



**LIEVEN**  
**GODDERIS**  
coaching by nature

## METHODIEKEN

Methodes gebaseerd op gezond verstand, ervaring en onderzoek in (massa-) psychologie in organisaties

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cirkel                          | Oudste en zeer actuele effectieve leervorm in opstelling en procedure                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Intuïtie                        | E=MC <sup>2</sup> , buikgevoel, Reinlandmodel, poldermodel, boerenverstand, Qi                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Vygotsky                        | Naaste zone van ontwikkeling: leren met voldoende uitdaging én support                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| SLOW                            | Realiseren van degelijkheid door het inschakelen van voldoende traagheid<br>Van slow food tot slow management. Ontwikkelen van geduld en doorzetting                                                                                                                                                                                    |
| Foutenmarge                     | Buiten veiligheid werk ik graag met ruimte om 'uit te proberen' en fouten te mogen maken. Door deze onmiddellijk te herstellen en bij te stellen krijgen we een nieuwe kans. Sub-optimize; perfectie is een streven naar, geen doel op zich.                                                                                            |
| Het 6 C-model                   | Dit model biedt een overkoepelende structuur aan individuele en groepsgesprekken. De 6 fasen zijn: Connecting, Clarifying, Contracting, Challenging, Concluding, Closing.                                                                                                                                                               |
| Meditatie                       | Onze geest kalm maken om ruimte te krijgen                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Gezonde geest in gezond lichaam | Voeding van biodynamische kwaliteit, voldoende buiten zinnol bewegen en reizen, voldoende rusten, 45 minuten sprint en respect voor pauzes en "LAGOM" (het Zweedse woord voor de kunst van het leven in balans) met app op je smartphone : 1 minute change van <a href="http://www.ChangeYourEnergie.com">www.ChangeYourEnergie.com</a> |

|                                |                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presencing (strategie)         | Actieve-coachingmodel met een eenvoudige systeemopstelling rond de bestaande strategie nu en deze van de toekomst. Ontwikkeld door Presencing Institute MIT Boston USA                                 |
| Leercirkel (Kolb)              | Kolb beschrijft de manieren waarop we leren. Leren is voor iedereen verschillend en verloopt cyclisch                                                                                                  |
| U-theory (Otto Scharmer ea.)   | MIT & Sloane (USA) Universitair - Wetenschappelijke methode om je organisatie (van maatschappij tot bestuur of kmo) mee in beweging te brengen                                                         |
| Spiral dynamics                | Aha ! Daarom kúnnen we elkaar niet begrijpen! Op deze manier wél!                                                                                                                                      |
| Systemische opstellingen       | Ons groepssysteem laat toe om het onzichtbare een stem te geven.                                                                                                                                       |
| Interculturele communicatie    | Elke persoon staat anders in het leven. Elk gezin heeft een andere cultuur. Cultuur is wat medewerkers bindt aan jouw organisatie. Wat rijk om met deze verschillen samen te werken in onze projecten. |
| Groepsdynamica                 | True North groups. Natuurlijk proces van mensen die samenwerken met de duidelijk ondersteunende rol van de leider hierin.                                                                              |
| Situationeel leiderschap       | Hersey & Blanchard ontwikkelden een theoretisch kader dat heel herkenbaar is en makkelijk in de praktijk van jouw team om te zetten is.                                                                |
| Brainstorming                  | Samen creatieve ideeën verzamelen.                                                                                                                                                                     |
| Body&Brain yoga                | We zitten te veel in ons hoofd, gedachten... ons lichaam kan meer!                                                                                                                                     |
| Biomimicry                     | 3,8 miljard jaar research en changemanagement schenken ons technologie.                                                                                                                                |
| SMART STARR                    | Specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden doel stellen<br>Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie.                                                                             |
| Walk your talk                 | Doen wat je zegt in een voorbeeldfunctie.                                                                                                                                                              |
| Samen wandelen                 | Een tocht(je) samen in de natuur is zeer inspirerend en rustgevend.                                                                                                                                    |
| Samen eten en vieren           | Een beetje Bourgondiër met proeverijen thuis en op restaurant. Niets fijner voor jou en je team om te genieten van je resultaten!                                                                      |
| Jahori venster (Luft & Ingham) | Ik ben me bewust en onbewust van 'onze' realiteit en streef naar het vergroten van onze vrije ruimte.                                                                                                  |

Feedback

Intentie en effect kunnen verschillen. We koppelen onze meta-communicatie en 'hoe iets bij mij overkomt' cyclisch terug.

De interactieroois  
(Cuvelier-Leary)

Communicatie is altijd een combinatie van inhoud en relatie. Emoties zijn dan niet veraf...

Verbindende  
communicatie

Vertrekken vanuit de intentie om je wérkelijk met elkaar te verbinden. Spreken vanuit het hart, opbouwen van de relatie, actief luisteren, niet oordelend aanwezig zijn, ondersteuning bieden.

Bemiddeling en  
No blame

Door meerpartijdige aanwezigheid een nieuwe samenwerking ontwikkelen.

Gestalt

Waar ligt hier en nu de behoefte? Waar is er (on-)voldoende support?

Massage

Aanraken en aangeraakt worden om thuis te komen bij jezelf.

Trading  
(Forex, Gold, aandelen)

IML Academy en zoek naar jouw community in de buurt.

Sjamanisme

Welke oerdegelijke werkwijzen kunnen we samen verkennen?

Spiegels van mezelf

Je medemens, je paard of hond, je tuin en je familie als spiegels voor jezelf.

Closing the deal

Ik werk met 'samen de heuvel op wandelen' als symbool voor de kaart.

Intake

Verzorgen en aankomen in de groep. Voor de nieuweling of nieuwe groep.

Exit

Afscheid, pensionering en loslaten of inzetten van nieuw doel.

Zelfzorg

Als leidinggevende geven we veel en soms ook een stuk van onszelf weg. Hoe organiseer jij jouw herbronning?

Life / work Balance

Hoe breng je jouw privé in je werk en omgekeerd. Omgaan met overgang, overlap en wat enkel bij privé en enkel bij werk hoort.

|                                                     |                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conflictstijlenmodel (Thomas-Kilmann)               | In het spanningsveld worden verschillende manieren aangeboden om te leren met tegenstrijdige belangen om te gaan.                                                                                         |
| Escalatieladder (Glasl)                             | De Escalatieladder geeft weer hoe een meningsverschil stapsgewijs kan escaleren tot een vernietigende strijd.                                                                                             |
| Sabotagelijijn (Lewis)                              | De sabotagelijijn is een diagnose-instrument uit Deep Democracy waarmee leidinggevenden en medewerkers kunnen bepalen hoe goed een groep omgaat met de dynamiek van verschillen.                          |
| Ijsbergmodel (Lewis)                                | Bij Deep Democracy wordt de metafoer van de ijsberg gebruikt om naar de groep als geheel te kijken met een potentieel aan mogelijkheden.                                                                  |
| Vulkaanmodel (Van Accoleyen)                        | Vulkaan als metafoer voor wat bij een individu speelt.                                                                                                                                                    |
| Kernkwadranten (Ofman)                              | Uitdaging en allergie als leidinggevende met app op je smartphone.                                                                                                                                        |
| The secret                                          | Kracht van onze intentie bepaalt wat er gebeurt.                                                                                                                                                          |
| Zingeving en relaties                               | Welke personen hebben mijn voorkeur? Hoe organiseer ik dat privé en op mijn werk? Lieven Godderis is verbonden aan Vives Kortrijk, waar hij de module rond zingeving "Zoektocht naar de Graal" begeleidt. |
| Think & Grow Rich                                   | Klassiek werk van Napoleon Hill om zelf succesvol te worden.                                                                                                                                              |
| 7 Eigenschappen van highly effective people (Covey) | Als we deze 7 eigenschappen ontwikkelen voor onszelf en ons team, realiseren we het vermogen van mensen om volgens hun volledige potentie te leven en om anderen te inspireren om hetzelfde te doen.      |
| Vier Dimensies van Management (Birkinshaw)          | MBTI, Enaegram, Insights, enz... geven je een beeld van welk archetype leider jij bent: ik kies voor jij als everyday hero!                                                                               |

|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teamrollen (Belbin)                                                  | Op basis van onderzoek bij managementteams onderscheidde Belbin negen verschillende teamrollen die in een team aanwezig moeten zijn opdat het hoge prestaties zou kunnen leveren.                                                                          |
| Groepsdynamica (Tuckman ea.)                                         | Ieder team doorloopt verschillende ontwikkelingsfasen. Hoe maak je deze zichtbaar en wat doe je er (niet) mee?                                                                                                                                             |
| Organisatieopstellingen (O. Scharmer, A. Maeght, R. Lutterbeck e.a.) | De groei en verandering binnen een individu én binnen een groep medewerkers kan enkel bloeien als het hier en nu en het verleden erkenning krijgen.                                                                                                        |
| Team Performance Model (Drexler en Sibbet)                           | Oriëntatie, vertrouwen opbouwen, doel verhelderen, engagement, implementatie, Topprestaties en vernieuwing zijn achtereenvolgende stappen om tot een performant team te komen.                                                                             |
| Gesprek op voeten                                                    | Werken met grotere groepen tot 150 personen.                                                                                                                                                                                                               |
| Voorzitterschap, spreekstok, baobab, spreekboom,...                  | Voorzitterschap, spreekstok, baobab, spreekboom,...                                                                                                                                                                                                        |
| Leerreizen (Scharmer)                                                | De deelnemers worden voorbereid om met een open vizier in de gesprekken te stappen en te luisteren. In te zetten bij nieuwe team-samenstelling, samenvoegen van organisaties en groepen en nieuwe projecten voor 'vastgeroeste' teams.                     |
| 3D-systeemmodel (Scharmer e.a.)                                      | Bij een 3D-model wordt na een verkennende fase letterlijk een model gemaakt. We "denken met onze handen". Al doende gaan leidinggevenden en medewerkers in dialoog omtrent "Welke assumpties staan ons in de weg om vernieuwing te kunnen laten ontstaan?" |
| Journaling (Scharmer e.a.)                                           | Begeleid proces van reflectief schrijven en het proces bij te houden.                                                                                                                                                                                      |
| Storytelling (Arthur e.a.)                                           | Door het vertellen van verhalen – storytelling - creëren we individuele en collectieve betrokkenheid betreffende een gemeenschappelijke uitdaging.                                                                                                         |