

**WAT ALS
DIT
NIET
DE VRAAG
IS?**



DE EERSTE VRAAG IS ZELDEN DE ÉCHTE VRAAG.

Wij krijgen graag vragen!

Want achter alle vragen over samenwerking, welzijn, leiderschap of verandering schuilt vaak nog veel meer.

Een patroon dat blijft terugkomen, een spanning die aandacht vraagt ...

We gaan dan het liefst onderzoeken, luisteren, vertragen en samen kijken naar wat er écht speelt. Want daar ontstaat ruimte om te leren en groeien. Door verder te kijken dan die eerste vraag en naar de essentie te gaan, creëren we uiteindelijk ook meer impact en behalen we samen betere resultaten.

We geloven niet in standaardtrajecten.

Onderweg zoeken we telkens naar de vorm die het meeste beweging mogelijk maakt.

Dit is dus geen catalogus van ons aanbod. Maar een proeverij van wat we voor jou en je organisatie kunnen betekenen.

Smakelijk,
Kessels & Smit, The Learning Company

KESSELS & SMIT

OPENT MOGELIJKHEDEN

WAT DOEN WE VOOR ORGANISATIES

1. Leren en ontwikkelen
2. Leiderschap
3. Teamontwikkeling
4. Innovatie & verandering
5. Strategie, structuur en cultuur
6. Gelukkig en gezond aan het werk

K&S CASE

- Studiowerk
- Interim management
- Teamcoaching zorgteam
- Podcast
- Cultuurtraject bij CM
- Mindful at work bij Vito

PAG

- 4
- 7
- 10
- 14
- 17
- 20

WAT DOEN WE VOOR INDIVIDUEN

7. Individuele coaching
8. Loopbaanbegeleiding
9. Professionalisering vakgenoten

- Executive coaching
- Loopbaantraject
- Lerend Netwerk AI

- 23
- 25
- 27

WIE ZIJN WE

- Ons team
- Ons K&S DNA
- Wat zeggen onze klanten

- 30
- 32
- 33

1. LEREN & ONTWIKKELEN

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Wat is de strategische leeragenda voor onze organisatie?
- Het werk verandert, hoe bereiden we onze mensen daarop voor?
- Hoe stimuleren we voortdurende professionalisering van onze vakmensen?
- Ons leiderschap heeft een impuls nodig, hoe ontwerpen we een passend leertraject?
- Hoe meet ik de impact van onze opleidingstrajecten?
- Kan je ons helpen onze visie op leren scherp te stellen?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Studiowerk met improacteuren om salesgesprekken te oefenen (cfr. case).
- Onderzoek via podcast interviews naar een gedragen visie op leren.
- Participatieve evaluatie van een evenemententeam.
- Herontwerp van een leerprogramma oncologieverpleegkunde.
- De werkplek als leerplek: opleidingsprogramma voor 120 crowd control medewerkers.
- Een nieuw netwerk van 35 maatwerkbedrijven.

Salesteam versterken in klantgesprekken

Sterke sales draait zelden om meer kennis. Het begint bij betere gesprekken. Hoe blijf je stevig staan wanneer een klant weerstand toont, wanneer je slecht nieuws moet brengen of wanneer een onderhandeling kantelt. Samen met Customs4trade ontwikkelden we een intensief studiotraject waarin deelnemers echte klantgesprekken oefenden, nieuw gedrag testten en meteen voelden welk effect dat had.

“

**Je krijgt het echt benauwd
wanneer je lastig nieuws
moet brengen.
Je beleeft het echt.**

Jeroen Aertsens, Customs4trade

UITDAGING

- Hoe blijf je stevig staan wanneer een klant weerstand toont?
- Hoe breng je slecht nieuws op een constructieve manier?
- Hoe versterken we onze klantenrelaties?



AANPAK

Bij studiowerk beginnen we niet vanuit theorie maar vanuit momenten waar professionals in hun dagelijkse werk tegenaan lopen. We duiken in een concrete situatie, oefenen, pauzeren en testen ander gedrag. Theoretische inzichten voegen we toe op het moment dat ze helpen om een volgende stap te zetten.

IMPROVISATIEACTEURS



We werkten samen met TIM Theater, dat improvisatieacteurs inzet om realistische situaties tot leven te brengen. Deelnemers 'proeven' de woorden al eens in hun mond.

DE KRACHT VAN STUDIO'S

Waarom studiowerk zo'n krachtige leermethode is



100 % MAATWERK

Starten bij de realiteit en leernood van de deelnemer, niet de theorie.



KORT & INTENS

Veel effect, weinig tijdsinvestering.



ERVARINGSLEREN

Doen, voelen, testen, bewust worden.



LEREN VAN ELKAAR

Deelnemers leren minstens evenveel van elkaars casussen.



VERSCHILLENDE LEERNIVEAUS

Differentiëren in één studio is mogelijk.



VERSCHILLENDE VORMEN

Skills labs én reflectiestudio's: vaardigheden en overtuigingen.



ECHTE GEDRAGS-VERANDERING

Niet alleen begrepen maar uitgeprobeerd.



BREED TOEPASBAAR

Sales, leiderschap, projectmanagement, klantcontact.

DEELNEMER AAN HET WOORD

"Het was voor mij de eerste keer dat ik een training volgde in een studio set-up met acteurs. Het unieke is dat je niet alleen spreekt over wat je in bepaalde situaties moet doen, maar dat je ook echt ervaart hoe het is om in zo'n situatie te zitten.

Zelf had ik een specifieke vraag over het beter interpreteren van non-verbale communicatie. In de studio reageerden de acteurs bewust op een bepaalde non-verbale manier. Daardoor was het een ideale oefening om deze signalen in een gesprek te leren herkennen. Wanneer je met twee collega's in een meeting zit, kan je best de rollen verdelen. Voor iemand die presenteert is het moeilijker om tegelijk die non-verbale signalen op te vangen. Dat kan je dan beter overlaten aan de tweede collega. Op die manier maak je de meeting als geheel sterker."



RESULTAAT



Meer zelfvertrouwen in moeilijke gesprekken



Bewuster omgaan met weerstand en spanning



Sterkere en efficiëntere samenwerking tijdens meetings



Nieuw gedrag dat blijft hangen

2. LEIDERSCHAP

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Hoe ondersteunen we nieuwe leidinggevenden in hun eerste leiderschapsrol?
- Hoe zorgen we na een reorganisatie voor meer verbinding, zelfzekerheid en eenzelfde visie bij alle leidinggevenden?
- We hebben nood aan extra management na onze herstructurering. Hoe kunnen we die positie duurzaam invullen?
- Hoe creëren we een gedeelde visie en richting binnen het managementteam
- Hoe vergroten we eigenaarschap bij managers en medewerkers?
- Welk soort leiderschap hebben we in onze situatie nodig?
- Hoe werken we aan onze cultuur?
- Kan je een zinvolle teamdag voor ons inrichten?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Interim invulling van management- en leiderschapsrollen (cfr. case).
- Leiderschapstraject voor nieuwe leidinggevenden.
- Leiderschapstraject voor management team.
- Een leiderschapsreis voor internationale directeuren van een NGO.
- Participatief en praktijkgericht leiderschapstraject .
- Coaching van leidinggevenden.

Interim management met impact

Interim management kent verschillende vormen. Zo is er de klassieke crisismanager, die snel schakelt, stabiliseert en daarna weer vertrekt. Soms vraagt de context om meer: iemand die niet alleen de bovenstroom organiseert, maar ook werkt met wat er onder de oppervlakte leeft.

Bij Kessels & Smit geloven we sterk in die tweede vorm. De interim manager die duurzame verandering tot stand brengt door te werken op het niveau van cultuur, leiderschap en onderliggende dynamieken.

WANNEER?

- Een onverwacht vertrek van een leidinggevende
- Herstructureringen en verschuivingen van functies
- Langdurige afwezigheid van een leidinggevende door bv. ziekte.
- Een reorganisatie of fusie
- Een groeifase of markuitbreiding

ONZE AANPAK

1

EXTERNE BLIK

We nemen de managementrol volwaardig op en zorgen voor continuïteit in de dagelijkse werking. Maar als externe zien we ook patronen en dynamieken die van binnenuit vaak moeilijk zichtbaar zijn. We maken ze bespreekbaar en gaan ermee aan de slag.

2

DUURZAME VERANDERING

We zorgen niet alleen dat de organisatie operationeel blijft draaien, maar benutten onze rol ook om leiderschap, samenwerking en eigenaarschap duurzaam te versterken.

3

WE VERBINDEN STRUCTUUR EN CULTUUR

Verandering zit niet alleen in nieuwe structuren of processen. Ze krijgt pas echt vorm wanneer mensen zich betrokken voelen, verantwoordelijkheid opnemen en samen een nieuwe manier van werken ontwikkelen.

4

WE MAKEN ONSZELF OVERBODIG

Ons doel is niet om onmisbaar te worden, maar om de organisatie sterker achter te laten. We dragen kennis, verantwoordelijkheid en leiderschap stap voor stap over.



“

“Wat ik anders doe dan klassieke interim managers? Ik blijf inzetten op het potentieel van mensen, ook als het spannend wordt. Ik spiegel voortdurend de impact die mensen zelf hebben op de dynamieken waar ze deel van zijn. En ik ga conflicten niet uit de weg – ik breng ze juist op tafel. Vanuit respect en met een luisterend oor.”

K&S-adviseur Cassandra Driesen

“

“Leiderschap tonen is voor mij altijd een relationeel proces – iets waarin je investeert vanaf de eerste dag. Pas dan ontstaat de legitimiteit om beslissingen naar voren te brengen en echt richting te geven.”

K&S-adviseur Koen Deblonde



INTERIM MANAGEMENT IN JOUW ORGANISATIE ZORGT VOOR ...

- Continuïteit én duurzame verandering.
- Meer eigenaarschap bij leidinggevenden en teams.
- Sterker leiderschap en gedeelde verantwoordelijkheid.
- Een heldere koers, gedragen door de hele organisatie.
- Meer vertrouwen en betere samenwerking.
- Patronen die zichtbaar én bespreekbaar worden.
- Een organisatie die na de interimopdracht zelfstandig verder kan.

3. TEAMONTWIKKELING

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Hoe krijg ik bij conflicten (weer) beweging in ons team?
- Hoe bevorderen we de ontwikkeling van zelfsturing in onze organisatie?
- Hoe brengen we gezamenlijkheid terug na een fusie?
- Hoe vergroten we eigenaarschap bij managers en medewerkers?
- Kan je een zinvolle teamdag voor ons inrichten?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Teamcoaching om conflict in team te herstellen (cfr. case).
- Interactieve workshops rond zelfsturing en teamverantwoordelijkheid.
- Feedbackcultuur versterken in teams.
- Team talentenworkshop.
- Keynote effectie teamen.
- Schaduw teamcoaching - leidinggevende versterken in leidersrol.

Crisis in een zorgteam: teamcoaching herstelde de samenwerking

Bij een groep gespecialiseerde verpleegkundigen in een zorgorganisatie liepen de spanningen zo hoog op dat samenwerken bijna onmogelijk werd. De leidinggevende van het team zag hoe het vertrouwen tussen de teamleden als sneeuw voor de zon verdween en schakelde K&S-adviseur Sofie Hendrikx in voor een intens coachingstraject.

“

**Voor het eerst
werd echt
uitgesproken wat
al lang onder de
oppervlakte leefde.**



WAT SPEELDE ER?

Vier sterke persoonlijkheden, hoge verwachtingen en onderlinge druk zorgden voor een giftige sfeer van frustraties en wantrouwen. Teamleden spraken elkaar niet meer aan, gesprekken stokten en samenwerking werd steeds moeilijker.

AANPAK

1

INDIVIDUELE GESPREKKEN

We startten met gesprekken met elk teamlid afzonderlijk. Zo kregen we zicht op ieders verhaal, beleving en behoeften.

2

GEZAMENLIJKE SESSIES

In intensieve en confronterende sessies werd uitgesproken wat al lang onder de oppervlakte leefde. Eerlijk, soms moeilijk maar noodzakelijk.

3

NIEUWE AFSPRAKEN

Samen ontwikkelde het team een manifest voor een veilige werkomgeving, met duidelijke afspraken over verbindende communicatie en feedback.

“

WAT BLEEF HANGEN

“Het **manifest** hangt vandaag nog steeds in de vergaderruimte. Op moeilijke momenten verwijzen we ernaar. Het helpt ons om op een respectvolle en duidelijke manier gevoelens en behoeften te verwoorden.”



WAT VERANDERDE ER?

MEER OPENHEID

We startten met gesprekken met elk teamlid afzonderlijk. Zo kregen we zicht op ieders verhaal, beleving en behoeften.

FEEDBACK IS NORMAAL

Er is meer ruimte voor feedback geven én ontvangen.

GEZONDE SAMENWERKING

De samenwerking verloopt niet perfect, maar is stukken gezonder.

GEGROEID LEIDERSCHAP

De teammanager stelt duidelijk grenzen en past haar stijl bewust aan.

LEIDINGGEVENDE VAN HET TEAM AAN HET WOORD

“De verandering is niet alleen zichtbaar bij het team maar ook bij mezelf. Ik kreeg onlangs nog te horen dat ik harder en kordater ben geworden.

Door Sofie in de groep aan het werk te zien, leerde ik om sneller en duidelijker grenzen te stellen, minder lang af te wachten en niet altijd op zoek te gaan naar harmonie. Ik ga sindsdien ook bewuster om met nieuwe aanwervingen. Ik hou nu veel meer rekening met persoonlijkheden en dynamieken in een team. Want sommige types kunnen veel bijdragen, maar brengen ook spanningen mee. Daar moet je als leidinggevende op voorbereid zijn.”

IK WIL MIJN TALENTEN ONTDEKKEN

IK WIL BEGRIJPEN WAT ER ONDER STRESS MET MIJN
TALENTEN GEBEURT

IK WIL WETEN HOE ANDEREN NAAR MIJN TALENTEN KIJKEN

WAT ZIJN DE TALENTEN VAN ONS TEAM?

VOOR TEAMS EN LEIDERS

Versterk de impact van je team met inzicht in collectieve energie en samenwerking.

Teamdynamiek: ontdek patronen in de talenten van je team.

Complementariteit: combineer talenten voor meer synergie.

Communicatie: maak motivatie en feedback bespreekbaar.

VOOR INDIVIDUEN

Ontdek wat jou écht drijft en leer hoe je jouw unieke talenten duurzaam inzet voor maximale energie.

Zelfontdekking: een haarscherp profiel van je natuurlijke sterktes.

Persoonlijke groei: ontwikkel vaardigheden die je talent laten groeien.

Carrière-inzichten: ontdek werkomgevingen waarin jij tot bloei komt.

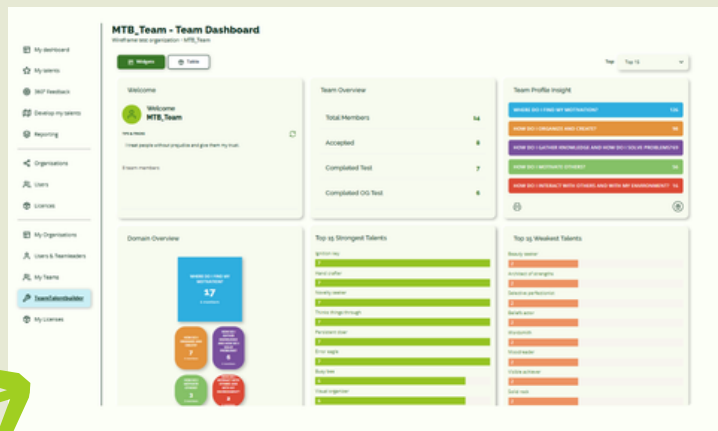
Vernieuwde talenttest: sneller, scherper en direct inzetbaar.

Teammodule: zicht op sterktes, blinde vlekken en complementariteit.

360°-feedback: een rijker beeld van je talenten.

Dashboards: heldere inzichten voor individuen en teams.

AI-bots: van inzicht naar actie.



4. INNOVATIE EN VERANDERING

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Hoe creëer ik een doorbraak op vastzittende vraagstukken?
- Onze kleine innovatie is gelukt, hoe schalen we nu op naar de hele organisatie?
- Hoe ontwikkelen we een sterk veranderverhaal met iedereen?
- Hoe komen we van 'denken' en 'praten' naar 'doen'?
- Waar zit de energie voor vernieuwing en hoe boor ik die aan?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Podcast als leerinstrument (cfr. case)
- Verhalen veranderen workshop
- Faciliteren van strategische offsites
- Participatief aan innovatie werken



Podcast als leerinstrument

Podcasts winnen ook in organisaties aan populariteit. Ze zijn een laagdrempelige manier om kennis te delen, medewerkers te inspireren en verandertrajecten te ondersteunen. Bij Kessels & Smit zetten we podcasts al jaren in als leerinstrument, zowel in onze eigen HRD Café-podcast als in trajecten voor klanten. **Twee praktijkvoorbeelden** tonen hoe organisaties podcasts succesvol inzetten om leren en ontwikkelen te versterken.



Podcast als onderzoek en leerinterventie in één

Om richting te geven aan hun leer- en ontwikkelbeleid, ging de Haven van Antwerpen in gesprek met medewerkers over hun visie op leren. In de onderzoeksfase werden medewerkers geïnterviewd over uiteenlopende thema's.

Fragmenten uit deze gesprekken verwerkten we in een podcast als introductie voor sessies met de CEO, het directiecomité en leidinggevenden.

Omdat er weinig tijd was, maakten de podcasts het mogelijk om snel tot de kern te komen. Iedereen kon zich snel inleven en meepraten. Spanningen of dualiteiten die in de organisatie speelden, werden in de podcasts benoemd en verkend, zodat er meteen knopen konden worden doorgesneden.



Podcast als praktische kennisoverdracht en peer learning

Een mooi voorbeeld van hoe podcasts kunnen bijdragen aan interne professionalisering komt uit een traject bij CM.

Binnen een traject werden leidinggevenden opgeleid tot interne facilitators, met de bedoeling dat zij in hun eigen teams leerprocessen konden begeleiden. Om hun ervaringen niet verloren te laten gaan, gingen we met hen in gesprek over wat werkte, waar ze tegenaan liepen en welke inzichten ze onderweg opdeden. Deze podcasts werden gedeeld met nieuwe facilitators, waardoor collega's op een toegankelijke en inspirerende manier van elkaar konden leren. Collega's leerden van collega's. Niet via formele training of handleidingen, maar via echte verhalen uit de praktijk.



In 15 minuten mee met de nieuwste inzichten in HRD

Het HRD Café is de wekelijkse podcast van Kessels & Smit over de nieuwste ontwikkelingen in Human Resource Development. Al sinds 2022 delen Pieterjan van Wijngaarden, Annelies Wybo, Joep Schuermans en collega's in korte afleveringen van ongeveer 15 minuten inzichten uit onderzoek, praktijkvoorbeelden uit organisaties en actuele ontwikkelingen. We gaan in gesprek met professionals over uiteenlopende thema's. Inmiddels zijn er meer dan 130 afleveringen verschenen.



Thema's die aan bod komen

- Strategisch leren en organisatieontwikkeling
- Leiderschap en teamontwikkeling
- Cultuurverandering en psychologische veiligheid
- Werkplekleren en kennisdeling
- Talentontwikkeling en AI
- Reflectie, coaching en professionele groei
- ...

Enkele recente afleveringen

- Hoe maak je van leren een strategische motor voor je organisatie?
- Wat is belichaamd leiderschap en hoe kun je daarop coachen?
- Wat gebeurt er met ons als de druk toeneemt?
- Hoe kijk je met een speelse blik naar leren en veranderen?
- Overschatten we de waarde van zelfreflectie?



5. ONTWIKKELING VAN STRATEGIE, STRUCTUUR EN CULTUUR

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Hoe brengen we onze netwerkorganisatie tot bloei?
- Hoe groeien we als community?
- Kunnen we naar een nieuwe structuur zonder te reorganiseren?
- Hoe kunnen we flexibeler worden als organisatie?
- Hoe bouwen we aan één ghemeenschappelijke bedrijfscultuur na onze fusie?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Cultuurtraject na fusie bij CM (cfr. case).
- Overgang van een ecologisch adviesbureau naar een 'employee owned company'.
- Begeleiden van vennoten in een kleine organisatie om hun samenwerking, rollen en organisatiestructuur opnieuw vorm te geven.
- Begeleiden van een overheidsorganisatie na bezuiniging naar een duidelijke organisatiestructuur.
- Ondersteunen van een internationale startup in het creëren van een wendbare organisatiecultuur die de kracht van een startup combineert met de slagkracht van een multinational.

Wat 180 wandelingen deden voor de organisatiecultuur van CM

Toen CM (Christelijke Mutualiteit) haar 11 regionale verbonden samenbracht in één Vlaamse organisatie, veranderde er meer dan alleen de structuur. Elf organisaties, elk met een eigen directieteam, geschiedenis, manier van werken en bedrijfscultuur, moesten voortaan als één geheel functioneren.

Samen met K&S-adviseur Annelies Wybo ontwikkelde CM een meerjarig cultuurtraject om stap voor stap te bouwen aan een gedeeld kompas dat de bedrijfsstrategie ondersteunt.



“Voor CM was het belangrijk om niet zomaar een cultuur uit te rollen vanuit het management, maar eerst te begrijpen hoe medewerkers de organisatie vandaag ervaren. Daarom ging het cultuurtraject van start met **een nulmeting.**”

“CM koos bewust voor **een gefaseerd cultuurtraject**, waarbij telkens een andere doelgroep centraal stond: eerst de directie en leidinggevenden, vervolgens de medewerkers en teams. De aftrap vond plaats tijdens een strategiedag, waar leidinggevenden en stafmedewerkers via een interactieve escape room kennismaakten met het CM-DNA.”

“Een van de belangrijkste succesfactoren was de keuze om de **directie zelf het verhaal te laten brengen**. Omdat cultuur alleen geloofwaardig is als leiders het zelf uitdragen.

Samen met K&S werden de directeurs voorbereid om het traject zelf te begeleiden. Ze namen niet alleen het woord tijdens de strategiedag, maar begeleidden ook de interactieve challenge, de reflectiemomenten en later de wandelingen. Zo kregen ze bewust een voortrekkersrol in het hele cultuurtraject.”

“Door mensen uit verschillende teams **letterlijk samen op pad** te sturen, ontstonden nieuwe gesprekken en meer begrip voor elkaars werking. Ze kregen ook meer het gevoel deel uit te maken van één organisatie.”

“Met ‘**de Teamcheck**’ wordt het CM-DNA nog dichter bij de dagelijkse praktijk gebracht. Teams vullen vooraf een korte bevraging in en gaan daarna met hun leidinggevende in gesprek over de resultaten.”

Joke Tanghe
Leerarchitect L&D bij CM

6. GELUKKIG EN GEZOND AAN HET WERK

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Onze verzuimcijfers stijgen en we merken dat klassieke welzijnsprogramma's niet voldoende werken. Hoe pakken we dit strategisch én mensgericht aan?
- We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor jong talent. Ontwikkeling en medewerkerstevredenheid zijn belangrijke pijlers: kunnen we een omgeving creëren waarin medewerkers écht op hun best kunnen zijn?
- We maken ons zorgen over het welzijn van heel wat van onze medewerkers. Hoe kunnen we hier een objectief zicht op krijgen en dit vertalen in een actieplan?
- We willen een cultuur ontwikkelen waarin welzijn, werkgeluk en groei vanzelfsprekende thema's zijn. Hoe brengen we dat in de praktijk, op een manier die aansluit bij onze context en mensen?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Ondersteuningsaanbod in Mindful at work (cfr. case).
- Workshop welzijn op het werk.
- Talentworkshop: een projectteam samenstellen obv. talent.
- My Talent Builder: team inzicht geven in talenten en samenwerking.

Wat doe je wanneer werkdruk structureel aanwezig is?

Werkdruk is geen tijdelijk fenomeen meer. In organisaties zoals Vito werken mensen dagelijks aan complexe maatschappelijke vraagstukken, in een context die veel vraagt. De vraag is dan niet langer hoe we de druk wegnemen, maar hoe mensen er samen duurzaam mee leren omgaan.

Vanuit die vraag ontstond bijna tien jaar geleden Mindful at Work: een leertraject dat K&S-adviseur Sofie Hendrixx samen met Vito ontwikkelde.

Wat begon als een antwoord op werkdruk, groeide uit tot een vaste waarde in het bedrijf waarin leren, werken en welzijn samenkomen.



“

“De kwalitatieve, ervaringsgerichte training ‘Mindful at Work’ van Sofie Hendrixx versterkt de veerkracht van onze medewerkers en biedt hen waardevolle handvatten om beter met stress om te gaan en hun focus te behouden, een duidelijke meerwaarde voor henzelf én voor Vito.”

OPBOUW TRAJECT

Het traject is kleinschalig en ritmisch opgebouwd: een intake, vier sessies van een halve dag en een terugkommoment na enkele maanden. Tussen de bijeenkomsten experimenteren deelnemers in hun eigen praktijk.

MEER DAN ADEMHALINGSOEFENINGEN

Veel mindfulnessprogramma's blijven hangen in technieken: ademhalingsoefeningen, meditatie, ontspanning. Waardevol, maar vaak losstaand van de dagelijkse praktijk.

Wat Mindful at Work uniek maakt, is de combinatie van twee werelden:

- De basis van mindfulness – inzicht in stress, aandacht, lichaam en reactiepatronen
- De eigen werkrealiteit van deelnemers – concrete situaties, deadlines, spanningen, interacties

VANDAAG RELEVANTER DAN OOI

In recente trajecten wordt duidelijk dat de druk niet afneemt. Dat maakt dit soort leerprocessen geen extraatje, maar een wezenlijk onderdeel van organiseren.

Organisaties die hierin investeren:

- versterken de zelfregulatie van medewerkers
- verhogen veerkracht en focus
- bouwen aan onderlinge verbondenheid
- creëren een cultuur waarin leren en welzijn hand in hand gaan

IN CO-CREATIE

Wat Mindful at Work kenmerkt, is dat we geen vast programma uitrollen. We geven elk traject samen met de organisatie vorm, omdat elke context eigen vragen, spanningen en dynamieken kent. Daarom vertrekken we vanuit wat er echt leeft: wat speelt er, waar zit frictie en wat willen jullie versterken?



7. INDIVIDUELE COACHING

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Hoe vergroot ik de impact op mijn team?
- Wat zijn precies mijn talenten en hoe kan ik die inzetten in mijn rol?
- Hoe regisseer ik mijn werk en privé?
- Hoe verleg ik mijn grenzen?
- Hoe ga ik om met belemmerende gedachten?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Executive coaching managing director (cfr. case).
- Groeicoaching gericht op een nieuwe rol.
- Coaching in de rol van nieuwe teamlead.

Managing director Miele vond richting voor haar volgende carrièrestap

DE VRAAG

Na zeven jaar als Managing Director bij Miele België & Luxemburg voelde Raffaella Berardo dat het tijd was om stil te staan bij haar loopbaan. Ze zocht helderheid over haar volgende professionele stap en wilde onderzoeken welke mogelijkheden écht bij haar pasten.

DE AANPAK

Het coachingtraject combineerde reflectie, ervaringsgerichte oefeningen en een Core Talents-analyse. Door verschillende loopbaanscenario's letterlijk te verkennen, leerde Raffaella niet alleen rationeel naar keuzes kijken, maar ook haar intuïtie mee te nemen. De talentenanalyse bracht haar natuurlijke sterktes, energiegevers en drijfveren scherp in beeld. Zo ontstond een helder kader om weloverwogen keuzes te maken.

RESULTAAT

Tijdens het traject werd duidelijk dat Raffaella's toekomst lag in een internationale corporate context. Ze zette de stap naar VELUX, waar ze vandaag Executive Vice President Zuidwest-Europa is. Daarnaast veranderde ook haar manier van leidinggeven: ze combineert ratio met intuïtie en maakt bewustere keuzes die aansluiten bij haar talenten en energie.

8. LOOPBAANBEGELEIDING

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Wat is voor mij een goede volgende stap?
- Ik wil iets anders maar ik weet niet wat...
- Hoe krijg ik weer energie uit het werk?
- Zit ik hier wel op mijn plek?
- Wat kan ik nog meer, gezien mijn talent?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Loopbaanbegeleiding in opdracht van individuen of bedrijven.

Werkgever die investeert in mensen

SITUATIE

Na vier jaar in een snelgroeiende KMO voelde Ellen dat haar job niet langer volledig aansloot bij wat haar energie gaf. Ze wilde onderzoeken welke richting echt bij haar paste.

DE VRAAG

Via haar werkgever kreeg ze de kans om loopbaanbegeleiding te volgen. Ze koos bewust voor een externe coach, zodat ze vrij en onbevooroordeeld kon reflecteren op haar loopbaan. Met de hulp van een K&S-loopbaanbegeleider vond ze het zelfvertrouwen om een volgende stap te zetten in haar carrière.

DE INZICHTEN

Tijdens het traject ontdekte Ellen haar talenten en kreeg ze, dankzij feedback van mensen uit haar omgeving, meer inzicht in haar sterktes. Dat gaf haar het zelfvertrouwen om haar professionele toekomst opnieuw vorm te geven. Ze besepte dat ze haar talenten en passie voor duurzaamheid niet volledig kon inzetten in haar huidige functie. Met de steun van haar coach ging ze hierover in gesprek met haar werkgever, die haar keuze respecteerde.

HET RESULTAAT

Ellen: "Dankzij de loopbaanbegeleiding kreeg ik helder waar mijn talenten liggen en waar ik echt energie van krijg. Het gaf me het vertrouwen om bewust te kiezen voor een job die beter bij mij past."



9. PROFESSIONALISERING VAKGENOTEN

WELKE VRAGEN KRIJGEN WE VAN KLANTEN?

- Hoe ontwikkel ik mij verder als strategisch adviseur?
- Hoe vul ik mijn rugzak op het gebied van leren en veranderen?
- Waar kan ik meer leren over hoe je krachtige trajecten ontwerpt?
- Hoe houd ik mijn vakmanschap blijvend in ontwikkeling?
- Als manager wil ik ook processen kunnen faciliteren, waar leer ik dat?

VOORBEELDEN VAN ONS WERK

- Lerend netwerk Appreciative Inquiry.
- Leergang en masterclasses 'Authentiek begeleiden van verandering'.

Bouwen aan verandering met appreciative inquiry

JIJ WIL ...

- bouwen aan een verandering in je team of organisatie
- appreciative Inquiry als veranderstrategie diepgaand leren kennen en kunnen
- leren in de praktijk in een netwerk van gelijkgestemde professionals
- weten hoe actieonderzoek kan bijdragen aan duurzame verandering
- werken aan de gemeenschapszin en onderlinge verbinding in jouw organisatie of wijk

EEN KRACHTIGE STRATEGIE VOOR VERANDERING

- Als team, vereniging of organisatie ga je onderzoeken en waarderen wat werkt en energie geeft. Je geeft bewust aandacht aan de zaken waarvan je meer wil, in plaats van de dingen waar je vanaf wil.
- In co-creatie werk je rond een gezamenlijk thema naar duurzame oplossingen voor de toekomst. Je nodigt mensen uit om deel uit te maken van de verandering door samen te onderzoeken, creëren, beslissen én uitvoeren.

VOOR WIE?

- Leiders, bewegingmakers, procesbegeleiders, ondersteuners en inspirators
- Zowel professionals als vrijwilligers
- Scholen, bedrijven, verenigingen, social profit-organisaties, mediabedrijven, actiegroepen, burgerinitiatieven, koepelorganisaties, lokale besturen, overheidsdiensten of als zelfstandig professional...

“

“Ik heb er echte vriendschappen aan overgehouden. Het mooie is dat iedereen met een andere achtergrond komt, maar we elkaar vonden in een gedeelde intentie: iets betekenen voor organisaties én de samenleving. Je leert elkaars sterktes kennen, en vanuit die sterktes ga je spontaan samenwerken. Dat is precies wat Appreciative Inquiry doet: vertrekken vanuit wat goed gaat, wat al aanwezig is. En van daaruit groeit iets nieuws.”

Frederik De Proft, oprichter All Ears



“

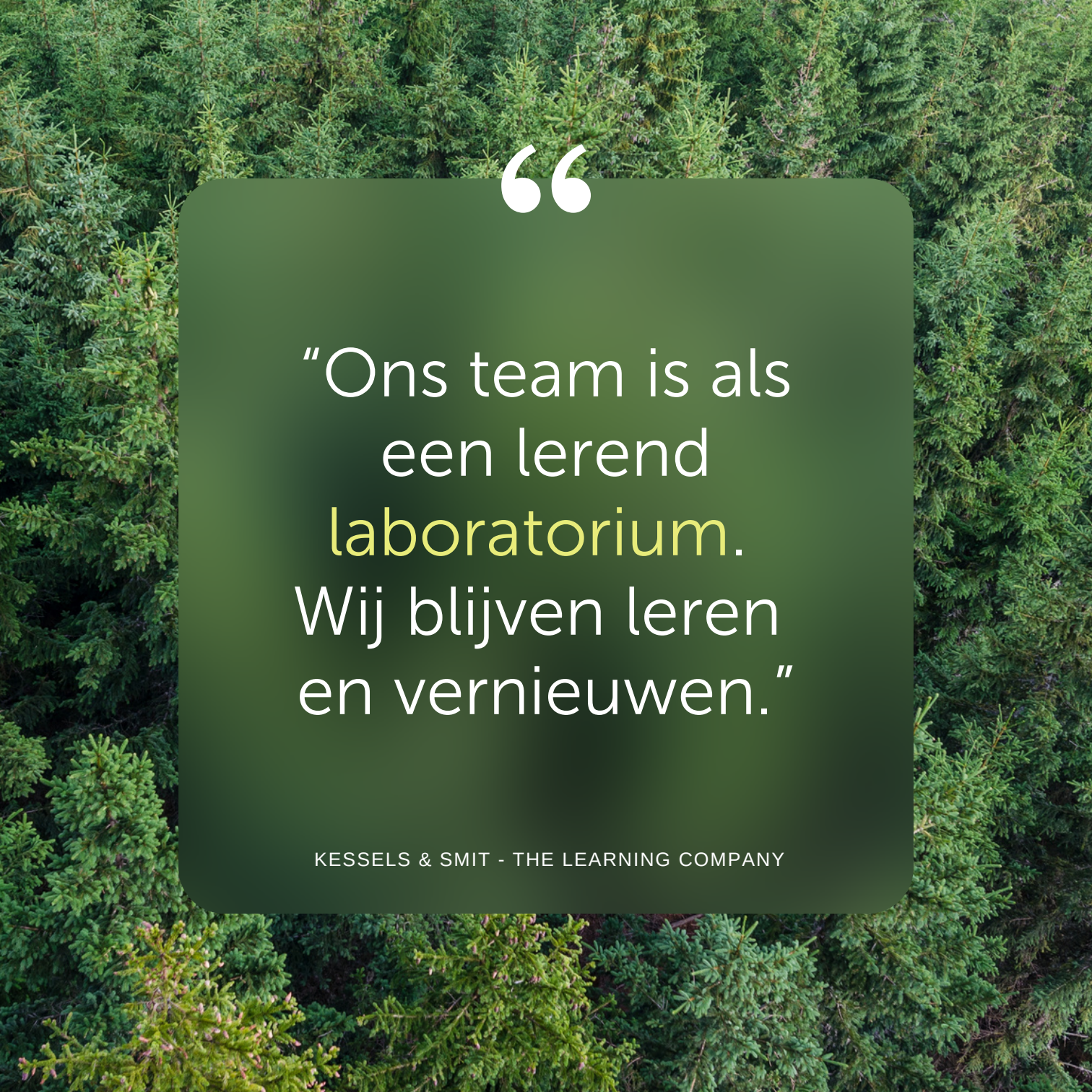
We beleefden op de redactie een moeilijke tijd met een besparingsronde en een verlaagde werksfeer. Een begeleidend traject met waarderend onderzoek keerde toen de negatieve spiraal waar we in zaten. We benoemen de problemen, maar focussen op de lichtpunten: waar willen we meer van zien?

Wat het lerend netwerk mij ook leerde, is ‘saying yes to the mess’: af en toe waag je als leidinggevende een sprong in het diepe – je kiest voor een thema of project waarvan de uitkomst onvoorspelbaar is. Wanneer je dan leren in het werk centraal zet, ontstaat er ruimte om te experimenteren met een waarderende aanpak.

**Hans Vanderspikken,
Hoofredacteur onderwijsmagazine Klasse**

Het lerend netwerk Appreciative Inquiry is een initiatief van Kessels & Smit, The Learning Company, en Evenwicht. Sinds 2008 hebben meer dan 300 professionals in Vlaanderen en Nederland deelgenomen aan deze diepgaande leerervaring. Zij passen vandaag Appreciative Inquiry toe om aan verandervraagstukken te werken in honderden organisaties.

Interesse? Meer informatie over het volgende lerend netwerk op: www.lerendnetwerk-community.org



“

“Ons team is als
een lerend
laboratorium.
Wij blijven leren
en vernieuwen.”

KESSELS & SMIT - THE LEARNING COMPANY



Sofie, Sabine,
Marina,
Liselotte, Luc,
Annelies, Kris,
Koen, Katrien,
Kassandra,
Joep



ONS K&S DNA

Kessels & Smit, The Learning Company, is een internationaal team van adviseurs, coaches en ondernemers, gespecialiseerd in het begeleiden van leer- en veranderprocessen.

We helpen mensen en organisaties groeien door leerervaringen te faciliteren die nieuwe perspectieven openen en mee bijdragen aan strategische beslissingen.

Flexibel, op maat en op de werkvloer begeleiden we trajecten als een gezamenlijke reis, waarbij de bestemming samen wordt vormgegeven.

We geloven in samenwerken vanuit ieders kracht, talenten en persoonlijke vrijheid.

We helpen mensen hun talent te ontdekken en in te zetten voor wat ze zelf waardevol vinden. Tegelijk gaan we met organisaties op zoek naar welke vorm, cultuur en structuur hiervoor nodig is.

Zo streven we naar oplossingen die bijdragen aan meer bewustwording in een duurzame en sociale wereld.



**Wat
zeggen
onze
klanten?**



Kassandra bekleedde als interim manager op 2 jaar tijd verschillende stoelen bij ons lokaal bestuur. Van HR-directeur over Diensthoofd Vrije Tijd tot Directeur Welzijn & Vrije Tijd. Kassandra kan teams die in een (vertrouwens)crisis zitten terug rust, structuur en duidelijkheid brengen. Een luisterend, meevoelend oor, maar even goed een aanjager om dossiers vast te pakken en niet te verzanden in oeverloos overleg.

Ellen De Boeck, stadsbestuur Machelen



Dankzij de jarenlange samenwerking kent Annelies onze organisatie door en door. Ze weet wat bij de Christelijke Mutualiteit (CM) haalbaar is, maar durft ons ook uitdagen om net dat stapje verder te zetten wanneer dat nodig is. Tijdens het cultuurtraject, dat we ondertussen al twee jaar samen vormgeven, brengt Annelies inzichten mee uit wetenschappelijk onderzoek, vakliteratuur en gelijkaardige trajecten in andere organisaties. Die combinatie maakt de samenwerking bijzonder waardevol. Het voelt nooit als een standaardaanpak, maar als echte co-creatie.

Joke Tanghe, leerarchitect L&D bij CM



Het opleidings- en intervisietraject met Kessels & Smit heeft de samenwerking en verbinding tussen de teams van onze verschillende kinderdagverblijven versterkt.

De flexibiliteit waarmee de inhoud van de opleidingsdagen werd aangepast op basis van de concrete leervragen van de deelnemers was bijzonder waardevol.

Het traject was echt op maat van onze organisatie en van de individuele behoeften van de deelnemers.

We hanteren nu een gemeenschappelijke taal in leiderschap. We gebruiken dezelfde kaders waardoor de communicatie en het samenwerken veel makkelijker en efficiënter verlopen.

Claire Sylverans, directeur Molenketjes

Kessels & Smit, partner van organisaties in zorg, overheid, onderwijs en bedrijfsleven.

Pfizer • Vlaamse Overheid • TNO • Christelijke Mutualiteit (CM) • Port of Antwerp-Bruges • KU Leuven • NMBS • Korian • Stad Mechelen • Enabel • Euroclear • Bank van Breda • Stad Hasselt • Oxfam België • Uitgeverij Lannoo • Athena Graphics • Arteveldehogeschool • Begeleidingscentrum Personen Met Autisme • Miele • De Medemens • Maatwerkt • vzw Vlaio • TNO • GZA Zorg en Wonen • NMBS • Vito • Johnson & Johnson • Odas • Rebus studiecoaches • Stad Machelen

WE HOREN GRAAG JOUW VRAAG!

Laat het ons weten via
belgium@kessels-smit.com

