-Marie de context, het tijdschema en een kader om met de leerlingen een plan af te spreken. Vergaderingen beginnen meestal met een reflectieve discussie en feedback op de meest recente opdracht van de leerling, zodat deze verbeteringen voor implementatie kan identificeren. De bijeenkomsten gaan verder om nieuwe onderwerpen en hulpmiddelen te verkennen en om nieuw verworven kennis en vaardigheden te gebruiken en te implementeren. Tegen het einde van een sessie bespreekt Anne-Marie een reeks actiepunten om ervoor te zorgen dat ze worden overeengekomen en een realistisch tijdschema voor voltooiing hebben. De cyclus herhaalt zich terwijl de leerlingen door de verschillende modules gaan waaruit hun kwalificatie bestaat.

DE VOORTGANG



De afronding van de leermodules van Groeiende Europese Micro-ondernemingen (GEM) heeft Anne-Marie in staat gesteld haar vaardigheden op te frissen en te reflecteren op haar coachingsprocessen en de technieken die ze gebruikt. Hoewel Anne-Marie aanvankelijk slechts twee van de GEM-modules wilde voltooien, voltooide ze ze allemaal. De tools en technieken die in de modules worden behandeld, zijn geïntegreerd in de online coachingsessies die Anne-Marie geeft. Ze ondersteunt momenteel meer dan vijftig studenten die werken aan een niveau 5 of 7 in coaching en mentoring, professioneel advies en leiderschap en management om de bredere impact van de GEM-cursus te verzekeren.

DE IMPACT



De impact van GEM heeft zich op meerdere niveau's afgespeeld.

Individuele impact (Anne-Marie):

Anne-Marie rapporteerde een toename van haar kennis en vaardigheden. Anne-Marie is van mening dat dit de effectiviteit van toekomstige coachingsessies met haar leerlingen heeft verbeterd en zal blijven verbeteren. Ze zei;

“De planning en voorbereiding die ik nu onderneem, is gedetailleerder en doordachter. De structuur van mijn coachingsessies is verbeterd en ik moedig leerlingen nu aan om meer na te denken over hun ervaringen en prestaties. Ik heb mijn actieve luistervaardigheid verbeterd en de kwaliteit en diepgang van mijn vraagstrategieën is duidelijker en effectiever.”

Impact op leerlingen:

Anne-Marie is van mening dat haar leerlingen er baat bij hebben gehad dat ze de GEM-modules heeft voltooid. Ze heeft gemerkt dat hun antwoorden gerichter zijn en dat hun schriftelijke opdrachten de eerste keer meer voldoen aan de beoordelingscriteria, zonder dat er herhaald werk en feedback nodig is .

SLOTOPMERKIN GEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Hoewel Anne-Marie een bekwame en ervaren prestatiecoach is, is ze van mening dat de GEM-modules als opfriscursus hebben gediend en dat ze haar hebben geholpen haar vaardigheden en de technieken die ze gebruikt te verfijnen.

Anne-Marie zei:

“Ik heb genoten van het praktische karakter van het leermateriaal – ze zagen er goed uit en waren gemakkelijk te gebruiken. Vooral de tools in de modules waren nuttig. Ik zou GEM aanbevelen aan iedereen die in coachingsbedrijven wil stappen of iedereen die zijn vaardigheden wil bijschaven en nieuwe tools aan zijn coachingtoolkit wil toevoegen!”

ST JOHN'S INNOVATIE CENTRUM INNOVATIEVE UK EDGE SUPPORT



Mei 2021



Aantal Personen
Bereikt: 50



Leicestershire,
Engeland



Gepresenteerd door Tom
Graver van St John's
Innovatie Centrum

MET IN DE HOOFDROL



Tom is een ervaren businesscoach die innovatieve bedrijven in een vroeg stadium ondersteunt bij het overwinnen van de uitdagingen bij de groei van hun bedrijf. Veel van de organisaties die Tom coacht hebben hun bedrijfsplan ontwikkeld en zoeken ondersteuning om naar de volgende fase te gaan. Sommige klanten van Tom hebben een universitaire achtergrond en hun manier van denken is gebaseerd op technologie. Een deel van de ondersteuning die Tom biedt bestaat uit het creëren van besef van de noodzaak om een meer commerciële mindset aan te nemen om hen in staat te stellen helder de waarde en voordelen van wat hun bedrijf te bieden heeft aan potentiële klanten en investeerders uit te leggen.

HET VERHAAL



Tom begint met het onderzoeken van het soort begeleiding die zijn klanten zoeken om te kunnen bevestigen dat hij en zijn collega's aan de behoeften van de klant kunnen voldoen. Een eerste gesprek met de klant biedt de mogelijkheid om de omvang van de benodigde ondersteuning te bespreken, de uitdagingen waarmee de klant wordt geconfronteerd en eventuele knelpunten die de groei van hun bedrijf belemmeren. De primaire rol van Tom in de ondersteuning die hij biedt, is die van een businesscoach, die op een 1 op 1 basis met de klant werkt. Soms is er echter een meer faciliterende rol nodig, vooral wanneer hij overlegt met het senior managementteam. Soms is een mentoraanpak nodig als de cliënt niet de kennis of expertise heeft om verder te gaan. Uitdagingen waarmee Tom wordt geconfronteerd zijn onder meer het opbouwen van vertrouwen en een goede verstandhouding met de klant, zodat deze bereid is vertrouwelijke en gevoelige informatie te delen. De huidige wereldwijde pandemie, COVID-19, heeft ook gevolgen voor de ondersteuning, niet in de laatste plaats met betrekking tot veranderende prioriteiten, minder frequente klantinteractie en krappere tijdsplanningen om de visie van de klant te realiseren.

DE AANVANG



A business acumen diagnostic tool is used by Tom to identify any underlying problems within the client's business. The tool also helps to review and actively question the alignment of views of each member of the client senior management team. Agreed action plans capture the full scope of support and regular coaching sessions are used to monitor and review how the plan is progressing. At the end of the support programme Tom helps the client to reflect on their progress, examining metrics such as how much funding or finance has been raised, cash flow, how many new jobs have been created, how many new partnership agreements are in place and how many new contracts have been signed.

DE VOORTGANG



Tot nu toe heeft Tom twee van de GEM-leerreizen voltooid. Deze hebben geholpen bij het verduidelijken van een reeks rollen, naast coaching en mentoring, die hij kan gebruiken om klanten te ondersteunen. De leertrajecten hebben Tom ook geholpen om na te denken over de begeleiding die hij biedt en om gebieden en strategieën te identificeren om deze verder te ontwikkelen. Strategieën, beschreven in de modules, om klanten gemotiveerd en betrokken te houden, zijn waardevol geweest voor Tom en hij is van plan deze in zijn toekomstige coachingsessies te implementeren. Tom was vooral geïnteresseerd om te lezen over het opbouwen van een klantrelatie, omdat hij gelooft dat deze informatie het probleem van het verzamelen van gevoelige informatie zal helpen overwinnen.

DE IMPACT



De impact van GEM is op meerdere niveaus geweest:

Individuele Impact (Tom):

Tom is van mening dat de leertrajecten hebben bijgedragen aan het verduidelijken van het proces van klantinterventie, veelvoorkomende valkuilen bij coaching van snelgroeiende ondernemingen en hoe de verschillende rollen kunnen worden ingezet om aan de behoeften van de klant te voldoen. Hij zei;

“Hoewel ik een ervaren business coach ben, ben ik vrij nieuw in het geven van snelgroeiende onderneming coaching. De leertrajecten zijn een geweldige bron van informatie geweest om me te helpen mijn coachingvaardigheden te ontwikkelen, mijn zelfvertrouwen te vergroten en effectiever met mijn klanten te communiceren.”

Impact op klanten:

Tom heeft gemerkt dat zijn klanten nu meer betrokken en gemotiveerd zijn om prioriteitsacties tussen coachingsessies uit te voeren. Klanten delen makkelijker gevoelige en vertrouwelijke informatie.

Door de gevolgenmatrix met klanten te gebruiken, hebben ze duidelijk de waarde van de coachingsessies kunnen zien en hoe overeengekomen acties zullen leiden tot realisatie van hun visie.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Tom was blij met de mogelijkheid om toegang te krijgen tot de leertrajecten en heeft al de volgende die hij wil volgen al bepaald, die technieken omvat om klanten uit te dagen.

Tom zei:

“Ik heb met plezier twee van de leertrajecten doorlopen en kijk er nu naar uit om de andere te doorlopen. Ze hebben me geholpen om de reikwijdte van mijn rol bij het ondersteunen van klanten uit te breiden. Ik geloof dat ik me ontwikkel tot een effectievere communicator en coach.”

FELTECH INNOVATIONS



April – Juni 2021



Aantal Personen
Bereikt: 20



Galway, Ierland



Gepresenteerd door
Enda Felle, Feltech
Innovations

MET IN DE HOOFDROL



In deze casestudy belichten we een innovatief lers coachinginitiatief dat zich richt op acht eigenaren van kleine bedrijven die hun bedrijfsmodellen digitaliseren als reactie op zakelijke veranderingen als gevolg van Covid-19. Enda Felle is een doorgewinterde technologiecoach en helpt bij het toepassen van online strategie in een vroeg stadium. Enda is gespecialiseerd in het helpen van bedrijven bij het versnellen van digitale bedrijfsmodellen om meer online te handelen, de verkoop te stimuleren en nieuwe markten te bereiken. Hij wordt gemotiveerd door de steeds toenemende trend naar online bestedingen - Enda coacht in digitale realiteit.

HET VERHAAL



Geschat wordt dat slechts 23% van de kleine Ierse bedrijven zich op een zinvolle manier bezighouden met e-commerceverkoop. De nationale digitale strategie heeft tot doel meer bedrijven online te laten handelen en werkt samen met belangrijke bureaus om kleine bedrijven te helpen bij het ontwikkelen of verbeteren van hun vermogen om online te handelen. Deze bedrijven hebben doorgaans 10 of minder mensen in dienst en hebben een omzet van minder dan € 2 miljoen. Enda was betrokken bij de Ierse GEM-pilottestfase en zag de mogelijkheid om de GEM-leertraject hulpmiddelen te gebruiken ten behoeve van zijn leerlingen. De leerlingen moeten nieuwe vaardigheden ontwikkelen om online coaching voor bedrijfsgroei te begeleiden. Enda gaf een programma van drie online groepsworkshops en vijf uur van één op één online coaching voor elke deelnemer, gebruikmakend van een dynamische combinatie van verschillende coachingvaardigheden en -technieken. In termen van uitdaging, aangezien online leren en online coaching voor de leerlingen nieuw was, was in het bijzonder GEM-leertraject 9 over technologieën om de coachingervaring te transformeren nuttig.

DE AANVANG



In de loop van drie online groepstrainingssessies van elk drie uur, en vijf uur van één-op-één online coaching voor elke deelnemer, werden de cursisten gefaciliteerd om te beginnen met de verkoop van fysieke en digitale producten aan klanten via internet. Enda gebruikte de GEM-Leertrajecten om de snelgroeivende coachingsvaardigheden van Klantrelatie, Dialoog, Actief Luisteren, Kritisch Denken en Actie Plannen aan te scherpen, nieuwe onderwerpen en tools te verkennen en uit te stippelen hoe nieuw verworven kennis en vaardigheden te gebruiken en te implementeren, in de context van zorgvuldig gestructureerde activiteiten en regelmatige feedback.

Each learner worked to an agreed action plan to digitise their business model and coaching sessions were used to monitor progress. One completion of the programme, Enda led a review and assessment exercise to quantify each participant's progress towards the online business model including sales metrics, digital brand building, logistics and fulfillment performance and margin analysis.

DE VOORTGANG



Enda heeft zes van de Groeiende Europese Micro-ondernemingen (GEM) leertrajecten afgerond. Hij breidde de inhoud van zijn online cursus uit met GEM-groeigerichte inhoud (naast de inhoud van de pilottest) met LJ8 Leading and Planning for Growth, LJ 11 Marketing for Growth en anderen. Hij heeft zijn coachingpraktijk verbreed van voornamelijk digitale bedrijfsmodellen via bredere, snelgroeiende competenties, nieuwe verantwoordingsstools, mindset-enablers en een nieuw netwerk van contacten van het Ierse pilottestteam. Op zijn beurt heeft hij acht leerlingen van MKB-eigenaren geholpen om digitaal wendbaar te worden met snellere en gedurfdere bedrijfsmodellen.

DE IMPACT



De impact van GEM kan worden samengevat als:

Individuele impact (Enda Felle):

Enda heeft geprofiteerd van GEM door het verwerven van nieuwe competenties en hulpmiddelen om anderen in staat te stellen de actie te ondernemen die nodig is om de doelen te bereiken. Zijn eigen organisatorische inzet en motivatie is verbeterd, evenals zijn coaching, communicatie en interpersoonlijke vaardigheden.

Impact op leerlingen:

Het afgelopen jaar hebben bedrijven een tijd van ongekende veranderingen en uitdagingen doorgemaakt. Traditionele bedrijfsmodellen (bijvoorbeeld retail en horeca) zijn op hun kop gezet. Voor velen heeft dit geleid tot hulpeloosheid en frustratie en de noodzaak van een constante focus op overleven, nieuwe inkomsten en kansen om waarde te creëren.

De acht leerlingen van dit programma hebben een nieuw digitaal/e-commerce bedrijfsmodel en strategisch plan kunnen creëren met een focus op gediversifieerde en snelle groei.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



GEM voorzag deze businesscoach en zijn leerlingen van nieuwe vaardigheden. Enda verteld;

“Vanuit een zeer verontrustend moment van afgenomen handel, door middel van coaching, en met blootstelling aan High Growth coachingtools die voor ons beschikbaar zijn via het GEM-transformatieportaal, hebben we onze MKB-leerlingen kunnen ondersteunen in moeilijke zakelijke uitdagingen. We hebben hen kunnen helpen om weer te groeien, hun doelen aan te scherpen, hun beslissingen te sturen en als coach is dit zo de moeite waard. Een van onze deelnemers is al terug bij de omzet van vóór Covid + 20% en nog steeds groeiend.”

ROSCOMMON LEADER PARTNERSHIP



April - Juni 2021



Aantal Personen
Bereikt: 25



Roscommon, Ierland



Gepresenteerd door
Orla Casey, Momentum

MET IN DE HOOFDROL



Martina Earley, CEO van Roscommon Leader Partnership. In deze case study belichten we een innovatief coachinginitiatief gericht op 14 sociale ondernemingen in Roscommon, Ierland. Orla Casey is een ervaren trainer en mentor en was belast met het ontwikkelen van een dynamisch leiderschapsprogramma en het ondersteunen van leerlingen bij het verwerven van nieuwe management- en leiderschapsvaardigheden. De deelnemers werken als managers in sociale ondernemingen en proberen hun ondernemingen te laten groeien en ontwikkelen in de context van een uitdagend en ontwrichtend sociaal-economisch klimaat, aangezien de impact van Covid-19 nog steeds voelbaar is.

HET VERHAAL



Roscommon Leader Partnership is een toonaangevend ontwikkelingsbureau, door de overheid gefinancierd om de lokale sociaaleconomische vooruitgang van deze landelijke provincie in het westen van Ierland te versterken. Op basis van hun diepgaande analyse van de behoefte aan vaardigheden van 14 impactbedrijven in Roscommon (van detailhandel tot sociale zorg tot toerisme tot bedrijven met een circulaire economie), ontwikkelde het Momentum-team een programma op maat van coaching, mentoring, leiderschaps- en managementtraining en professioneel advies dat voortkwam uit de GEM Transformatie Portaal.

De cursisten hadden verschillende achtergronden, maar deelden de behoefte om hun expertise op het gebied van coaching voor bedrijfsgroei te vergroten. Momentum leverde een programma van vijf online groepsworkshops en 15 uur één-op-één online coaching voor elke deelnemer, gebruikmakend van een dynamische combinatie van verschillende coachingvaardigheden en -technieken. Aangezien dit alleen in een online format werd geleverd, was de uitdaging om ervoor te zorgen dat we een boeiende leeromgeving creëerden. Snel vertrouwen opbouwen is de sleutel tot online coaching en lesgeven. GEM Leertraject 9, Technologieën om de coachingervaring te transformeren, was bijzonder nuttig.

DE AANVANG



De behoefteanalyse voorafgaand aan het programma bood een solide basis om het leerkader zo goed mogelijk te laten aansluiten op de behoeften. Het leren begon met een groepsintroducesessie, waarbij heldere inleidende informatie over de cursus en persoonlijke voorstelrondes werden gedeeld die het klimaat schiepten voor een veilige leeromgeving. Momentum werkte hard om de potentiële afstandelijkheid van het elektronische medium te overwinnen.

Gedurende vijf groepstrainingssessies van elk drie uur werden de leerlingen gefaciliteerd om nieuwe onderwerpen en hulpmiddelen te verkennen en om nieuw verworven kennis en vaardigheden te gebruiken en te implementeren, in de context van zorgvuldig gestructureerde activiteiten en regelmatige reacties en feedback. Online groepslessen in de klas werd uitgebreid met 15 uur één-op-één online coaching voor elke deelnemer om het leren te vergoten, verantwoordelijkheid vast te stellen en actieplannen voor blijvende verandering op te stellen. Er is ook tijd geïnvesteerd in het opzetten van een systeem voor peer-ondersteuning dat na afloop van het programma wordt voortgezet.

DE VOORTGANG



Door de leertrajecten van Growing European Micro-entrepises (GEM) in dit programma op te nemen en over te dragen, hebben Roscommon Leader Partnership en Momentum 25 deelnemers in 14 deelnemende organisaties kunnen voorzien van nieuwe vaardigheden en benaderingen om hun ondernemingen te laten groeien in de context van Covid-19. In het bijzonder hebben Roscommon Leader Partnership en Momentum ook hun eigen vaardigheden vergroot door nieuwe coachingstechnieken te leren. De GEM-onderdompeling is krachtig geweest en leidt tot blijvende verandering in toekomstbestendige ondernemingen. Die vertelden dat ze gemotiveerder en beter geïnformeerd zijn als gevolg van dit met GEM verrijkte lokale programma. De vooruitgang gaat door via het peer support systeem, zodat deelnemers kunnen blijven leren.

DE IMPACT



De impact van GEM kan worden samengevat als:

Individuele Impact (Orla Casey, hoofdcoach en trainer):

Orla is duidelijk dat haar expertise op het gebied van snelgroeiende coaching enorm is verbeterd als gevolg van het gebruik van de GEM-leertrajecten in haar werk. Orla legt uit:

“Ik ben een meer technologisch onderlegde en gedigitaliseerde coach geworden, wat ook de schaalbaarheid van ons werk heeft vergroot. Hoewel ik vele jaren coachingervaring heb, heb ik de structuur van de 12 leertrajecten overgenomen om meer duidelijkheid te scheppen in mijn coachingproces. Ik gebruik nieuwe benaderingen en de GEM-tools voor het stellen van doelen, kennisoverdracht, actieplanning en coachingbronnen, waardoor mijn skills vernieuwd en effectiever zijn.”

Impact op leerlingen:

Orla ziet haar leerlingen gedijen als gevolg van de integratie van de GEM-leertrajecten in dit programma. Door de voortgang te volgen van de eerste behoefteanalyse tot de voltooiing van het programma, hebben de leerlingen het versnellen van hun groei en het ontwikkelen van leiderschapskracht in zeer uitdagende omstandigheden toegeschreven aan het programma.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Roscommon Leader Partnership is een productieve opleidingsorganisatie, maar GEM bood een nieuw perspectief voor benaderingen van de prestaties van mensen. Het is duidelijk dat de GEM-leertrajectbenadering er een is die in andere programma's kan worden toegepast. Martina Earley, CEO legt uit:

“Ik vond het geweldig om deel uit te maken van de Ierse pilot-testgroep van een selectie van GEM-leertrajecten en was erop gebrand dat de kracht van de materialen onze leerlingen ten goede zou komen. In samenwerking met Momentum hebben we een groot deel van het leermateriaal overgenomen voor gebruik in een sleutelprogramma. GEM heeft ons programma verrijkt en we willen deze impact graag vermenigvuldigen in andere programma's die momenteel in ontwikkeling zijn. Het is eerlijk om te stellen dat we niet alleen gebruikers van het GEM-leertraject zijn, maar ook voorstanders van de materialen. Goed gedaan team GEM.”

SONIA VAL, VAN DE AFDELING DESIGN AND PRODUCT ONTWERP



Mei 2021



Aantal Personen
Bereikt: 21



Zaragoza, Spanje



Gepresenteerd
door Marta Muñoz,
from STP Europa.

MET IN DE HOOFDROL



Sonia Val, van de afdeling Design and Product Ontwerp aan de Universiteit van Zaragoza. Sonia is ook een onderzoeker met betrekking tot onderwijs en de psychologische processen daarbinnen. Ze werkt als professor in de Master beroepsonderwijs en -opleiding voor docenten aan de Universiteit van Zaragoza, evenals in een VET-instituut. Haar studenten zijn aanstaande professionele docenten en haar doel tijdens de opleiding is om alle mogelijke kennis te verstrekken zodat ze deze met succes kunnen toepassen in hun onderwijscarrière.

HET VERHAAL



Sonia geeft al enkele jaren les aan de faculteit in het vak Onderwijsprocessen en hun Omgeving. Het doel is om toekomstige docenten (haar leerlingen) dichter bij de context te laten komen waarin ze hun professionele carrière zullen ontwikkelen, zodat ze weten waar ze alle leermiddelen om hen heen kunnen vinden. Enkele van de leerdoelen van het onderwerp zijn planning, ontwerp, organisatie, ontwikkeling en evaluatie van leeractiviteiten; innovatieve kennis; selectie van de geschikte inhoud die moet worden onderwezen, afhankelijk van de gestelde doelen; leiderschap; teamwerk; besluitvorming, enz. Kortom, Sonia streeft ernaar haar studenten de nodige kennis te geven zodat ze op de juiste manier door alle beschikbare leermiddelen kunnen navigeren en de optimale kunnen kiezen, afhankelijk van hun omgeving.

DE AANVANG



Marta Muñoz, die zich bewust was van de kracht van het GEM-project, nam contact op met Sonia Val (die ze al kende) en legde haar uit waar het project over ging en hoe het zowel haar als haar studenten ten goede zou kunnen komen. Sonia zag, gezien de doelen van haar onderwerp, een geweldige kans, en een ontmoeting tijdens een van de lessen aan de Universiteit van Zaragoza werd geregeld met STP Europa voor mei 2021. In deze bijeenkomst, waar 20 universitaire masterstudenten aanwezig waren, gaf STP Europa een presentatie waarin het doel van het GEM-project werd uitgelegd en later werden de tools (webpaginaportaal en leercursussen) getest met de klas van Sonia. Het doel? Om Sonia en haar studenten een ander educatief hulpmiddel te bieden voor hun toekomstige onderwijs, rekening houdend met de leercontext van het onderwerp dat ze studeerden.

DE VOORTGANG



De leertrajecten van het GEM-project zijn geweldige bronnen voor docenten om te gebruiken. Ze verzamelen onder meer soft skills, waarvan bewezen is dat ze meer dan waardevol zijn bij het uitvoeren van het werk. Bovendien is Sonia, zoals eerder vermeld, onderzoeker op het gebied van onderwijspsychologie, en de tools in het GEM-portaal kunnen met name relevant zijn om haar kennis in deze expertise te ondersteunen. Tijdens de toetsing ervoeren studenten van de VET Teachers Master's Degree positieve gevoelens. De GEM Leertrajecten waren niet alleen een geweldig hulpmiddel om groeiende micro-ondernemingen te ondersteunen, maar de inhoud ervan was ook waardevol en toepasbaar op hun toekomstige onderwijspraktijk. Als docent kan kennis op gebieden als coaching, human resources, evaluatieprocessen, dialoog, feedback, actief luisteren, kritisch denken, doelen stellen en ontwikkeling van mensen zeer waardevol zijn. Ze waren van mening dat de GEM-portal dat allemaal omvatte.

DE IMPACT



De voordelen van GEM werden op verschillende niveaus waargenomen:

Impact voor de docent (Sonia):

Sonia erkende het potentieel van de tools en legde uit dat het gebruik ervan met betrekking tot haar onderwerp bijzonder relevant was. Ze legde ook uit dat de vaardigheden die in het GEM-portaal worden aangeleerd, van cruciaal belang zijn, niet alleen voor haar als onderwijsexpert, maar ook voor haar studenten en toekomstige docenten.

"Aangezien dit een master is voor toekomstige leraren, is het feit dat ze toegang hebben gekregen tot een bron zoals de GEM-portal met leerresultaten die zijn afgestemd op het onderwerp en hun diploma, erg belangrijk."

Impact voor de toekomstige docenten (studenten):

Studenten zagen de GEM-webpagina als een geweldige bron, niet alleen voor hen om de kennis te internaliseren, maar ook als een leermiddel. Ze prezen vooral hoe de leertrajecten een deel van de inhoud die ze eerder hadden bestudeerd door reflectievragen spiegelde. Ze erkenden ook dat de tool een geweldige centrale hulpbron was en een aanvulling op hun positieve lesmethoden, voornamelijk om te gebruiken bij hun toekomstige lessen.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



De expertise van Sonia op het gebied van onderwijs en onderwijspsychologie is al sterk. Desalniettemin diende het GEM-portaal als een aanvullend hulpmiddel voor haar werk en als een centraal hulpmiddel voor het onderwerp dat ze doceerde, waardoor ze het met haar studenten kon delen. Deze studenten zijn degenen die hebben gezorgd voor een meer praktisch gebruik van de tool, aangezien hun carrière in de onderwijswereld op het punt staat te beginnen, en vaardigheden zoals die in het GEM-portaal door hen als cruciaal zijn aangemerkt in hun beroepsopleiding en -opleiding.

MARISA - PROFESSIONAL COACH



Maart 2021



Aantal Personen
Bereikt: 20



Zaragoza, Spanje



Gepresenteerd door
Marta Muñoz, from
STP Europa.

MET IN DE HOOFDROL



Marisa Felipe. Marisa is een professionele coach. Meer dan tien jaar heeft ze geleerd hoe ze de uitdagingen van een steeds veranderende werkomgeving kan accepteren en oplossen met haar eigen methodologie. De coaching die zij geeft is niet alleen uitvoerend, maar ook persoonlijk, terwijl zij ook haar kennis over uitvoerend, persoonlijk en educatief leiderschap deelt. Marisa is ook lid van de Spaanse Vereniging voor Executive Coaching (AECOP). Ze is de leider van het AECOP Solidaria-project in samenwerking met verschillende NGO's. Met het oog op vrouwelijke zichtbaarheid in respectabele posities, maakt ze ook deel uit van de groep Directivas de Aragón.

HET VERHAAL



Marisa probeert zich in alles te verdiepen wat ze interessant vindt, daarom heeft haar liefde voor literatuur haar ertoe gebracht het diploma bibliotheek- en informatiewetenschappen en later een graad in informatie en documentatie te behalen, specialiteiten waarmee ze professionele, onderwijs- en onderzoekservaring opdeed in O&O (Onderzoek & Ontwikkeling). Deze projecten hebben haar in staat gesteld om, na een training in coaching tools, emotionele intelligentie, NLP en mindfulness, haar eigen ad-hoc persoonlijke ontwikkelingsmethodiek te ontwikkelen gericht op ORGANISATIES en SCHOOLOMGEVING. Ze voelt zich vereerd om actief bij te dragen aan de ontwikkeling van Coaching in Spanje. Over het algemeen gebruikt Marisa executive en persoonlijke coaching om ruimte voor reflectie te creëren waar mensen contact kunnen maken met hun managementtalent en acties kunnen uitvoeren die hen helpen hun aangeboren capaciteiten in te zetten en te herontdekken, altijd met een positieve houding. Marissa zegt: "Het is niet het leven, het is hoe je het leeft".

DE AANVANG



Met de hulp van de Spaanse Vereniging voor Executive Coaching (AECOP) organiseerde STP Europa een testevenement van het GEM-portaal, waar verschillende professionele coaches en enkele bedrijfsmanagers naar de kantoren van STP Europa kwamen om de GEM Leertrajecten te testen en om hun feedback. Vanwege COVID-19 was het noodzakelijk om social distancing in acht te nemen bij het organiseren van het evenement ter plaatse, daarom moesten er twee groepen worden gevormd. De ene groep kwam 's ochtends en de andere na de lunch. De events begonnen met een presentatie in de vergaderruimte, gevolgd door een toelichting op het GEM-project en de te evalueren tools. Daarna kregen de groepen de kans om de tools te testen en te evalueren.

Marisa deed mee in de eerste groep en haar proactieve inbreng leverde waardevolle feedback op. Marisa verklaarde ook hoeveel ze het GEM-project in het algemeen interessant vond en hoe de tools haar werk kunnen aanvullen. Marisa toonde enthousiasme voor het gebruik van de tools in de toekomst.

DE VOORTGANG



Het doel van het bovengenoemde evenement was vooral om feedback te krijgen. Desalniettemin diende het ook als een manier om professionele coaches en managers een aanvullend instrument te bieden voor hun reeds bestaande kennis. Marisa, zich daarvan bewust, besloot gebruik te maken van de kans die de GEM-projecttool haar bood en gebruikte deze als een extra hulpmiddel voor haar werk. De GEM Learning Journeys zijn niet alleen gericht op coachingsvaardigheden maar ook op "soft skills". Beide zijn de sleutel tot wat Marisa doet, en ze heeft ze op kunnen nemen als zeer waardevolle bronnen voor haar lesgeven. Door de juiste inhoud van de twaalf leertrajecten te bestuderen, heeft ze deze kunnen toepassen bij het werken met haar klanten. Verder heeft ze ook meegeholpen als een actieve promotor van de tool. Dit sluit aan bij een van haar hoofddoelen, namelijk het ontwikkelen en vergroten van de erkenning van de coachingpositie in Spanje, dat helaas voor sommigen nog onbekend terrein is.

DE IMPACT



De voordelen van GEM zijn volgens Marisa op verschillende niveaus aanwezig:

"Naar mijn mening past de inhoud van het GEM-project perfect bij de begeleiding van experts in elk vakgebied op het gebied van teammanagement of leiderschapsontwikkeling."

"Alle tools die zijn gemaakt met het doel van professionele of persoonlijke ontwikkeling zijn effectief bij het implementeren van veranderingen."

Hoewel de meningen van Marisa persoonlijk zijn, kan worden geconcludeerd dat GEM Leertrajecten door experts of professionals kunnen worden gebruikt om hun werk te ondersteunen en de mogelijkheid te bieden om bestaande kennis uit te breiden. Marisa erkende het potentieel van de tool en legde uit dat het gebruik ervan voor haar werk bijzonder relevant was. Ze legde ook uit dat de vaardigheden die in het GEM-portaal worden aangeleerd, van cruciaal belang zijn voor wat ze doet en niet alleen een hulpmiddel zijn voor coaches om hun kennis te consolideren, maar ook als een aanvullend leermiddel dienen.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



De expertise van Marisa op het gebied van coaching en leiderschapsvaardigheden was al zeer goed ontwikkeld. Desalniettemin bood de GEM-portal haar de toegang tot meer kennis en om hierop voort te bouwen binnen haar werk als coach. Deze casus is vooral belangrijk om ons eraan te herinneren dat het GEM-project niet alleen bedoeld is voor mensen zonder ervaring in het bestudeerde veld, maar ook cruciaal kan zijn als aanvulling op het werk van hoogopgeleide mensen.

ANNA PREININGER – ADVIES EN COACHING



November 2020 -
Februari 2021



Aantal Personen
Bereikt: 7



Wenen, Oostenrijk



Gepresenteerd door
Vienna Association of
Education Volunteers

MET IN DE HOOFDROL



Anna heeft jarenlange ervaring in het geven van consultancy en coaching. Zij biedt deze begeleiding binnen een Job Counseling Centre in Wenen. Het belangrijkste doel is om mensen tools en expertise te bieden, niet alleen op het moment dat ze solliciteren naar een nieuwe baan, maar ook bij het opzetten van hun eigen bedrijf. Er is ook een focus op het empoweren van jonge vrouwen die ondernemer willen worden. Anna's ervaring op het gebied van Human Resources is relevant voor haar werk als arbeidsconsulent en coach.

HETVERHAAL



Anna is altijd bezig zichzelf te verbeteren en te groeien, niet alleen als persoon maar ook als counselor en coach. Ze is altijd op zoek naar nieuwe inhoud en leer-/coachmateriaal die ze kan gebruiken en ook kan delen met haar klanten. Anna's bachelorstudie psychologie stelt haar in staat programma's op maat te maken voor haar coachingcliënten. Om dit te doen, is het belangrijk dat Anna hun behoeften begrijpt en hen helpt de beste manieren te vinden om te leren. Dit is niet altijd gemakkelijk omdat er grote verschillen zijn van klant tot klant, maar als je de tijd neemt om te begrijpen wat de klant wil bereiken, zullen hun doelen en ambities effectiever worden bereikt.

DE AANVANG



Het arbeidsbegeleidingscentrum waar Anna werkt, is een samenwerkingspartner van VAEV geweest, werkt nauw samen met de organisatie in bijscholingsprojecten en projecten met betrekking tot digitale vaardigheden, en biedt coaching en training over uiteenlopende onderwerpen. Zoals eerder vermeld, doet Anna haar best om elke coachingsessie af te stemmen op de specifieke behoeften van de cliënt, dus voordat de coaching begint, is er een kennismakingsessie. Hierbij worden leerdoelen en doelen van de cliënt afgesproken om de richting van de coaching vast te stellen. Een uitdaging was zeker de verandering naar een online omgeving, niet alleen via online calls en coachingsessies, maar ook de toegankelijkheid van online bronnen. De GEM online Leertrajecten waren een deel van de oplossing.

DE VOORTGANG



Het proces om dingen online te verplaatsen vanwege de COVID-19-pandemie was niet moeilijk, aangezien Anna eerdere ervaring heeft met het gebruik van online onderwijs/counseling/coaching. De uitdaging voor Anna was om online bronnen te vinden die haar klanten konden helpen om in deze vorm aan hun behoeften te voldoen. De GEM Leertrajecten, met verschillende onderwerpen en werkgebieden, waren ideaal om op te nemen in verschillende coachingplannen, naast 1:1 mentoring. Aanvankelijk moest Anna vertrouwd raken met de 12 Leertrajecten en het gebruik van het platform, niet alleen voor haar persoonlijke verbetering maar ook om deze trajecten op te nemen in haar coachingsessies, of om cliënten en mensen die advies zoeken te adviseren over het gebruik en de diversiteit van het platform.

DE IMPACT



Anna gebruikte het GEM-platform en integreerde de Leertrajecten in haar curricula. Ze gebruikte zowel de inhoud als de zelfevaluatie-activiteiten om haar doel te bereiken om manieren te vinden om haar coachingsvaardigheden te verbeteren en het proces van levenslang leren gaande te houden. Anna past de kennis die ze heeft opgedaan met de Leertrajecten toe in haar dagelijks leven en ook in haar coachingsessies.

De insteek van de portal presenteert zich als innovatief en gastvrij voor verschillende mensen die geïnteresseerd zijn in business coaching en ondernemerschap. De ter beschikking gestelde middelen hebben een brede toepassing en dragen bij aan een doorlopend onderwijsproces.

"De online faciliteiten op het GEM-platform zijn beschikbaar gesteld op het perfecte moment, juist nu technologie en digitalisering zo belangrijk zijn", aldus Anna.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



Volgens Anna is het platform ontworpen voor gebruikers met verschillende achtergronden. Het is geschikt voor professionele businesscoaches, voor hen die coaching geven in andere vakken en voor diegenen die geïnteresseerd zijn om coach te worden. "Het platform is erg gebruiksvriendelijk", voegt Anna toe.

De leertrajecten behandelen veel interessante en nuttige onderwerpen met betrekking tot bedrijfscoaching en zijn ook zeer uitgebreid. Anna heeft de inhoud in sommige van haar coachingsessies geïntegreerd en zou anderen zeker aanraden om de GEM-portal te verkennen.

JOHANNES MORITZ - ENTREPRENEUR/BUSINESS ADVERTISER



December 2020 -
Februari 2021



Aantal Personen
Bereikt: 1



Wenen, Oostenrijk



Gepresenteerd door
PsX Consulting (VAEV's
contact)

MET IN DE HOOFDROL



Johannes Moritz, ondernemer/zakelijke adverteerder, werkt de afgelopen jaren bij een zakelijk advertentiebedrijf in Oostenrijk, dat de toonaangevende uitgever/onafhankelijke online marketeer is voor B2B zaken en financiën, slim leven en onderwijs. Hij levert gerichte zakelijke diensten via verschillende online kanalen, gericht op specifieke doelgroepen (voornamelijk institutionele beleggers en professionele particuliere beleggers). De heer Moritz heeft uitgebreide ervaring in zakelijke coaching, maar hij raakte geïnteresseerd in de inhoud van het GEM-project omdat hij zijn competenties in sommige aspecten van het bedrijfsleven wilde uitbreiden, waaronder financiën, marketing en sociale media, management -en mensenbeheer .

HET VERHAAL



De heer Moritz heeft uitgebreide ervaring in het coachen van klanten, maar hij raakte geïnteresseerd in het GEM-project omdat het hem de mogelijkheid bood om zijn competenties uit te breiden in specifieke aspecten van het bedrijfsleven, waaronder financiën, marketing en sociale media, management -en mensenbeheer. Hij leerde over het GEM-project tijdens een webinar, georganiseerd door VAEV, waar dhr. Loidl als gastspreker aan deelnam. Daarnaast is het interessant om te vermelden dat hij een klein fortuin heeft verdiend met bitcoin. Daarom vroeg hij om geavanceerde bedrijfscoaching met twee zeer ambitieuze doelen - de eerste was om meer over het bedrijf te leren door dieper inzicht te krijgen en ten tweede om de verworven vaardigheden en competenties met betrekking tot snelgroeiende ondernemingen over te kunnen dragen aan zijn klanten. Samen met de heer Loidl bestudeerde de heer Moritz de meest geschikte Leetrajecten van het GEM online Transformatie Portaal en leerde hij veel over de multidisciplinaire rol van de High Growth Coach, waarbij hij zich bezighield met coaching, consulting, training, tussenhandel, faciliteren en mentoring en hoe ze elkaar kruisen en moeten worden gebruikt in overeenstemming met de behoeften van ondernemingen en klanten.

DE AANVANG

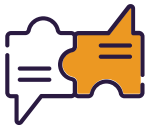


De cliënt (de heer Moritz) vroeg om wekelijkse sessies met de heer Loidl. De eerste sessies gingen over het verkennen van de status quo en het formuleren van motiverende doelen. Om de voortgang en ontwikkeling te ondersteunen, is een scala aan instrumenten ingezet, bijvoorbeeld:

- Mind maps
- Schalen
- Target Image met NLP Technieken
- Systemisch Interview
- Provocatieve Vraagstellingen

Er werd een samenvatting van de vaardigheden en loopbaantrajecten ontwikkeld en deze werden vernauwd om de meest geschikte te identificeren. Meer dan vijftien loopbaantrajecten werden overwogen.

DE VOORTGANG



De GEM Transformatie Portaal, met 12 Leertrajecten (LJ) over verschillende onderwerpen en gebieden, was zeer geschikt om onderdeel uit te maken van verschillende coachingstrategieën, vergezeld van 1:1 mentoring. Aanvankelijk maakte Mr. Moritz kennis met elk van de 12 leertrajecten, niet alleen voor zijn professionele ontwikkeling, maar ook om te integreren in zijn adviesessies, of om klanten te adviseren over de inhoud en het gebruik van het GEM-platform. Na het voltooien van elke LJ kreeg hij verdere uitleg, verduidelijking of vereenvoudiging, evenals de mogelijkheid om quizzen in te vullen om de theorie naar de praktijk te vertalen. De meest relevante LJ's voor de heer Moritz waren de LJ's die rechtstreeks te maken hadden met High Growth Coaching en de LJ's die tools aanreiken voor professionele ontwikkeling als businesscoach/adverteerder. LJ's 1, 2, 4, 5, 9, 10 en 11 zullen worden opgenomen in de toekomstige sessies van de heer Moritz met zijn klanten.

DE IMPACT



Zoals eerder vermeld, was de heer Moritz bezig met het bestuderen en leren van het GEM Transformatie Portaal, waardoor hij nieuwe persoonlijke en professionele vaardigheden kon opdoen en ook kon profiteren van de tools, technieken en strategieën die op het portaal werden gepresenteerd. Dit hielp hem om zijn coaching- en reclamevaardigheden te verbeteren, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, gevolgd door nieuwe en innovatieve benaderingen in zijn werk met klanten en om het proces van levenslang leren aan de gang te houden. Hij integreerde de Leertrajecten (1, 2, 4, 5, 9, 10 en 11) in zijn curricula. Hij gebruikte zowel de inhoud als de tools voor zelfbeoordeling om zijn doel te bereiken, namelijk het vinden van methoden om nieuwe coaching-/reclamevaardigheden te verbeteren of te ontwikkelen en het proces van zijn professionele carrière als adverteerder gaande te houden. De heer Moritz staat te popelen om de nieuw verworven vaardigheden, tools, technieken en strategieën van het GEM Transformation Portal toe te passen in zijn dagelijkse professionele leven door ze te gebruiken tijdens zijn coachingsessies. De methodologie waarop de Learning Journeys zijn gebaseerd, is zeer nauwkeurig, professioneel en innovatief, vooral voor de mensen die niet per se kennis hebben van snelgroeiende ondernemingen, maar geïnteresseerd zijn in bedrijfscoaching en ondernemerschap. Voor deze aparte groep is het goed om te zien dat alle middelen die beschikbaar zijn gesteld op de GEM Transformation Portal een brede toepassing hebben en bijdragen aan een permanent educatieproces, ook voor de "nieuwkomers" in de zakenwereld.

SLOTOPMERKINGEN + REFLECTIES VOOR DE TOEKOMST:



De heer Moritz vond het platform gebruiksvriendelijk en gemakkelijk toegankelijk, maar hij vond het niet gemakkelijk om van de ene cursus (LJ) naar de andere over te schakelen zonder de verbinding te verbreken en zich opnieuw te moeten inschrijven. Hij kreeg ook te maken met een paar technische problemen toen de website het begaf en hij helemaal geen toegang meer had tot het portaal. De aspecten die de heer Moritz leuk vond, waren echter dat het zeer uitgebreid is, het nuttige en professionele tools biedt die van toepassing zijn in zakelijke reclame en bedrijfsontwikkeling. De leertrajecten behandelen veel interessante en nuttige zaken met betrekking tot business coaching en effectief en productief werken met klanten. "Hoewel het misschien lijkt alsof er te veel materiaal is, zullen potentiële gebruikers er uiteindelijk achter komen dat elke sectie in de LJ zijn doel heeft en heel toepasselijk is in de omgang met klanten of bij het nadenken over snelgroeiende ondernemingen."


STRATEGISCH SECTORAAL VERBETERRAPPORT VOOR COACHING VOOR GROEI



STRATEGISCH SECTORAAL VERBETERRAPPORT VOOR COACHING VOOR GROEI

De belangrijkste output van het project "Groeierende Europese Micro-ondernemingen" (GEM) zijn de "Leertrajecten". Dit zijn een reeks cursussen die zijn ontworpen voor huidige of toekomstige snelgroeie coaches, trainers en VET-leraren die hun productiviteit en potentieel in hun carrière willen verbeteren en meer ondernemers en micro-ondernemingen in heel Europa willen helpen voor een duurzaam groeiende economie. Deze uitgebreide cursussen behandelen een breed scala aan onderwerpen die essentieel zijn voor snelgroeierende ondernemingen die goed zijn geïntegreerd in het digitale economische landschap van de 21e eeuw. Deze cursussen omvatten de basis (zoals "coachingprocesses voor hoge groei", "klantrelatie" en "planning") tot meer geavanceerde onderwerpen (zoals "technologieën om de coachingervaring te transformeren", "uitdagende klanten", "professioneel netwerken").

Hoewel je deze diepgaande cursussen kunt vinden op ons e-learningplatform <https://growingenterprises.eu/learning-journeys/>, hebben we in dit handboek een sectie gemaakt met samenvattingen van deze Leertrajecten. In dit gedeelte kun je het kernidee van elke cursus bekijken en je later inschrijven voor het gratis online Leertraject voor de diepgaande cursuservaring om jezelf verder te verbeteren in het onderwerp van je interesse. Ondanks dat de inhoud van de cursus specifiek is ontworpen voor snelgroeierende coaching voor Europese micro-ondernemingen, zijn ze veelzijdig en zult u het niet alleen nuttig vinden in snelgroeierende coaching, maar ook op verschillende gebieden die verband houden met zelfontwikkeling, ondernemerschap, communicatie en zakendoen.



Wij zijn van mening dat deze cursusinhoud uw coaching- en trainingsvaardigheden zullen verbeteren en u een echte High Growth Coach voor Europese micro-ondernemingen zal maken.

Op basis van onze pilotfase-studies en talrijke interviews/enquêtes met deelnemers, hebben we de belangrijkste problemen gedefinieerd en gecategoriseerd die buiten onze controle vallen en die de situatie voor het ondernemerschap zouden kunnen verbeteren. We hebben deze vraagstukken geanalyseerd en in overleg met de bevoegde instanties omgezet in op maat gemaakte suggesties.

Onze studie- en pilotactiviteiten tonen aan dat het **gebrek aan coaching en snelgroeïende ondernemingen** (anders dan opleiding) **kan worden aangepakt door de volgende autoriteiten:**

01

REGELGEVENDE INSTANTIES

34



Elke overheids- of niet-gouvernementele organisatie die bedrijfs- of ondernemersactiviteiten regelt of beïnvloedt, met inbegrip van, maar niet beperkt tot: ministeries (ministerie van Financiën, ministerie van Economische Zaken, ministerie van Sociale Zaken, ministerie van Binnenlandse Zaken, ministerie van Handel enz), kamers van koophandel, overheids- en niet-gouvernementele arbeidsbureaus, centra voor de ontwikkeling van ondernemerschap, vakbonden enz. Deze organisaties kunnen het speelveld voor ondernemers en coaches bepalen of veranderen; hun beleid en steun zijn dan ook van onschatbare waarde.

02

ONDERWIJSINSTANTIES

37



Elke overheids- of niet-gouvernementele onderwijsorganisatie op elk onderwijsniveau. Hoewel onderwijs de oplossing is voor veel problemen, is het gebrek eraan ook de bron. Blootstelling aan basisonderwijs over ondernemerschap (zoals boekhouden, persoonlijke financiën, tijdbeheer, communicatie, CRM, fondsenwerving, projectbeheer enzovoort) in opleidingscentra, universiteiten of zelfs op scholen kan de manier veranderen waarop onze toekomstige ondernemers te werk gaan en hun succes definiëren. Dit kan ook het werk van coaches veel gemakkelijker maken, zodat zij zich op meer geavanceerde onderwerpen kunnen richten.

03

TRAINING PROVIDERS (COACHES, TEACHERS, TRAINERS)

39



Hoewel we ons bewust zijn van het belang van een High Growth mindset en High Growth ondernemingen, is het absoluut noodzakelijk om in te spelen op de behoeften van coaches en andere aanbieders van opleidingen om een hoge efficiëntie van de opleiding te garanderen.

04

ONDERNEMERS EN ONDERNEMINGEN

42



Als laatste hebben we ook algemene suggesties toegevoegd die we hebben afgeleid van onze pilotactiviteiten in 5 EU-landen (Spanje, VK, Ierland, Oostenrijk, Nederland) die volgens ons nuttig kunnen zijn voor ondernemers en ondernemingen in heel Europa.

Wij hopen dat deze suggesties organisaties zullen helpen die te maken hebben met of hulp bieden aan coaches of ondernemers in heel Europa en hen zullen inspireren om de voorwaarden te verbeteren om de EU in de toekomst te laten uitgroeien tot wereldleider op het gebied van ondernemerschap

SUGGESTIES VOOR STRATEGISCHE VERBETERING VOOR TOEZICHTHOUDENDE INSTANTIES



Het aanbieden van nieuwe inhoud om de capaciteit en de impact van kamers van koophandel, vakbonden en bedrijfscoaches en -adviseurs van het uitzendbureau te vergroten, komt rechtstreeks ten goede aan deze gemeenschap die haar eigen aanpak van bedrijfsondersteuning na de pandemie moet opfrissen. Op strategisch niveau biedt de GEM, als zij door deze instanties wordt overgenomen, een volledig arsenaal aan overdraagbare kennis en zeer relevant materiaal dat specifiek gericht is op de vooruitgang van micro-ondernemingen. Toch zijn er nog een paar problemen die door de regelgevende instanties kunnen worden aangepakt en opgelost.

Toonaangevende Business Coaches geloven dat de High Growth Coaching industrie zou moeten worden gereguleerd

Tegenwoordig proberen steeds meer mensen het ondernemerschap, en een groot percentage van deze beginnende ondernemers heeft de hulp van business coaches nodig om de nodige vaardigheden te kunnen ontwikkelen om zelfstandig een succesvol bedrijf te runnen. Veel jonge mensen kiezen voor het opzetten van kleine ondernemingen in plaats van werk te zoeken bij gevestigde bedrijven, en zij hebben een leidende hand nodig, althans tijdens de eerste fase van hun onderneming. Ook degenen die bij grote bedrijven aan de slag gaan, moeten nog belangrijke leiderschapsvaardigheden leren om op de carrièreladder te kunnen klimmen. Jonge ondernemers en aspirant-bedrijfsleiders wenden zich vaak tot business coaches om de nodige begeleiding te krijgen, maar met de huidige staat van de business coaching-industrie, worden velen van hen uiteindelijk teleurgesteld door de coaching die ze krijgen.

De bedrijfscoaching-sector is niet gereguleerd, en dat is een groot probleem voor ondernemers die professionele coachingsdiensten nodig hebben. Iedereen kan besluiten een bedrijfscoach te worden, zelfs als hij niet beschikt over de academische referenties, het zakelijk inzicht of de coachingexpertise om zijn intrede in het veld te rechtvaardigen. Dat is niet noodzakelijk de schuld van de overheid of van wie dan ook, want de praktijk van het coachen leent zich niet gemakkelijk voor regulering; als iemand bereid is advies te geven en iemand anders bereid is daarvoor te betalen, is het moeilijk om regels op te stellen die bepalen hoe die twee partijen met elkaar moeten omgaan, en het is nog moeilijker om dergelijke regels te handhaven.

Dus, zonder goede oplossingen, geven ondernemers uiteindelijk geld uit aan coachingprogramma's van ongekwalificeerde coaches die te veel beloven en niet waarmaken.

Net als alle andere consumenten moeten ondernemers en jonge professionals die beroep doen op de diensten van bedrijfscoaches worden beschermd. Maar is er iets dat iemand kan doen om ervoor te zorgen dat deze ambitieuze vernieuwers en opkomende bedrijfsleiders niet te kort komen? Enkele van de toonaangevende High Growth Coaches erkennen dat de business coaching-industrie een betere reputatie zou hebben als deze goed zou worden gereguleerd, en zij stellen dat in principe het idee is om een regelgevende instantie te hebben die zegt wie wel of niet coachingdiensten kan aanbieden.

Beleid kan een rol spelen bij het opschalen van micro-ondernemingen

Het beleid kan de opschaling van micro-ondernemingen ondersteunen door een dynamisch ondernemingsklimaat te bevorderen dat ondernemerschap faciliteert en bedrijven van elke omvang in staat stelt hun volledige potentieel te bereiken, onder meer door betere integratie in mondiale markten en waardeketens. Gericht beleid kan de toegang tot en het effectieve gebruik van strategische middelen door op groei gerichte ondernemers, waaronder financiën, vaardigheden, technologie en kennis, vergemakkelijken.

Dit beleid moet plaatsvinden tegen de achtergrond van gezonde randvoorwaarden, waaronder het institutionele en regelgevende kader, om het nemen van risico's en experimenten door ondernemers te stimuleren en ervoor te zorgen dat het groeipotentieel van het bedrijf kan worden gerealiseerd.

Verbeterde toegang tot financiering is nodig om de opschaling van Micro-ondernemingen te stimuleren. Moeilijkheden bij het verkrijgen van financiering worden algemeen erkend als een van de belangrijkste obstakels voor het starten en laten groeien van een bedrijf (OESO, 2006, 2015a). Gebrek aan financiering weerhoudt micro-ondernemingen ervan te investeren in innovatieve projecten, hun productiviteit te verbeteren en kansen te grijpen in groeiende of nieuwe markten. Financieringsbeperkingen kunnen met name ernstig zijn in het geval van startende of kleine bedrijven waarvan het bedrijfsmodel is gebaseerd op immateriële activa die zeer bedrijfsspecifiek zijn en moeilijk te gebruiken als onderpand. Er bestaan ook kapitaallacunes voor bedrijven die belangrijke transities in hun activiteiten willen ondergaan, zoals veranderingen in eigendom en zeggenschap, of het betreden van nieuwe markten, waaronder internationale. Er zijn aanwijzingen dat industrieën die meer afhankelijk zijn van externe financiering relatief sneller groeien in landen met meer ontwikkelde financiële markten, d.w.z. waar bedrijven toegang hebben tot een reeks alternatieve financieringsinstrumenten (OESO, 2015a).

De beleidslijnen en kaders die de groei van micro-ondernemingen beïnvloeden, zijn onderling verbonden en overstijgen vaak de grenzen van verschillende ministeries, overheidsinstanties, overheidsniveaus en administratie. Bovendien vereist het ondersteunen van bedrijfsgroei een langetermijnperspectief en coherentie in de tijd, aangezien de impact van beleid op de bedrijfsgroei- en prestaties vooral zichtbaar is op de middellange tot lange termijn. In die zin is een oerkoepelend overheidsperspectief nodig, rekening houdend met beleidssynergieën en compromissen tussen verschillende domeinen.

The Rol Van de Overheid in Groei van Micro - Ondernemingen

Het gaat onder meer om maatregelen om: regeldruk te minimaliseren; het gemakkelijker maken voor micro-ondernemingen om toegang te krijgen tot overheidsopdrachten door de prekwalificatievragenlijsten te schrappen; het aanmoedigen van exporterende micro-ondernemingen; innovatie aanmoedigen door producten en diensten die beschikbaar zijn ter ondersteuning van micro-ondernemingen te verbeteren.

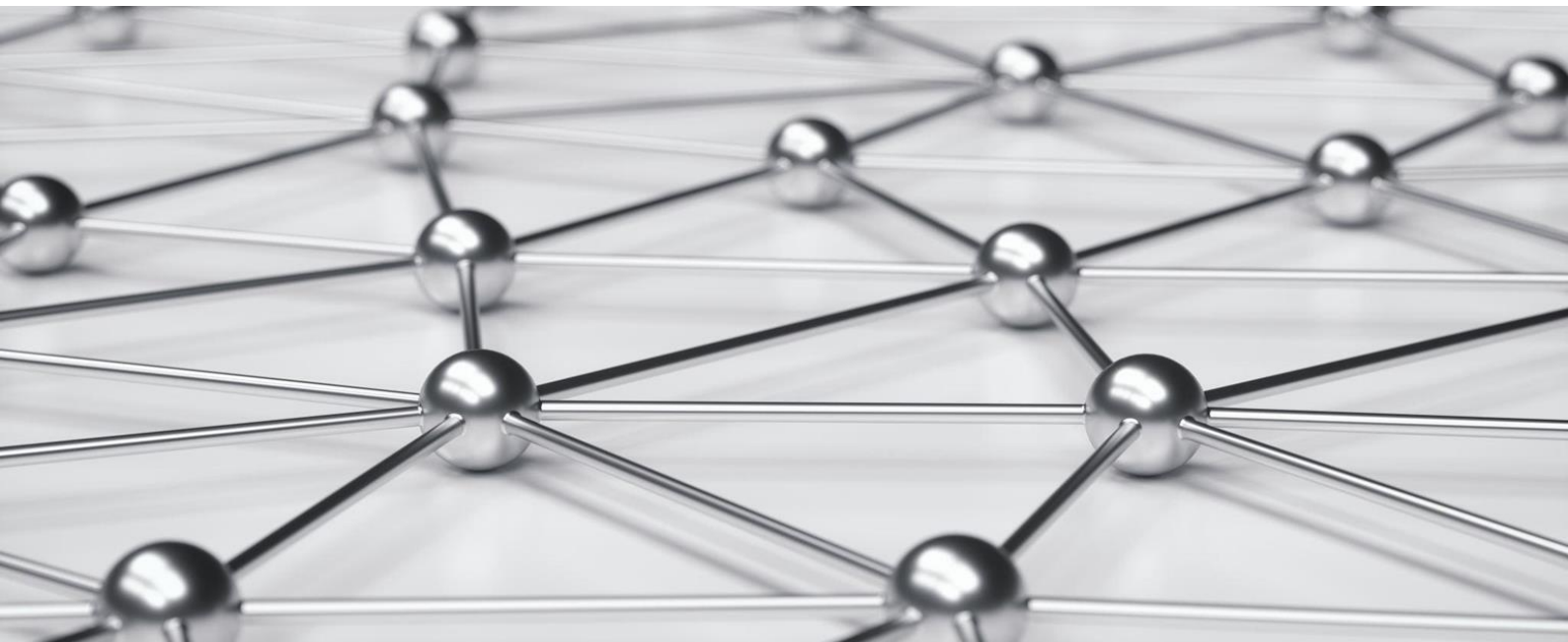
Alternatieve subsidiemechanismen?

De staat zou een reeks activiteiten moeten ondernemen die bedoeld zijn om de groei van micro-ondernemingen te ondersteunen door bijvoorbeeld obstakels voor groei te beperken, ontwikkelingsfactoren te verschaffen of te stimuleren, of door negatieve determinanten tegen te gaan en constructieve factoren te versterken.

Deze ondersteuning is vooral nuttig gezien het feit dat entiteiten die deze sector vertegenwoordigen het vaakst eigendom zijn van families en het in feite moeilijk is om de activa die eigendom zijn van de familie te scheiden van de activa die aan de onderneming toebehoren.

Activiteiten die moeten worden uitgevoerd binnen het sociale en economische bestuur:

1. Activiteiten ter verbetering van de randvoorwaarden voor micro-ondernemingen:
 - wettelijke voorschriften,
 - verbetering van de infrastructuur,
 - het overwinnen van bureaucratische obstakels waarmee Micro-ondernemingen worden geconfronteerd.
2. Supporting Micro - Enterprises in public tenders





Financiering

Omdat micro-ondernemingen doorgaans weinig tot geen toegang hebben tot de commerciële banksector, zijn ze vaak afhankelijk van "microleningen" of microkredieten om te worden gefinancierd. Microfinancieringsinstellingen financieren deze kleine leningen vaak. Degenen die micro-ondernemingen opstarten, worden meestal ondernemers genoemd. Microleningen zijn een manier voor organisaties en ondernemers om kleine leningen te verstrekken. Het wordt nu algemeen erkend dat het verstrekken van krediet aan micro-ondernemers een duurzame activiteit is, aangezien microfinancieringsinstellingen hun bedrijfskosten kunnen dekken via de rentetarieven die zij aan hun klanten aanrekenen.

Toegang tot financiering vergemakkelijken

1. Zorg ervoor dat financiële regelgeving de informatiestromen tussen kredietnemers en kredietverstrekkers ondersteunt
2. Verzorgen van financiële educatie aan (potentiële) ondernemers
3. Ontwikkel microkredietregelingen met concurrerende leveringsmechanismen om diegenen te targeten met de grootste kans op succes
4. Financieringsregelingen aanvullen met ondersteunende diensten voor bedrijfsontwikkeling
5. Gebruik leninggaranties en onderlinge garantieregelingen om de financiering van nieuwe micro-ondernemingen te stimuleren
6. Ondersteun de ontwikkeling van microkredietinstellingen om de toegang tot krediet te verbeteren
7. Steun de oprichting van nieuwe instellingen die de toegang tot microfinanciering vergemakkelijken

Effectieve communicatie aan belanghebbenden

Ervaring in de OESO (de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) suggereert dat een effectief regelgevingsbeleid moet worden aangenomen op het hoogste politieke niveau, expliciete en meetbare kwaliteitsnormen voor regelgeving moet bevatten en moet zorgen voor een permanente regelgevende managementcapaciteit. Effectieve communicatie met belanghebbenden is van toenemend belang om te zorgen voor voortdurende steun voor kwaliteitswerk op het gebied van regelgeving. Een belangrijk probleem heeft betrekking op de perceptie van belanghebbenden over de prestaties op het gebied van regelgeving (het bedrijfsleven kan bijvoorbeeld blijven klagen over regelgevingskwesties die beter worden beheerd dan voorheen). Overheden zijn verantwoordelijk voor de vaak aanzienlijke middelen en politiek kapitaal die worden geïnvesteerd in systemen voor regelgevend beheer. Er is een groeiende belangstelling voor de systematische evaluatie van de prestaties van het regelgevend beheer - "het meten van de kloof" tussen het regelgevende beleid zoals in principe uiteengezet en de efficiëntie en effectiviteit ervan in de praktijk. Hoe presteren specifieke instellingen, tools en processen? Wat draagt bij aan hun effectieve ontwerp? De systematische toepassing van post evaluatie- en meettechnieken kan een deel van het antwoord bieden en het kader helpen versterken.



De cursus zou kunnen worden geïmplementeerd in het curriculum van verschillende soorten onderwijsinstellingen en opleidingscentra om het bewustzijn te vergroten van de kwaliteiten, kenmerken en de kennis die nodig zijn voor coaching voor micro-ondernemingen voor High Growth. Bovendien, ook al is het materiaal geschikt en gemakkelijk te verteren voor de leerlingen, kan het toevoegen van meer focus op digitale hulpmiddelen, zoals tutorials, video's en online richtlijnen, een goede manier zijn om de training aan te vullen en door te gaan met het aanpassen aan de moderne tijd. De relevantie van ondernemerschap voor economische ontwikkeling is door veel onderzoekers benadrukt (bijv. Davidsson et al, 2006) en het wordt nu algemeen erkend dat onderwijs- en opleidingsmogelijkheden een sleutelrol spelen bij het cultiveren van toekomstige ondernemers en bij het ontwikkelen van het vermogen van bestaande ondernemers om hun bedrijf naar een hoger niveau van succes laten groeien (Henry et al, 2003).

Beleidschecklist voor efficiënt ondernemen:

De volgende checklist wordt gepresenteerd om beleidsmakers te begeleiden bij de ontwikkeling van een alomvattend begeleidingssysteem voor ondernemerschap. Het zal hen helpen te beoordelen of zij passende maatregelen hebben genomen om de voorwaarden voor ondernemerschap te verbeteren en een doeltreffend ondernemerschapbeleid te voeren.

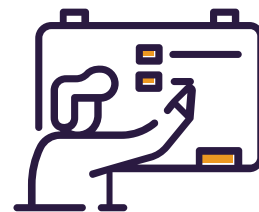
Ondernemerschapsvaardigheden verbeteren door ondernemerschapsonderwijs in te bedden in:

1. Scholen
 2. Instellingen voor hoger onderwijs
 3. Universiteiten
 4. Instellingen voor beroepsopleidingen
- Ondernemerschapsonderwijs aanbieden als onderdeel van het curriculum en via buitenschoolse activiteiten
 - Ontwikkelen van ondernemersmentaliteit in ondernemerschapsonderwijs en het aanleren van ondernemersvaardigheden
 - Studenten kansen bieden om te leren door ervaring (bijv. zakelijke concurrentie en simulatie) in ondernemerschapsonderwijs
 - Leer over de duurzaamheid en groei van bedrijven in onderwijs en training in ondernemerschap
 - Lever ondersteunende diensten voor bedrijfsontwikkeling als geïntegreerde ondersteuningspakketten die toegankelijk zijn voor alle potentiële ondernemers
 - Gebruik coaches en mentoren uit specifieke klantgroepen
 - Ondersteun netwerkevenementen en zorg ervoor dat ze toegankelijk zijn voor alle potentiële ondernemers
 - Train onderwijzers in ondernemerschap en de huidige pedagogiek en over de speciale behoeften van verschillende klantgroepen
 - Neem ondernemerschaps-training op in arbeidsmarktmaatregelen

Technologieontwikkeling en beheersing

De bijeenkomst van deskundigen over "beleid en programma's voor technologische ontwikkeling en beheersing, die van 16 tot 18 juli 2003 in Genève werd gehouden, had tot doel het beleid en de programma's te analyseren die regeringen hebben aangenomen om de technologische capaciteiten van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen te verbeteren. Tot nu toe is slechts een handvol ontwikkelingslanden – voornamelijk gelegen in Zuidoost-Azië – erin geslaagd de "technologiekloof" ten opzichte van ontwikkelde landen te verkleinen. De studies over Italië, Mauritius en Indonesië illustreren voorbeelden waar technologie opmerkelijk goed is aangepast en gebruikt. Een van de belangrijkste bevindingen van deze bijeenkomst was dat de drijvende krachten achter technologische ontwikkeling (zoals de ontwikkeling van vaardigheden, onderzoeks- en ontwikkelingsmogelijkheden, het vermogen om directe buitenlandse investeringen aan te trekken, directe buitenlandse investeringen, versterking van lokale ondernemingen, infrastructuur enz.) nauw met elkaar verbonden zijn. Daarom kunnen regeringen het zich niet veroorloven om een van de belangrijkste drijfveren voor technologie te verwaarlozen als ze een vicieuze cirkel voor technologische ontwikkeling willen creëren.





Alle deelnemers hebben met het online portal gewerkt en konden een goede evaluatie opstellen. Het tweede deel van de toetsing was gericht op de inhoud van de Leertrajecten en de voortgang die elke deelnemer tijdens het Leertraject maakte. Testers vonden het materiaal en de portal echter ook zeer nuttige hulpmiddelen om te gebruiken met hun toekomstige studenten. Wij zijn van mening dat voor onze testers de inhoud toereikend was. De extra bijeenkomsten die we organiseerden, waarin testers hun ervaringen konden delen, waren echter een meerwaarde die een goed resultaat opleverde en zouden kunnen worden voortgezet.

Ook is online werken zo gewoon geworden dat we denken dat het een goed idee zou zijn om meer digitale vaardigheden toe te voegen bij de uitvoering van het project. Praktische oefeningen zijn ook een goede manier om te oefenen wat ze hebben geleerd, hoewel dat soms misschien lastig is vanwege covid-beperkingen. Daarnaast zijn we ervan overtuigd dat soft skills erg belangrijk zijn voor een coach en dat een les over het onderwerp meegenomen kan worden in de Leertrajecten.

Elke coach heeft zijn eigen unieke stijl, maar de meeste coachingprogramma's zouden beter zijn als ze onderworpen waren aan richtlijnen die een meer pragmatische aanpak vereisten. Dit zou coaches dwingen om goed naar de onderneming van de klant te kijken voordat ze een specifieke oplossing voorschrijven, zodat je een coachingprogramma hebt dat is afgestemd op de behoeften van de individuele klant, in plaats van de one-size-fits-all programma's die je overal zien.”

Trainings- en ondernemersvaardigheden voor groei

Veel landen en internationale instanties (zoals de EU) hebben getracht groeigericht ondernemerschap te bevorderen, hetzij door directe maatregelen, hetzij indirect door middel van beleidsinstrumenten (Europese Commissie, 2002). Het is daarom begrijpelijk dat beleidsactoren het meest gretig zijn om het nationale overheidsbeleid voor ondernemerschap te benchmarken en te vergelijken. Ze willen voorbeelden vinden van best practices bij het ontwerpen van ondernemerschapsbeleid en aanbevelingen voor nationale regeringen identificeren. Deze doelen staan ook hoog op de agenda van de Europese Commissie (Bodas Freitas en von Tunzelmann, 2008).

Het aanpakken van deze cruciale kwesties wordt ingewikkelder omdat recente studies hebben gesuggereerd dat beleidsmaatregelen, -instrumenten of -ontwerp misschien niet het succes van beleid bepalen, maar dat het een kwestie is van het vinden van een goede 'fit' tussen het beleid en de ondernemersomgeving waarin de beleid wordt toegepast (bijv. Desrochers en Sautet, 2008). Hoewel het van cruciaal belang is om de ontwikkeling van de managementvaardigheden van ondernemers aan te pakken om mensen in staat te stellen hun bedrijf te laten groeien (als dat is wat ze willen bereiken), moeten bureaus voor bedrijfsbegeleiding en beleidsmakers ook overwegen hoe ze het overheidsbeleid kunnen verbeteren, toegang tot markten, harde en zachte ondersteuning bieden, een ondersteunende cultuur creëren en betere toegang tot financiering bieden, als ze een positief ecosysteem voor ondernemerschap willen creëren waardoor ondernemingen kunnen floreren (zoals hieronder weergegeven in figuur 5). Training voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden voor op groei gerichte bedrijven zou onder Menselijk kapitaal en ondersteuning in het algemene ondernemerschapsecosysteem worden opgenomen.

Uit onderzoek van Moran en Cooney (2004) bleek dat het moeilijk was om het juiste niveau van inhoud voor iedereen in de groep te krijgen, en dat het ook behoorlijk moeilijk kan zijn om een evenwicht te vinden tussen individuele mentoring en groepsondersteuning bij programma's die op maat zijn gemaakt om aan individuele behoeften te voldoen, vooral wanneer er veel verschillende soorten bedrijven in een bepaalde groep vertegenwoordigd zijn.

Sommige mensen vonden het programma te 'algemeen' en waren van mening dat het nuttig zou zijn geweest als de sprekers van tevoren meer kennis van de deelnemers hadden gehad, zodat ze hun presentatie daarop konden afstemmen en enkele van de specifieke problemen binnen de groepen konden aanpakken. Moran en Cooney benadrukten ook dat verschillende deelnemers aan hun onderzoek vonden dat elementen van het programma te 'academisch' en te theoretisch van opzet waren. Zo werd het onderwerp boekhouding door sommigen als ongepast en te theoretisch beschouwd voor het publiek waarop het was gericht, terwijl anderen dachten dat dit een gebied was dat ze niet onder de knie zouden kunnen krijgen en dat ze alleen zich bewust van de implicaties voor de bedrijfsvoering moesten worden. Opgemerkt moet worden dat in sommige recente commentaren op ondernemerschap financiële geletterdheid als een groot probleem bij eigenaren/managers wordt aangemerkt en dat er online programma's zoals www.fabeducation.com zijn ontwikkeld om eigenaren/managers in staat te stellen financiële rekeningen te lezen en te begrijpen vanuit een praktische perspectief.

Uit onderzoek van Moran en Cooney bleek ook dat deelnemers de voorkeur gaven aan 'real life' voorbeelden of presentaties van bestaande ondernemers, waar deze beschikbaar werden gesteld. Donovan et al (1999) wezen er in hun overzicht van trainingsevaluatiemodellen uit de economische en human resource-literatuur op dat bij het omgaan met de kwestie van menselijke competentie, de context van cruciaal belang is. Donovan et al voerden aan dat het bij het evalueren van training belangrijk is om te onthouden dat niet alleen de individuen die worden getraind verschillen in hun capaciteiten en leerbehoeften, maar dat verschillen ook zullen voortvloeien uit de trainer en de omgeving waarin de training wordt gegeven, en de omgeving waarin het latere leren wordt ingezet. Rae (2012) benadrukte een model voor ondernemerschapsonderwijs dat 'effectiviteit' als het belangrijkste resultaat beschouwde in plaats van leren. Hoewel het model is ontworpen voor onderwijs op het derde niveau, heeft een groot deel van het model ook betekenis voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden om een bedrijf te laten groeien, aangezien het probeert mentaliteit, bekwaamheid en effectiviteit te combineren. Kutzhanova et al (2009) benadrukten dat persoonlijke transformatie een belangrijk onderdeel was van trainingsprogramma's voor ondernemers.

Ze suggereerden dat leren begint met een dieper begrip van iemands sterke en zwakke punten, en dat ondernemers daarom eerst hun eigen identiteit en persoonlijkheid moeten leren kennen. De laatste tijd zijn er aanzienlijke vorderingen gemaakt met het ontrafelen van de rol van cognitie in onderwijs en opleiding in ondernemerschap, met name met betrekking tot het identificeren van belangrijke cognitieve eigenschappen van individuen die een 'ondernemersmentaliteit' belichamen (bijv. Ardichivilli et al, 2003). Een recente explosie van onderzoek naar cognitie en ondernemerschap is over het algemeen geworteld in de psychologieliteratuur over individuele cognitie.

Mitchell et al (2002) bouwen bijvoorbeeld aan een theorie die specifieke mentale processen koppelt aan ondernemersgedrag, met het argument dat ondernemerscognities de kennisstructuren zijn die mensen gebruiken om beoordelingen, oordelen of beslissingen te nemen met betrekking tot het evalueren van kansen, het creëren van ondernemingen en groei. Recent cognitief onderzoek naar ondernemerschap maakt gebruik van literatuur uit de sociale cognitie om de ondernemer te beschrijven als een 'gemotiveerde tacticus', die kan worden gekarakteriseerd als een "volledig betrokken denker die meerdere cognitieve strategieën tot zijn beschikking heeft" (Haynie et al., 2010: p18), en het vermogen om snel te schakelen en snel te kiezen op basis van specifieke doelen, motieven, behoeften en omstandigheden, wat leidt tot het vermogen om (of niet) te handelen in reactie op waargenomen ondernemerskansen (McMullen en Shepherd, 2006).

Dit onderzoek is belangrijk, omdat het gedeeltelijk de cognitieve vaardigheden verklaart die ondernemers helpen bij het nemen van zogenaamde 'aanpasbare besluitvorming', of het vermogen om snel van de ene denk- en analysemodus naar de andere over te schakelen bij het nemen van beslissingen onder onvoorspelbare en snelle veranderende omstandigheden (Schraw en Dennison, 1994). Een enorm belangrijke factor bij de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden om een bedrijf te laten groeien.



STRATEGISCHE VERBETERING VOOR GROEPEN EN WERKTEAMS



Het creëren van groepen of verenigingen voor bedrijfscoaches en het bouwen van werkteams, zou een goede manier zijn om samen te werken, te blijven leren en te netwerken. In die zin zouden we ondernemers en ondernemingen die verband houden met High Growth Coaching van Micro-Ondernemingen ook adviseren om een peer group te zoeken om samen aan de portal te werken en om ideeën, best practices en mogelijke vragen te delen en te bespreken om de impact van de cursus en om zichzelf te blijven updaten.

Uit breed literatuuronderzoek blijkt dat de belangrijkste belemmeringen voor ondernemers voor bedrijfsgroei in twee brede categorieën kunnen worden onderverdeeld: intern en extern.

Externe Belemmeringen:

- Arbeidsmarktomstandigheden
- Marktstructuur / Concurrentie
- Overheids beleid
- Economisch klimaat
- Wetgeving
- Toegang tot de markt

Interne Belemmeringen

- Psychologische / motiverende factoren
- Managements Kwaliteiten
- Financiering
- Tekort aan opdrachten
- Verkoop-/marketingcapaciteit
- Slecht product / dienstaanbod

Bezorgdheid over zaken als de beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten, gebrek aan concurrentie, gunstig overheidsbeleid en economisch klimaat, ondersteunende wetgeving en gemakkelijke toegang tot de markt dragen er allemaal aan bij dat een ondernemer / managementteam besluit om het bedrijf te laten groeien. Bij het onderzoeken van de belangrijkste belemmeringen voor bedrijfsgroei door middel van een gedetailleerd overzicht van de literatuur, was men het er algemeen over eens dat de belangrijkste kwesties die bij groei betrokken zijn (1) motivatie, (2) middelen en (3) marktkansen zijn. Veel van de onderzochte literatuur was het erover eens dat de belangrijkste belemmering voor groei gebaseerd was op psychologische of motiverende factoren. Als de ondernemer/het managementteam geen sterk commitment heeft om het bedrijf te laten groeien, zal het waarschijnlijk niet gebeuren. Maar zelfs als de toewijding aan groei wordt aangetoond, worden kwesties als managementcapaciteit, financiering, tekort aan opdrachten, verkoop-/marketingcapaciteit en slecht product-/dijstaanbod ook in de literatuur genoemd als de belangrijkste belemmeringen voor bedrijfsgroei.

Zoals eerder vermeld, suggereert het overzicht van de literatuur over belemmeringen dat voor snelgroeiende bedrijven de toestand van het milieu niet de belangrijkste zorg is. In plaats daarvan zou het bewijs erop wijzen dat snelgroeiende bedrijven de primaire zwakheden zouden beschouwen als intern en binnen hun eigen kunnen om te veranderen. Storey (1994) probeerde de belangrijkste interne factoren die van invloed zijn op de groei van bedrijven te classificeren in identificeerbare categorieën en suggereerde dat in plaats van beschrijvende modellen te onderzoeken, onderzoekers prescriptieve paradigma's zouden moeten gebruiken die de volgende componenten combineren: ondernemer, bedrijf en strategie. Uit een overzicht van de huidige literatuur over ondernemerschap blijkt duidelijk dat ondernemerschap meer inhoudt dan het opstarten van een bedrijf, en dat het ook de ontwikkeling van vaardigheden omvat om een bedrijf te laten groeien, samen met de persoonlijke competenties om het tot een



Er is ook betoogd dat de traditionele benadering van ondernemerschap (met de nadruk op het opstarten van een bedrijf) moet veranderen en dat de relevantie van onderwijs en opleiding in ondernemerschap moet worden vergroot. Het wordt nu inderdaad algemeen erkend dat er een vereiste is om van traditionele 'instructie' over te gaan naar een ervaringsgerichte leermethodologie, waarbij gebruik wordt gemaakt van een actiegerichte, mentoring- en groepsgerichte aanpak om een grotere leereffectiviteit te garanderen.

Binnen deze benadering worden kritisch denken en probleemoplossend denken erkend als sleutelvaardigheden, terwijl ook wordt erkend dat de ontwikkeling van vaardigheden met betrekking tot het nemen van risico's, innovatie, creativiteit en samenwerking meer gewaardeerd moet worden. Een meer hands-on benadering is ook vereist voor de ontwikkeling van projectmanagement en budgettaire vaardigheden. Daarom wordt steeds meer erkend dat het aanleren van ondernemersvaardigheden interactief moet zijn en casestudies, games, projecten, simulaties, real-life acties, stages en andere praktische activiteiten kan omvatten. Maar het gebruik van actieve leermethoden vereist zeer bekwame trainers om deelnemers meer bij het leerproces te betrekken, innovatie en creativiteit te stimuleren en te leren van succes en falen moet worden aangemoedigd. Er moet ook worden erkend dat het ontwikkelingsproces van ondernemersvaardigheden over een bepaalde periode plaatsvindt en de actieve betrokkenheid van ondernemers vereist (Kutzhanova et al, 2009).

Ondernemerschapsvaardigheden die nodig zijn om belemmeringen voor groei te overwinnen

Het is nog steeds een onderwerp van veel discussie of ondernemers worden geboren of gemaakt. Hoewel algemeen wordt erkend dat er van nature 'geboren' ondernemers zijn, zijn er ook onderzoekers die geloven dat ondernemerschap een vaardigheid is die aangeleerd kan worden. Meer recentelijk wordt ondernemerschap gezien als een manier van denken en handelen die relevant is voor alle delen van de samenleving en de economie, en een dergelijk begrip van ondernemerschap vereist een andere benadering van het opleiden. De onderwijsmethodologie die in de wereld van vandaag nodig is, is er een die helpt bij het ontwikkelen van de mentaliteit, het gedrag, de vaardigheden en capaciteiten van een individu en die kan worden toegepast om waarde te creëren in een reeks van contexten en omgevingen, van de publieke sector, liefdadigheidsinstellingen, universiteiten en sociale ondernemingen tot bedrijfsorganisaties en startende ondernemingen. Lichtenstein en Lyons (2001) voerden aan dat het belangrijk is voor dienstverleners om te erkennen dat ondernemers met verschillende vaardigheden tot ondernemerschap komen en dat daarom elke ondernemer een ander 'gameplan' nodig heeft om zijn of haar vaardigheden te ontwikkelen. Bovendien suggereerden ze dat de ontwikkeling van vaardigheden een kwalitatieve, niet kwantitatieve, verandering is die een zekere mate van transformatie van de kant van de ondernemer vereist.

Volgens Gibb (2010) moet de manier waarop ondernemerschap wordt aangeleerd aanzienlijk worden gewijzigd, aangezien het traditionele model van ondernemerschap niet langer van toepassing is op de moderne zakelijke omgeving. Gibb schilderde het dominante model van ondernemerschap af als statisch en sterk gericht op het schrijven van een businessplan en de verschillende functionele activiteiten van een onderneming. Zijn alternatieve 'passende' model portretteert de ondernemer als dynamisch met een reeks gedragskenmerken die moeten worden ontwikkeld. Volgens Gibb omarmt dit model:

- Inleven in ondernemerswaarden en bijbehorende 'manieren van denken, doen, voelen, zien, communiceren, organiseren en leren'.
- Ontwikkeling van het vermogen tot strategisch denken en scenarioplanning en de praktijk van het nemen van intuïtieve beslissingen op basis van een oordeel met beperkte informatie.
- Het creëren van een visie op en empathie voor de levenswijze van de ondernemende mens.
- Dit impliceert een sterke nadruk op het gebruik van educatieve pedagogieën die een gevoel van eigenaarschap, controle, onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid, autonomie van handelen en toewijding stimuleren terwijl we van dag tot dag leven met onzekerheid en complexiteit.
- Het stimuleren van de praktijk van een breed scala aan ondernemersgedrag, zoals kansen zoeken en grijpen, netwerken, initiatieven nemen, anderen overtuigen en intuïtieve beslissingen nemen. Dit vraagt om een breed scala aan pedagogische hulpmiddelen.
- Focussen op de cognitieve (gebruikswaarde) en affectieve (plezierige en stimulerende) aspecten van leren, evenals de cognitieve als de relevantie voor de toepassing, is van cruciaal belang (net als het bijbrengen van motivatie).
- Het maximaliseren van de mogelijkheid voor ervaringsleren en betrokkenheid bij de 'community of practice'. Van bijzonder belang zal het creëren van ruimte zijn voor leren door te doen en opnieuw te doen.
- Creëren van de capaciteit voor netwerkbeheer, het opbouwen van 'know-who' en sturen op basis van op vertrouwen gebaseerde persoonlijke relaties.
- Het ontwikkelen van begrip van en kennis opbouwen rond de processen van organisatieontwikkeling - van start, via overleving tot groei en internationalisering. Dit vraagt om aandacht voor de dynamiek van verandering, de aard van problemen en kansen die zich voordoen en hoe daarop te anticiperen en ermee om te gaan.
- Gericht op een holistische benadering van het management van organisaties en de integratie van kennis.
- Het vermogen creëren om allerlei soorten ondernemersorganisaties in verschillende contexten te ontwerpen en te begrijpen hoe ze succesvol kunnen opereren.
- Sterk gericht op processen van het zoeken naar kansen, evaluatie en het grijpen van kansen in verschillende contexten, waaronder het bedrijfsleven.
- Het verbreden van de context buiten de markt. Mogelijkheden creëren voor deelnemers (studenten) om te onderzoeken wat bovenstaande betekent voor hun persoonlijke en loopbaanontwikkeling.

Gibb's alternatieve model

Heeft een groeiende groep supporters gevonden die de ontwikkeling van gedragskenmerken als cruciaal beschouwen voor de groei van ondernemersactiviteiten in de hedendaagse wereld. Dergelijke aanhangers benadrukken dat hedendaagse zakelijke activiteiten niet gebaseerd zijn op functies die op eilandjes opereren, maar eerder op de behoefte aan zeer interactieve teams die bedrijven (met name snelgroeiende bedrijven) in staat stellen om organische structuren en ontwikkelingsstrategieën te hebben. Dit werk is evenzeer van toepassing op trainingsprogramma's voor potentiële en op groei gerichte ondernemers, aangezien de gedragskenmerken die worden ontwikkeld in alle leeftijden van de ontwikkeling van ondernemingen vergelijkbaar zijn. Een andere reden om een alternatief model voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden voor groeiende bedrijven te overwegen, is dat een belangrijke bevinding van het literatuuronderzoek was dat econometrische methoden die traditionele opleidingsdeelname koppelen aan de prestaties van kleine bedrijven tot zwakke resultaten leiden.

Dit suggereert dat het relatief lage gebruik van formele managementtraining een weloverwogen beslissing is van de kant van de eigenaar/manager van kleine bedrijven. En het impliceert dat het streven naar meer formele opleidingsactiviteiten voor kleine bedrijven door eigenaren/managers bewust te maken van de voordelen van educatie misplaatst is. Westhead en Storey (1996) bestudeerden het empirische onderzoek naar de relatie tussen managementtraining en verbeterde bedrijfsprestaties en konden geen positief verband vinden. Ze suggereerden dat de redenen voor het onvermogen om verbeterde bedrijfsprestaties aan te tonen het gevolg kunnen zijn van slechte training, dat de duur van het programma te kort was om enig effect te hebben, of omdat het te moeilijk was om een oorzaak- en gevolg-relatie aan te tonen. Over het algemeen moet worden opgemerkt dat de traditionele vormen van training voor managementteams die hun bedrijf willen laten groeien niet universeel succesvol blijken te zijn en dat daarom een nieuwe aanpak nodig is.

Bibliografie:

1. **Ardichvilli et al, 2003. Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development, Journal of Business Venturing**
2. Davidsson et al, 2006. Entrepreneurship and the Growth of Firms
3. **Donovan et al 1999. How People Learn: Bridging Research and Practice**
4. France Bodas Freitas and von Tunzelmann, 2008. Mapping public support for innovation: A comparison of policy alignment in the UK and France
5. Gibb, 2010. In Alain Gibb's footsteps: Evaluating alternative approaches to sustainable enterprise education (SEE)
6. **Haynie et al., 2010. A situated metacognitive model of the entrepreneurial mindset**
7. **Henry et al, 2003. Entrepreneurship Education and Training: Can Entrepreneurship Be Taught? Part II,**
8. **Kutzhanova et al 2009. Skill-Based Development of Entrepreneurs and the Role of Personal and Peer Group Coaching in Enterprise Development**
9. Lichtenstein and Lyons 2001. The Entrepreneurial Development System: Transforming Business Talent and Community Economies
10. **McMullen and Shepherd, 2006. Entrepreneurial Action and the Role of Uncertainty in the Theory of Entrepreneur**
11. Moran and Cooney 2004. Entrepreneurship Skills for Growth-Orientated Businesses
- 12.
13. OECD, 2006, 2015a. Enabling SMEs to scale up
- 14.
15. Schuttenbach, 2000. Methods of supporting SMEs
16. **Schraw and Dennison, 1994. Assessing metacognitive awareness**
17. (European Commission, 2002) https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2002/index_en.htm
18. RAE (2012) <https://www.kth.se/en/sci/2.12800/rae-2012-1.323147>

04

PRAKTISCHE HULPMIDDELEN VOOR GROEICOACHING 12 LEERTRAJECTEN



PRACTISCHE TOOLS VOOR COACHING VOOR GROEI

De belangrijkste uitkomst van het project "Groeierende Europese Micro-ondernemingen" (GEM) in het kader van Erasmus+ zijn de "Leertrajecten". Dit zijn een reeks cursussen die zijn ontworpen voor huidige of toekomstige snelgroei coaches, trainers en VET-leraren die hun productiviteit en potentieel in hun carrière willen verbeteren en meer ondernemers en micro-ondernemingen in heel Europa willen helpen voor een duurzaam groeiende economie. Deze uitgebreide cursussen behandelen een breed scala aan onderwerpen die essentieel zijn voor snelgroeiende ondernemingen die goed zijn geïntegreerd in het digitale economische landschap van de 21e eeuw. Deze cursussen gaan van de basis (zoals "coachingprocessen met hoge groei", "klantrelatie" en "planning") tot meer geavanceerde onderwerpen (zoals "technologieën om de coachingervaring te transformeren", "uitdagende klanten", "professioneel netwerken").

Hoewel u deze diepgaande cursussen kunt vinden op ons e-learningplatform <https://growingenterprises.eu/learning-journeys/>, hebben we in dit handboek een sectie toegevoegd met samenvattingen van deze leertrajecten. In dit gedeelte kun je het kernidee van elke cursus krijgen en je later inschrijven voor het gratis online Learning Journal voor de uitgebreidere cursus om jezelf verder te verbeteren in het onderwerp van je interesse.

Hoewel de inhoud van de cursus specifiek is ontworpen voor snelgroei coaching voor Europese micro-ondernemingen, zijn ze veelzijdig en zult u ze niet alleen nuttig vinden in snelgroei coaching, maar ook op verschillende gebieden die verband houden met zelfontwikkeling, ondernemerschap, communicatie en zakendoen.

Wij zijn van mening dat deze cursusinhoud uw coaching- en trainingsvaardigheden zal verbeteren en u een echte snelgroei coach voor Europese micro-ondernemingen zal maken.

12 LEARNING JOURNEYS



01	De High Growth Enterprise Coach	49
02	High Growth Enterprise Coaching Proces	50
03	Personal Effectiviteit, Persoonlijke Ontwikkeling en Ethische Praktijk	51
04	Klantrelatie, Evaluatie, Professioneel Netwerken	53
05	Doelstelling, kennisoverdracht, actieplanning, coachingbronnen	55
06	Strategieën Voor het Bouwen van Rapport, Klantdialoog, Feedback en Actief Luisteren	57
07	Technieken voor uitdagende klanten, vraagstrategieën, kritisch denken en reflectie	59
08	Leiderschap en Planning	61
09	Technologieën om de Coaching Ervaring te transformeren	63
10	Financiële Skills voor Bedrijfs Management	65
11	Marketing voor Groei	67
12	Mensen Ontwikkelen voor Groei	69

De High Growth Enterprise Coach

Deze module richt zich op de verschillende rollen van een High Growth Enterprise Coach. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van de module worden hieronder beschreven.



Doel:

De rollen van de High Growth Enterprise coach te verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module begrijpt u:

- De verschillende rollen die High Growth Enterprise Coaches vervult
- Hoe u een reeks overdrachtsmodellen omschrijft, gekoppeld aan elke High Growth Enterprise Coaching-rol
- Op welk moment u een of meer van de High Growth Enterprise Coaching-rollen aanneemt

High Growth Coaches moeten hun stijl kunnen aanpassen en een breder scala aan activiteiten op zich nemen dan die van een traditionele bedrijfscoach. Deze module onderzoekt de diverse rollen die een High Growth Coach heeft, bijvoorbeeld adviseur, trainer of mentor, en hoe elke rol de klant kan ondersteunen en helpen bij het ontwikkelen van zijn bedrijf. Tools en modellen om de rollen te ondersteunen zijn inbegrepen. Begeleiding bij het selecteren van de juiste rol wordt gegeven. De module wordt afgesloten met informatie over hoe een High Growth Coach zijn kennis en ervaring kan inzetten om zich in de branche te positioneren.



KLIK
OM TE
BEKIJKEN

High Growth Enterprise Coaching Proces

Deze module focust zich op de diverse processen tijdens het coachen voor groei. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van de module worden hieronder beschreven.



Doel:

Het verkennen van High Growth Enterprise Coaching-processen en de High Growth Enterprise Coaching-cyclus



Doelstellingen:

- Aan het einde van deze module begrijpt u wat er komt kijken bij:
- Stadium 1: Engageren
- Stadium 2: Verkennen
- Stadium 3: Visualisatie
- Stadium 4: Implementatie
- Stadium 5: Beoordelen en ondersteunen

Effectieve High Growth Enterprise Coaches hanteren een flexibele, maar gestructureerde aanpak voor het plannen en uitvoeren van coaching. Deze module beschrijft de vijf processen die deel uitmaken van de High Growth Enterprise Coaching-cyclus. Er worden diverse tools en technieken belicht die een High Growth Coach kan gebruiken om elk van de processen te ondersteunen.



Persoonlijke effectiviteit, Persoonlijke ontwikkeling en Ethische Praktijk

Deze module richt zich op drie gebieden: Persoonlijke Effectiviteit, Persoonlijke Ontwikkeling en Ethische Praktijk. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van elk worden hieronder beschreven.

PERSONOONLIJKE EFFECTIVITEIT



Doel:

Het verkennen van het professionele gedrag voor persoonlijke effectiviteit van de High Growth Enterprise Coach

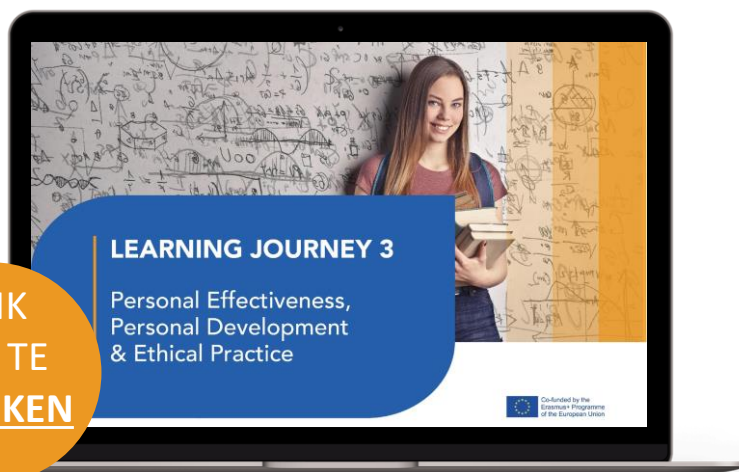


Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Uw persoonlijke merk
- Plannen en prioriteiten stellen
- Planning en beoordelen

Het belang van de High Growth Coach om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen persoonlijke effectiviteit en het ontwikkelen van een persoonlijk merk wordt verkend. Het plannen, prioriteren en beoordelen van persoonlijke effectiviteit wordt uitgelegd door het gebruik en de toepassing van een scala aan methoden en modellen.



KLIK
OM TE
BEKIJKEN

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING



Doel:

Het professionele gedrag bij persoonlijke ontwikkeling van de High Growth Enterprise Coach verkennen.



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Professionele ontwikkeling
- Coachende vaardigheden en competenties
- Ervaringsgericht leren en ontwikkeling
- Voorkeursleerstijlen
- Leer- en ontwikkelingsmethoden
- Planning voor CPO
- Persoonlijke ontwikkelingsplannen
- Feedback verkrijgen

High Growth Coaches investeren in het vergroten van hun kennis, vaardigheden en ervaring om persoonlijke prestaties te verbeteren. In deze module wordt uitgelegd hoe dit door middel van verschillende vormen van persoonlijke ontwikkeling bereikt kan worden. Een High Growth Coaching Competentie Framework is opgenomen om te helpen bij het identificeren van gebieden voor persoonlijke ontwikkeling, gevolgd door een uitleg van het leerproces en hoe de High Growth Coach de favoriete leerstijl kan identificeren. Er wordt uitgelegd hoe u een plan voor permanente professionele ontwikkeling kunt plannen en er is begeleiding bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit onderwerp wordt afgesloten met een beschouwing van het belang van het ontvangen van feedback uit verschillende bronnen en hoe u op de feedback kunt reageren.

ETHISCHE PRAKTIJK



Doel:

To explore the High Growth Enterprise Coach professional behaviour of ethical and professional practices



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Ethisch en professioneel gedrag
- Ethische codes
- Gegevensbescherming

High Growth Coaches gedragen zich op een professionele en ethische manier. Een lijst met zelfreflecterende vragen stelt de High Growth Coach in staat om hun niveau van professionaliteit en ethisch gedrag te beoordelen. Het belang van een ethische code en hoe deze te ontwikkelen wordt onderzocht. Dit onderwerp wordt afgesloten met het belang van gegevensbescherming en legt de principes uit waaraan alle organisaties zich moeten houden.

Klantrelatie, Evaluatie, Professioneel Netwerken

Deze module richt zich op drie gebieden: Klantrelatie, Evaluatie en Professioneel Netwerken. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van elk onderwerp worden hieronder beschreven.

KLANTRELATIE



Doel:

Het professionele gedrag van de High Growth Enterprise Coach in Klantrelaties te verkennen.



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Hoe klantgericht te zijn
- Klantbijeenkomsten
- Het werken aan een goede verstandhouding en vragen
- Hoe klantverwachtingen te managen
- Taakomschrijving Verslagen
- Checklist voor eerste vergadering
- Verslaglegging van coaching en communicatie

High Growth Coaches bouwen sterke relaties op met klanten. Er wordt inzicht gegeven in het coachingproces, inclusief hoe u klantgericht kunt zijn en hoe u effectieve en productieve klantbijeenkomsten kunt plannen. Er wordt ingegaan op hoe u een goede verstandhouding met de klant opbouwt, krachtige vragen stelt en de verwachtingen van de klant managet. De module wordt afgesloten met een bespreking van het belang van een Taak Omschrijvings document en waarom het voor de coach noodzakelijk is om de coachingprogramma's bij te houden.



EVALUATIE



Doel:

Het professionele gedrag van de High Growth Enterprise Coach bij het Evalueren te verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Het ware noorden
- Formatieve en Summatieve evaluatie
- Het evaluatieplan
- Evaluatiemodellen

High Growth Coaches evalueren de impact van hun activiteiten en interventies. Deze module onderzoekt hoe een coach het coachingproces, de cliëntervaring en de impact van het coachingprogramma evalueert met behulp van formatieve en summatieve evaluatie. Er wordt besproken hoe een evaluatieplan moet worden opgesteld en er wordt uitleg gegeven over twee evaluatiemodellen.

PROFESSIEEL NETWERKEN



Doel:

Het professionele gedrag van de High Growth Enterprise Coach bij het Netwerken verkennen.



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Professioneel netwerken
- Hoe u een professioneel netwerk opbouwt
- Netwerktips

High Growth Coaches ontwikkelen een divers netwerk van contacten waartoe zij toegang hebben ten behoeve van hun cliënten. Deze module commentarieert enkele mythes over professioneel netwerken en bespreekt vijf belangrijke stappen voor het opbouwen van een professioneel netwerk. Er worden enkele tips gegeven om het meeste uit professioneel netwerken te halen.

LEERTRAJECT 5

Doelstelling, Kennisoverdracht, actieplanning, Coachingbronnen

Deze module richt zich op vier gebieden: doelen stellen, kennisoverdracht, actieplanning en coachingbronnen. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van elk worden hieronder beschreven.

DOELSTELLING



Doel:

De fundamentele vaardigheid verkennen voor het stellen van de juiste doelen



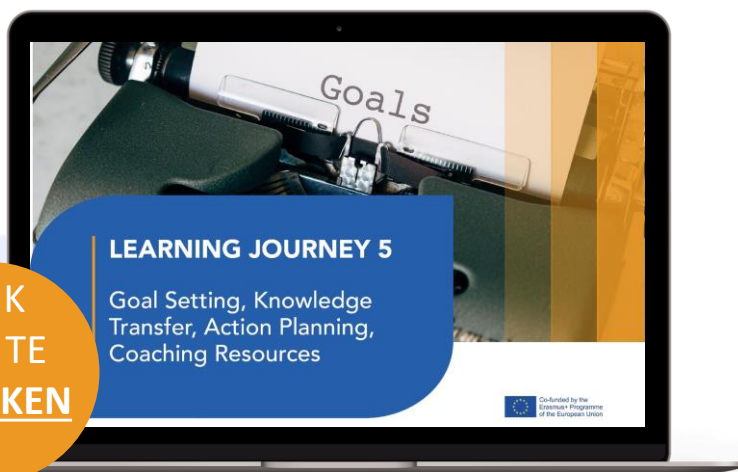
Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heb je inzicht in:

- Hoe klanten te helpen hun visie op succes te definiëren
- De twee krachten: 'Pain' en 'Pleasure'
- Hoe te werken met klanttypes
- Visioning technieken
- Metaforen en de taal van succes
- Hoe concurrerende afspraken te beheren

High Growth Coaches helpen klanten om goed geconstrueerde doelen te formuleren die leiden tot succes. In deze module wordt onderzocht hoe belangrijk het is dat de cliënt een visie heeft en hoe de coach kan helpen die te creëren. Het beoordeelt de achterliggende zaken die cliënten motiveren en legt uit hoe een coach kan helpen de motivatie te vergroten en de betrokkenheid van de cliënt bij het bereiken van doelen te vergroten. Een reeks hulpmiddelen en strategieën die worden gebruikt om het stellen van doelen te ondersteunen worden onderzocht.

KLIK
OM TE
BEKIJKEN



KENNISOVERDRACHT



Doel:

De fundamentele vaardigheden bij kennisoverdracht door de High Growth Enterprise Coach



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Overwegingen voor kennisoverdracht
- Leerbehoeften
- Leerstijlen
- Leermethoden

High Growth Coaches zorgen ervoor dat klanten over de knowhow beschikken om stappen te nemen. In deze module wordt het proces van kennisoverdracht aan de opdrachtgever uitgelegd. De leerstijlen en leermogelijkheden van de cliënt worden uitgelegd om te helpen begrijpen hoe belangrijk het is om de meest geschikte leermethode voor de cliënt te kiezen.

ACTIE PLANNING



Doel:

De fundamentele vaardigheden bij actieplanning voor snelle groei van micro-ondernemingen.



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module begrijpt u:

- Hoe klanten te helpen duidelijke actieplannen op te stellen
- Hoe SMART-actieplannen opstellen
- Hoe actieplanningsmodellen en tools te gebruiken
- Hoe hindernissen en onvoorziene omstandigheden te overwinnen
- Hoe actieplannen te herzien

High Growth Coaches helpen klanten bij het opstellen van duidelijke, doelgerichte actieplannen. Deze module biedt inzicht in tools en technieken die kunnen worden gebruikt om actieplannen op te stellen zodat deze realistisch en haalbaar zijn. De module behandelt ook hoe een coach feedback kan geven, zodat de cliënt kan reflecteren op de voortgang van zijn actieplan.

COACHING BRONNEN



Doel:

De fundamentele vaardigheden van de High Growth Enterprise Coach verkennen om een verscheidenheid aan coachingbronnen te kunnen gebruiken.



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Coaching kerndocumenten
- Coaching records
- The Coaching Cyclus
- Hoe coaching sessies te structureren
- Coaching tools

High Growth Coaches hebben toegang tot een verscheidenheid aan High Growth Coachingbronnen. Deze module onderzoekt enkele van de bronnen en bouwstenen die coaches nodig hebben, zoals de algemene voorwaarden, de ethische code en beroepsaansprakelijkheid. Ook wordt ingegaan op het gebruik van systemen voor het plannen en vastleggen van coaching. De structuur van effectieve coachingsessies en hulpmiddelen om de acties in elke fase van het proces te ondersteunen, worden uitgelegd.

Strategieën voor het opbouwen van rapport, dialoog met de cliënt, feedback en actief luisteren

Deze module richt zich op vier gebieden: strategieën voor het opbouwen van een rapport, dialoog met de cliënt, feedback en actief luisteren. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van elk worden hieronder beschreven.

STRATEGIEËN VOOR HET OPBOUWEN VAN RAPPORT



Doel:

De fundamentele vaardigheden van de High Growth Enterprise Coach om een goede verstandhouding op te bouwen en te versterken



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Wat rapport is
- Waarom je een verstandhouding moet opbouwen
- Hoe klantgedrag te matchen
- Hoe een verstandhouding op te bouwen

High Growth Coaches bouwen een band op met klanten. Deze module definieert verstandhoudingen en legt uit waarom een coach een goede relatie met cliënten moet opbouwen en onderhouden. Technieken zoals pacing, overeenkomen en spiegelen door het gebruik van verbale en non-verbale communicatie worden uitgelegd.



DIALOOG MET DE CLIËNT



Doel:

Om een transactionele en transformatieele dialoog met klanten aan te gaan



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module begrijpt u:

- Het belang van de dialoog met de klant voor High Growth Enterprise Coaches
- Transactionele en transformatieele dialoog
- De verschillende niveaus van coachingsdialoog
- De verschillende soorten interventies met cliënten

High Growth Coaches beheren de dialoog met klanten om begrip, inzicht en besluitvorming te genereren. Deze module onderzoekt de verschillende niveaus van dialoog en hoe een coach dit kan gebruiken om cliënten te ondersteunen bij het bereiken van verandering.

FEEDBACK



Doel:

De fundamentele vaardigheden voor het geven van feedback voor High Growth Enterprise Coaching verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Het Johari-venster
- Soorten feedback
- Feedbackmodellen

High Growth Coaches geven cliënten objectieve en constructieve feedback. Deze module onderzoekt de rol van feedback in het coachingproces en introduceert het Johari-venster, een raamwerk dat kan helpen om het zelfbewustzijn te vergroten. Er worden vier soorten feedback uitgelegd, gevolgd door vijf structuren die kunnen worden gebruikt om ervoor te zorgen dat feedback zowel objectief als constructief is.

ACTIEF LUISTEREN



Doel:

De fundamentele vaardigheden voor actief luisteren voor de High Growth Enterprise Coach verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- De kwaliteiten van effectieve luisteraars
- De barrières voor effectief luisteren
- De verschillende luisterniveaus
- De technieken die u kunt gebruiken om actief luisteren te ondersteunen
- Aantekeningen maken

High Growth Coaches luisteren actief naar cliënten. In deze module wordt het belang van actief luisteren uitgelegd en hoe een coach zijn actieve luistervaardigheid kan ontwikkelen. Het gaat in op de barrières voor actief luisteren en geeft tips over hoe je een effectieve luisteraar kunt zijn. Technieken die worden gebruikt om actief luisteren te ondersteunen, worden uitgelegd. De module wordt afgesloten met informatie over het maken van effectieve notities tijdens een coachingsessie zonder de dialoog te verstoren.

Technieken voor Uitdagende Klanten, Vraagstrategieën, Kritisch Denken en Reflectie

Deze module richt zich op vier gebieden: technieken voor uitdagende klanten, vraagstrategieën, kritisch denken en reflectie. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van elk worden hieronder beschreven.

TECHNIEKEN VOOR UITDAGENDE KLANTEN



Doel:

De fundamentele vaardigheden bij het uitdagen van klanten van de High Growth Enterprise Coach verkennen



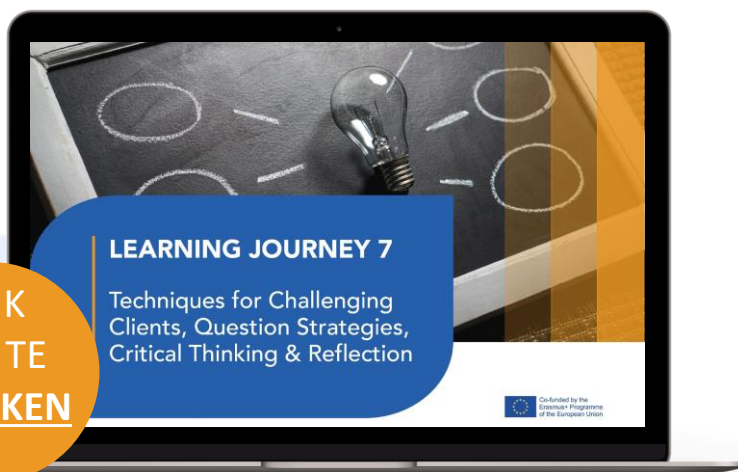
Doelstellingen:

Aan het einde van deze module begrijpt u hoe u:

- Verantwoordelijkheid te nemen
- Klanten uit te dagen
- Reframing tools te gebruiken
- Begrip en de inzet van klanten in te zetten
- Klanten verantwoordelijk te houden

High Growth Coaches weten wanneer en hoe ze klanten moeten uitdagen. In deze module wordt uitgelegd hoe een coach cliënten kan ondersteunen om nieuwe perspectieven te ontwikkelen en om te zetten in actie. Het geeft richtlijnen over hoe effectief uit te dagen en hoe de cliënt te helpen zijn situatie te herkaderen en de situatie vanuit een ander perspectief te bekijken. Met hoe een coach cliënten kan aanspreken en ondersteunen bij het doorzetten van hun handelen wordt dit hoofdstuk afgesloten.

KLIK
OM TE
BEKIJKEN



VRAAGSTRATEGIEËN



Doel:

Vragenstrategieën onderzoeken



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Hoe open vragen te gebruiken
- Het TED-model
- Welke vraagstrategieën niet te gebruiken

High Growth Coaches bedenken en implementeren effectieve vraagstrategieën in alle stadia van de coachingcyclus. In deze module wordt uitgelegd hoe belangrijk het is dat een coach vragen stelt en hoe vragen waarde kunnen creëren. Er worden verschillende soorten vragen toegelicht, bijvoorbeeld open, sturende, veronderstellingen en verhelderende vragen. Een checklist helpt de coach om na te denken over zijn vraagtechniek en te onderzoeken op welke manier hij vragen stelt.

KRITISCH DENKEN



Doel:

De fundamentele vaardigheid van kritisch denken van de High Growth Enterprise Coach verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module begrijpt u:

- Effectief kritisch denken
- Het kritische denkproces
- De dimensies van kritisch denken
- Het gebruik van vragen
- Kritische denkinstrumenten

High Growth Coaches moedigen kritisch denken aan en helpen klanten kritisch na te denken over hun vraagstukken en problemen, waardoor betere keuzes kunnen worden gemaakt. Het kritische denkproces wordt uitgelegd en een aantal handvaten laten zien hoe het kritische proces kan worden toegepast. Er is een uitgebreide lijst met analytische tools die de coach ter beschikking heeft, waarin wordt uitgelegd hoe de tools door cliënten kunnen worden gebruikt om hun kritisch denken te verkennen en te ontwikkelen.

REFLECTIE



Doel:

De fundamentele vaardigheden bij reflectie door High Growth Enterprise Coaching verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in het gebruik van:

- Reflecterende oefentools
- Kritieke incidentanalyse

High Growth Coaches moedigen cliënten aan om na te denken over hun ervaringen. Er worden twee kaders voor een reflectieve praktijk uitgelegd en er worden vragen gesteld die door het hele proces heen kunnen worden gesteld. Kritieke incidentanalyse wordt uitgelegd als een techniek die een coach kan gebruiken om de cliënt te helpen bij het analyseren en begrijpen van hun vraagstukken.

Leiderschap en Planning

Deze module richt zich op twee gebieden: Leiderschap en planning. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van elk worden hieronder beschreven.

LEIDERSCHAP



Doel:

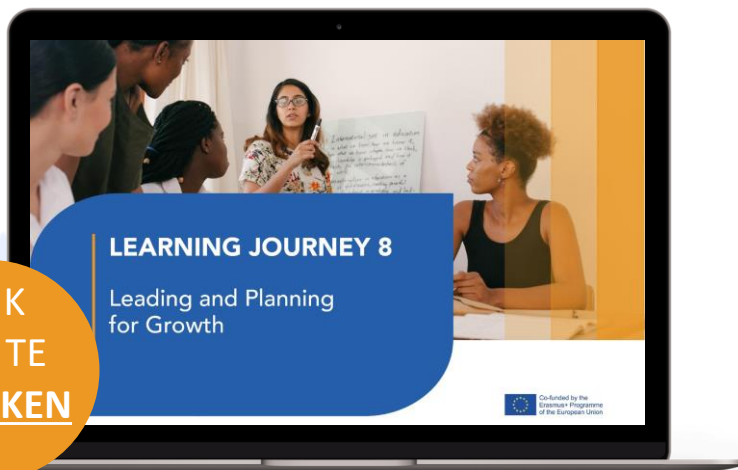
Om de kennis te begrijpen die vereist is van leiders van High Growth Enterprises en om inzicht te krijgen in het ontwikkelen en implementeren van plannen die visie omzetten in winstgevende duurzaamheid



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Bedrijfsleiderschap eigenschappen en kenmerken
- Leiderschaps bedrijfsprocessen
- Plannen ontwikkelen en implementeren die de visie van een ondernemer veranderen



Bedrijfsleiderschaps eigenschappen en kenmerken

Hoe kunnen organisaties huidige en toekomstige leiders voorbereiden om wendbaar en relevant te blijven in de vluchtige omgeving van vandaag?

Leren hoe je je als een leider moet gedragen, kan oefening en een sterk gevoel van zelfbewustzijn vergen terwijl je je eigen acties monitort. In deze module wordt uitgelegd waarom leiderschapsgedrag zo belangrijk is binnen een organisatie en delen we enkele eenvoudige stappen die u kunt nemen om uw eigen effectief leiderschapsgedrag te ontwikkelen.

Leiderschaps bedrijfsprocessen

Dit gedrag is het proces waarmee een persoon het werk van anderen kan leiden, sturen en beïnvloeden om specifieke doelen te bereiken. Deze acties en strategieën kunnen worden geleerd om de effectiviteit van de mensen om hen heen te vergroten. Individuen gebruiken dit gedrag om mensen te motiveren tot actie wanneer ze een visie hebben voor een organisatie, een product of een groep mensen.

Dus leiders, willen jullie veranderen? De verandering begint bij jou. Verandering is nodig om te evolueren en het bedrijf te brengen waar u het voor ogen heeft. Uw inzet voor deze veranderingsinspanning is echter van vitaal belang voor het succes van de verandering. Leiders moeten hun managementteam overtuigen en het managementteam moet hun personeel overtuigen. Zodra het overtuigende podium is verkregen, moeten leiders op alle niveaus de verandering uitdragen en demonstreren.

HOE PLANNEN YE ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN



Doel:

De fundamentele stappen van High Growth Enterprise Coach verkennen om een groeiplan te implementeren.



Doelstellingen:

- kennis over essentiële stappen voor het ontwikkelen van uw strategisch plan
- kennis over de sleutels tot het succesvol implementeren van uw strategie

Bedrijven in de groeifase moeten gedisciplineerd, gemeten, innovatief, georganiseerd en efficiënt zijn. Veel bedrijven vinden dat het ontwikkelen van een strategie eenvoudig is - het is de implementatie die problemen geeft..

Aan het einde van deze module heeft u geleerd:

- High Growth Coaches moedigen de verschillende vaardigheden aan die leiders door High Growth Enterprise Coaches hebben geleerd
- Herkennen van de kwaliteiten van snelgroeiende leiders. Sommige van deze kwaliteiten heeft u misschien al, en sommige moet u misschien nog ontwikkelen door middel van training en coaching.
- Identificeren van de verschillende leiderschapsstijlen en welke geschikt kunnen zijn voor uw organisatie
- Hoe strategieën te ontwikkelen die alle aspecten van het veranderingsproces bestrijken en een gemakkelijke implementatie mogelijk maken.

Technologien om de Coaching Ervaring te Transformeren

Dit Leertraject richt zich op de waarde van het gebruik van digitale tools en het opbouwen van digitale coachingcompetenties en is relevanter dan ooit. Technologie maakt het voor steeds meer bedrijven mogelijk om op grote schaal te profiteren van High Growth Coaching. Op eenvoudige wijze maken platforms het gemakkelijker om langeafstandscoaching te doen via videoconferenties of mogelijk zelfs mixed reality-schermen die interactie op afstand in 3D mogelijk maken.

TECHNOLOGIE



Doel:

De kracht van technologie introduceren om het coachingsproces te bevorderen.



Doelstellingen:

- Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:
- Intuïtieve digitale tools toegepast op het coachingsproces om High Growth Enterprises te engageren
- Intuitive digital tools applied to the coaching process for engaging high growth enterprises
- Het pedagogisch potentieel van digitale leermiddelen
- Een reeks digitale tools die u kunt opnemen in uw coachingpraktijk

Deze doelstellingen zullen worden bereikt door technologieën en digitale tools te herzien in de volgende onderwerpen:

- Administratieve tools (inclusief gegevensverzameling, gegevensbewaking en -analyse)
- Communicatiemiddelen
- Tools voor het leveren van inhoud

KLIK
OM TE
BEKIJKEN





Digitale tools voor coaching administratie

Doel – Nieuwe leermogelijkheden zodat coaches georganiseerd blijven, de voortgang van de klant volgen en hun bedrijf op dezelfde manier laten groeien met gebruiksvriendelijke technologieën.

Doelstellingen

- De reikwijdte en kracht van digitale technologie begrijpen
- Waarom een solide website met goede inhoud essentieel is
- Het leveringspotentieel van een levendige virtuele aanwezigheid ontdekken
- Begrijpen waarom u moet investeren in een webcam van hoge kwaliteit, beeldschermen, een externe microfoon en luidsprekers en een headset om een verbeterde virtuele coachingervaring te bieden.

Doelstellingen

- Het potentieel van digitale productiviteitstools ontdekken
- De waarde van online afsprakenplanning en tijdregistratiesoftware. Dergelijke tools zijn uitstekend voor accountability, procesverbetering en productiviteit.
- De waarde begrijpen van het online zetten van alle bronnen door webgebaseerde documenten, spreadsheets en presentaties te maken en te bewerken
- Tools voor projectbeheer en taakbeheer om uw dagelijkse zakelijke verantwoordelijkheden de baas te blijven.
- Digitale archiveringssystemen en een efficiënt e-mailbeheerproces en de volledige functionaliteit van uw e-mailsysteem.
- Open source-applicaties om enkele van de duurere "naammerk"-alternatieven te vervangen



Digital Tools voor Coaching Communicatie

Doel -- Technologie gebruiken om te communiceren en samen te werken - Mogelijkheden voor communicatie op afstand.

Doelstellingen

- Kennismaken met Text en Chat. Zakelijke berichten-apps hebben verschillende voordelen ten opzichte van e-mail. Text en chat bieden een gevoel van onmiddellijke verbinding, ze moedigen beknoptheid aan, maar onthoud dat het moeilijk kan zijn om ze te gebruiken om iets complexer dan basisinformatie over te brengen.
- Haal echte waarde uit video. Echte impact kan worden gemaakt door virtuele coaching toe te voegen via video als een andere methode van coaching. Met name voor bedrijfsleiders en teams, vaak verspreid over het kantoor, kan video een nuttige visuele context bieden.
- Je kennis van Online brainstormen updaten. Er zijn veel gratis en betaalde online brainstormtools die zeer effectief worden gebruikt. Ze variëren van een verzamelpunt voor ideeën tot webgebaseerde, samenwerkende realtime-editors.
- Haal het meeste uit online communicatie. Er zijn veel forums gewijd aan de coachingsector en het maken van connecties. Deze sites kan u helpen een netwerk van collega's op te bouwen
- Screencasting Tools. Screencasting is het maken van een film die specifieke activiteit op het computerscherm laat zien met gesproken tekst die je met anderen kunt delen.
- Webinarkennis. Webinars of webconferenties zijn uitstekend geschikt voor groepscoaching zonder de reistijd en kostenimplicaties.



Digitale Tools voor het Leveren van Content

Doel – Maak uw coachingpraktijk toekomstbestendig door vooruit te kijken naar de technologieën die zich nu ontwikkelen. Leer hoe u uw inhoud kunt diversifiëren in verschillende leveringsformaten.

Doelstellingen

- De reikwijdte en kracht van virtual reality begrijpen voor degenen die visualisatie een probleem vinden. Virtual reality (VR) kan een krachtige rol spelen om individuen of teams in het moment van een coachingsessie te brengen.
- Nieuwe benaderingen voor het leveren van aangepaste inhoud. Technologie en digitale tools zijn beschikbaar voor coaches die op een specifieke manier aangepaste inhoud aan hun klanten willen leveren. Verken technische tools om cursussen te maken zoals Learnpress, om altijd en overal geld te verdienen.

Financiële Skills Voor Bedrijfs Management

Dit Leertraject is misschien minder gerelateerd aan het werk van High Growth Enterprise Coach zelf, maar het is een van de belangrijkste onderwerpen waarmee een coach kan worden geconfronteerd: financiën, en hoe deze te begrijpen en te beheren. Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van de module worden hieronder beschreven.

FINANCIELE SKILLS VOOR BEDRIJFS MANAGEMENT



Doel:

Financiële basisvaardigheden verwerven om de basisprincipes te begrijpen die nodig zijn voor het dagelijkse werk en om uw eigen financiën te beheren. Op financieel gebied is coaching het trainen van financiële vaardigheden, het ontwikkelen ervan, het maximaliseren ervan, het kanaliseren ervan volgens de juiste doelstellingen voor elke klant, waarbij de coach de verantwoordelijkheid heeft om te wijzen op, en te helpen bij het ontdekken en overwinnen van, een reeks obstakels.



Doelstellingen:

Aan het eind van deze module heeft u inzicht in:

- Het concept financiën: weten
- De vereiste procedures: weten hoe
- Professionals begrijpen: weten hoe te zijn

Deze doelstellingen hebben betrekking op generieke competenties, zoals instrumentele competenties, systematische vaardigheden en interpersoonlijke competenties.

KLIK
OM TE
BEKIJKEN



Het is handig om u aan te passen aan een werkschema om een gevoel van verwarring tussen zo'n figuur en ratio te voorkomen.

De stappen om het werkschema te vinden dat het beste bij je past

1. Verzamelen van gegevens in de rapporten en rapporten van het bedrijf, in de pers en gespecialiseerde tijdschriften, internet, etc.
2. Inspectie van de jaarrekening, met de eerste indruk als analysehandleiding
3. Gegevensverwerking (ratio's, indexen), zonder deze fase aan het einde van het onderzoek om te zetten.
 - Winst- en verliesrekening
In absolute waarde en als percentage van de verkoop
Vergelijking met de afgelopen jaren en andere bedrijventrends
 - Balans
In absolute waarde en als percentage van het activum
Vergelijking met de afgelopen jaren en andere bedrijven en verhoudingstabel
1. Interpretatie van gegevens, vragen stellen en antwoorden geven, zoals:
 - Wat zijn de variaties in omzet en marges?
 - Zijn dividendbetalingen redelijk?
Op basis van deze vragen bouwen we een globaal en eigen beeld op over het bedrijf en / of project.
1. Benadering van gedeeltelijke en voorlopige hypothesen en daaropvolgende verificatie ervan, wat de situatie van de onderneming zal verklaren.
2. Diagnose, dat wil zeggen van nummers naar problemen gaan:
 - Belangrijkste probleem
 - Secundaire problemen en relatie met de opdrachtgever
 - Problemen veroorzaakt door het bovenstaande
 - Evolutie van de FEP

Marketing voor Groei

Marketing for Growth is een onderwerp waar een High Growth Enterprise Coach op twee manieren mee te maken krijgt: voor zijn eigen bedrijf en als instrument van de klanten. In dit Leertraject laten we je kennismaken met de belangrijkste stappen in marketing.

MARKETING



Doel:

De fundamentele inzichten van marketing van High Growth Enterprise Coach verkennen



Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Hoe u klanten en uzelf helpt een marktaandeel te vinden
- Hoe u een marketingstrategie kiest
- Hoe uw klant omgaat met marketing



Het Marketing Plan

Het marketingplan is het middelpunt van uw marketinginspanningen. Het Marketingplan bestaat uit verschillende onderwerpen. Deze onderwerpen hebben met elkaar te maken en met de juiste balans krijg je een succesvol marketingplan.

U leert hoe u:

- Marketing kunt gebruiken in uw organisatie
- Een reeks manieren waarop uw organisatie dagelijks in aanraking komt met marketing beschrijven.

Concurrentievoordeel

U heeft een X-factor nodig om een bloeiend bedrijf te runnen. Het enige voordeel dat u onderscheidt van uw concurrentie.

Het doel voor u is dat u na het lezen van dit onderwerp direct aan de slag kunt met het creëren of aanscherpen van uw X-factor: concurrentievoordeel.

Marktonderzoek

Marktonderzoek is het systematisch verzamelen en analyseren van gegevens die belangrijk zijn voor het bepalen en oplossen van marketingproblemen. Het is een wetenschappelijk onderzoek naar de factoren die vraag en aanbod in een bepaalde markt bepalen.

Levenscyclus van product/ dienst

De levenscyclus van een product / dienst betekent dat een product of dienst door een fase van introductie, groei, volwassenheid en achteruitgang gaat. De levenscyclus is belangrijk omdat uw marketingstrategieën flexibel moeten zijn om op een bepaald moment in de levenscyclus op uw product of dienst te worden toegepast.

Marketing mix

U wilt dat klanten u als coach kiezen. En niet uw concurrent. Hoe gaat u dat doen? Met de marketingmix vertaalt u snel uw plannen naar een praktische aanpak. De marketingmix is een belangrijk onderdeel van uw communicatieplan en marketingstrategie.

Prijsgevoeligheid

Prijs blijft een belangrijk element in de marketingmix. Bedrijven beginnen vaak met het bepalen van de prijs en laten andere marketingbeslissingen ervan afhangen.

Merkopbouw

Wat is een merkidentiteit en wat levert het een High Growth Enterprise Coach op? Een goede merkidentiteit zorgt voor de juiste energie en is voor iedereen te begrijpen. Waar gaat het over als je alle perifere problemen loslaat?

Concurrentieanalyse

Ontdek wie uw concurrenten zijn en onderscheid u van de anderen. Een concurrentieanalyse kan u hierbij helpen.

Public Relations

Public Relations (kortweg PR) heeft tot doel de relatie tussen uw bedrijf en zijn doelgroepgroepen of klanten te bevorderen door relevante en boeiende informatie te delen.

Mensen Ontwikkelen voor Groei

Dit Leertraject gaat over de High Growth Enterprise Coach die de noodzaak van ondernemingen begrijpt om de vaardigheden en competenties van mensen te plannen en te ontwikkelen, die hen in staat stellen om geplande prestatieniveaus te leveren.

HIGH GROWTH ENTERPRISE COACH

Het doel, de doelstellingen en een korte beschrijving van de module worden hieronder beschreven.

Doel:

Uitleggen hoe u de mensen in snelgroeiende ondernemingen kunt leiden/managen door middel van voornamelijk de ontwikkeling van zachte vaardigheden

Doelstellingen:

Aan het einde van deze module heeft u inzicht in:

- Goed tijdbeheer
- Doelen correct stellen en prioriteren
- Mogelijkheden voor teambuilding
- Belang van leiderschapsprestaties
- Professionele ontwikkeling van geïnteresseerde belanghebbenden
- De weg naar zelfrealisatie en zelfactualisatie
- Dimensies van toewijding en vertrouwen
- Aanpassing aan snelle veranderingen en het vermogen om zich gemakkelijk aan te passen aan externe veranderingen en factoren

KLIK
OM TE
BEKIJKEN



Groei zal de bestaande mensen, processen en controles onder druk zetten. Bovendien vereist groei van de ondernemer dat hij fundamenteel verandert van alleen ondernemer naar ondernemer en manager, en uiteindelijk naar manager en leider. Groei verandert fundamenteel wat een ondernemer elke dag doet en hoe hij of zij dat doet. De meeste beginnende ondernemers vinden die veranderingen moeilijk. Sommigen vinden ze onsmakelijk. Veel ondernemers denken dat groei gewoon meer van hetzelfde is. Niet zo. Groei transformeert bijna alles in een bedrijf.

Om nu en in de toekomst succesvol te zijn, moeten jonge ondernemers niet alleen hun bestaande soft skills versterken, maar ook nieuwe ontwikkelen. Soft skills zijn daarom interpersoonlijke vaardigheden zoals:

Intra- en interpersoonlijke vaardigheden (positief zelfbeeld, communicatieve vaardigheden, sociale en interpersoonlijke vaardigheden, waaruit de volgende toekomstige vaardigheden kunnen worden afgeleid: mindfulness, business storytelling, werken met netwerken, menigten en bewegingen etc).

Vaardigheden creëren en oplossen (Plannen, organiseren, uitvoeren en managen, Hogere-orde denkvaardigheden, creativiteit en innovatie, waaruit de volgende toekomstige vaardigheden kunnen worden afgeleid: adaptieve planning en management, tijdsmanagement, systeendenken, complexe probleemoplossing, co-design, etc.)

Vaardigheden op het gebied van informatie-, kansen- en risicobeheer (kansen zoeken, erkennen en beoordelen, informatie zoeken en beheren, omgaan met ambiguïteit, onzekerheid en risico, waaruit de volgende toekomstige vaardigheden kunnen worden afgeleid: opbouwen en beheren van online reputatie, complex informatiebeheer, welzijnsmanagement, etc.)

Vaardigheden in de groeimindset (doorzettingsvermogen, vasthoudendheid en veerkracht, flexibiliteit en aanpassingsvermogen, toekomstoriëntatie, waaruit de volgende toekomstige vaardigheden kunnen worden afgeleid: grit, behendigheid, behendigheid).

Professionele ontwikkeling is relevant voor de werknemers zelf, voor de organisaties en, in een meer macroperspectief, ook voor Europa. In die zin wil dit hoofdstuk de invloed van leiderschap op de professionele ontwikkeling van ondergeschikten bespreken, waarbij het belang van leiderschapsprestaties wordt benadrukt. Om dit doel te bereiken, worden onderzoeksresultaten gepresenteerd over de relatie tussen leiderschap en professionele ontwikkeling van medewerkers, medewerkers, teamleden enz. Het voor dit hoofdstuk voorgestelde debat is van mening dat professionele ontwikkeling direct gerelateerd is aan de combinatie van cognitieve, affectieve en gedragsprocessen, die ontwikkeling inhouden in plaats van de specifieke resultaten van bepaalde formele of informele leeracties. En hoe de relaties die met het leiderschap in de werkomgeving worden aangegaan, van invloed kunnen zijn op de professionele ontwikkeling van de werknemers, naast het soort leren dat aan de werknemers wordt geboden.



www.growingenterprises.eu



GEM

Helping Enterprises Grow