

Fact sheet



Tri-fact coaching

Mensen kiezen nu eenmaal. Soms zijn keuzes logisch en eenvoudig te maken. De verandering die de keuze met zich meebrengt verloopt dan soepel. Maar soms gaat het ook anders en loopt men tegen -onzichtbare- drempels aan. Elke keer weer houdt iets hen tegen, waardoor men niet het effect voelt, en kan laten zien wat men voor ogen heeft. Wat zijn nou die drempels, die blokkades die telkens weer ervoor zorgen dat men de verandering wel wil, maar niet kan maken.



Waarom Tri-fact coaching

Tri-fact kan jou en/of jouw medewerkers helpen bij het opsporen van blokkades, belemmeringen en drempels. De methode die ik gebruik laat het niet alleen bij het vinden hiervan, maar zorgt voor een juiste aanpak van deze problemen en richt zich op een concreet resultaat. Daar ga ik voor. Dit resultaat bereiken we door bijvoorbeeld samen vaardigheden te vergroten, attitudes te veranderen en inzichten te geven in eigen normen en waarden. We ontdekken overtuigingen die ooit een keer in uw systeem geplaatst zijn, maar die nu niet meer passen bij de huidige situatie. Hoe dan ook, voor ieder persoon is een andere aanpak nodig. Tri-fact Coaching beschikt over de kennis en ervaring om op elk niveau de verandering aan te pakken.



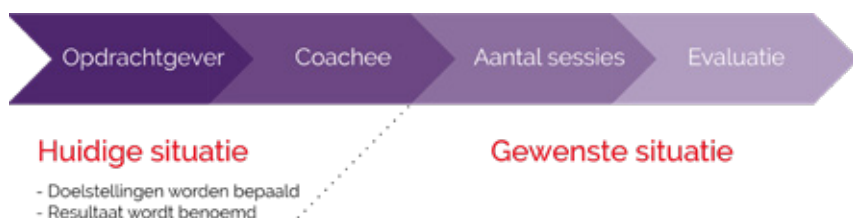
De manier waarop

Tri-fact gelooft in de kracht van het onderbewustzijn. Op het moment dat iemand in staat is op de juiste manier te communiceren met zijn intuïtie, met zijn gevoel, ontstaat er een enorme persoonlijke groei. Dit zet zich om in zelfvertrouwen, overtuiging of andere resultaatgebieden die van tevoren zijn afgestemd. Je onderbewustzijn is uw dienaar! Geef het onderbewustzijn concrete opdrachten en er wordt voor gezorgd. Leer communiceren met je gevoel en er ontstaat een enorme kracht in uzelf.



Hoe verloopt de samenwerking?

Het allerbelangrijkste punt in de samenwerking tussen jou, eventueel jouw bedrijf en/of je medewerker en Tri-fact is vertrouwen! Vertrouwen wij elkaar genoeg om een intensieve samenwerking aan te gaan? Pas nadat wij een volmondig ja tegen elkaar hebben uitgesproken, wordt een plan van aanpak gemaakt.



Dit plan van aanpak bestaat uit:

Kennismaking

Er vindt een vrijblijvend gesprek plaats, waarbij jij (en eventueel jouw leidinggevende) jouw vraag kenbaar maakt en ik leg je mijn werkwijze uit. Tijdens dit gesprek merken we vanzelf of er een klik is. Zo ja, dan worden afspraken vastgelegd en kunnen we beginnen.

Persoonlijke coaching

Meestal omvat een traject 3 tot 7 sessies, één keer per maand. Dan volgt vaak een borgingstraject waarbij we elkaar in keer per twee maanden spreken. De hoeveelheid sessies voor de borging wordt per traject bekeken.

Evaluatie

Op verzoek vindt er tussentijds een mondelinge evaluatie plaats. Mocht dit op verzoek van de leidinggevende zijn; jij bent altijd en overal bij. Ook als er schriftelijk gecommuniceerd wordt, gaat het geschreven document eerst langs jou en bij jouw goedkeuring gaat het naar de opdrachtgever.

Enkele citaten van mensen die jou voor zijn gegaan:

'Ik wist niet dat er twee bevrijdingsdagen waren.'

'Dank je wel voor mijn grote sprong voorwaarts.'

'Nee, ik ga niet verder, ik kan het vanaf nu alleen af.'

'Wat een simpele, maar doeltreffende manier om naar mijn probleem te kijken, daardoor is mijn probleem niet meer.'

'Zonder de coaching had ik deze periode beslist niet aangekund.'



Cases

Een afdeling is meer intern gericht bezig dan extern en behaalt daardoor niet de juiste resultaten

Een manager van een afdeling die zowel interne als externe klantcontacten heeft, heeft moeite met de samenwerking binnen de afdeling en de uitstraling van zijn afdeling. In plaats van te wijzen naar zijn mensen, heeft hij de hand in eigen boezem gestoken en is een zelfonderzoek aangegaan, samen met Tri-fact. Dit heeft geresulteerd in het inzicht dat hij zelf aardig gevonden wil worden, waardoor hij geen duidelijkheid geeft aan de afdeling. Hierdoor ontstaan misverstanden, de juiste machtsverhoudingen zijn zoek. Door dit inzicht heeft hij duidelijke doelen gesteld, zijn verwachtingen en eisen uitgesproken en veranderingen doorgevoerd op de afdeling. Nu is het een soepel draaiend geheel, waarbij zij zowel intern als extern regelmatig gecompimenteerd worden.

Een medewerker die al jaren in dienst is, heeft een negatieve uitstraling, zowel naar binnen als naar buiten

Een commercieel medewerker is al jaren in dienst bij zijn werkgever, waarbij hij de laatste tijd veel onvrede uit. Zowel naar zijn manager als naar zijn collega's als naar zijn klanten. Hij is ontevreden over de manier waarop zijn werkgever hem behandeld heeft en steekt dit niet onder stoelen of banken. Dit is een onhoudbare situatie geworden. Door coaching heeft hij inzicht gekregen dat hij het zichzelf op de eerste plaats en anderen op de tweede plaats erg moeilijk maakt. Hij moet nog een aantal jaren werken en heeft nu het inzicht dat hij zelf verantwoordelijk is voor de invulling van deze jaren. Dat kan met veel plezier of met veel chagrijn. Het is zijn keuze. En hij heeft zijn houding veranderd; er is weer werkplezier!

Te weinig tijd om de juiste dingen te doen

Een manager van een financiële afdeling steekt veel te veel tijd in het verkrijgen van kennis. Dit om zijn onzekerheid te verbloemen. Door deze tijdsinvestering is de verhouding input/output onvoldoende, krijgen zijn mensen te weinig aandacht en gaat hij steeds verder van zichzelf af staan. Door hier inzicht in te geven, vertrouwt hij meer op zichzelf, maakt keuzes waar hij zelf achter staat en tijd gewonnen, die hij nu aan de medewerkers kan besteden.

Sfeer van een afdeling beïnvloedt resultaten

Een afdeling werkt niet prettig samen. Onderlinge verhoudingen zijn zo, dat er veel geroddeld wordt, en mensen die genegeerd worden. Externe resultaten zijn wel goed, maar de manager voorziet dat als dit zo doorgaat de sfeer deze resultaten negatief kan gaan beïnvloeden. Een dag training met elkaar heeft opgeleverd dat men inzicht heeft in elkaars motieven om te werken, waardoor wederzijds begrip ontstaan is en er concrete afspraken gemaakt zijn over onderlinge verhoudingen en hoe daarmee om te gaan. De manager heeft nu een tool in handen die de medewerkers zelf hebben gemaakt en waarmee hij ze aan de afspraken kan houden.

