

## STRATEGIE

- Welk leiderschapsprofiel past het beste bij de strategie van onze onderneming?
- Welke competenties zijn essentieel voor ons bedrijf om verder te kunnen groeien?
- Welke kwaliteiten hebben onze beste mensen in huis en hoe selecteren we mensen die deze kwaliteiten hebben?
- Hoe staan we ervoor qua leiderschap, in vergelijking met andere toonaangevende bedrijven in onze business?
- Wat zijn onze beste mensen (of: toekomstige leiders), hoe identificeren we ze en hoe kunnen we hun ontwikkeling optimaal faciliteren?
- Hoe staan we ervoor qua leiderschap, in vergelijking met andere toonaangevende bedrijven in onze business?
- Hoe zetten we leiderschapsontwikkeling op onze strategische agenda ?

Volta helpt u deze vragen te beantwoorden vanuit een integrale visie (strategie-bestuur-mens). Het DNA van uw organisatie, marktontwikkelingen en de richting die de organisatie op wil, vragen om specifieke leiderschapskwaliteiten. In een leiderschapsprofiel beschrijven we de kritische competenties van managers en leidinggevendenden voor de toekomst.

In relatief korte tijd kunnen wij een scan maken van (delen) van de organisatie. Hiermee krijgt u onder andere een beeld van: - het leiderschapsniveau in uw organisatie - hoe uw teams presteren - en waar de ontwikkelpunten zich bevinden - de verhouding tussen cruciale posities en het aanwezige talent. Zichtbaar wordt ook hoe uw mensen *benchmarken* ten opzichte van de competitie.

## ASSESSMENT

Ieder Volta assessment combineert een goed onderbouwd oordeel van het *nu* met oog voor ontwikkeling in de *toekomst*. Wij kiezen voor een maatwerk programma waarin we samen met de betrokken leider/manager tot een oordeel komen over diens sterkten, zwakten en ambities.

Kenmerkend voor het Volta assessment:

- Een positieve sfeer, waarin de kandidaat op zijn best kan zijn en uitgedaagd wordt.
- Een kritische dialoog.
- Oog voor ontwikkeling. Ook bij een selectievraag adviseren we over groeipotentieel en of/hoe iemand wel op het gewenste niveau zou kunnen komen.
- Wij investeren in het begrijpen van de organisatie, de business context en veranderingen die spelen. Een functieprofiel geeft deze kennis niet, een goed gesprek met HR en management wel.
- Ter ondersteuning van onze oordeelsvorming zetten we beproefde psychometrische instrumenten, business cases en simulaties in. Testresultaten zijn voor ons een input, niet de output.

- “Assessment of people is 50% science and 50% art”; mensen kunnen niet worden beschreven in alleen maar cijfers en scores. Onze rapporten brengen de persoon tot leven en geven de kandidaat ook dieper inzicht in zichzelf, en geven vooral ook een helder antwoord op de vraag. Geen algemene beschrijving maar een duidelijk persoonlijk profiel geplaatst in de context van de vraagstelling.
- Vanzelfsprekend maken we gebruik van deugdelijk instrumentarium, waarbij we putten uit onder meer Hogan, Birkman, Firo-B, MBTI, Cut-e, Savilles en SHL tests en vragenlijsten.

## ONTWIKKELING

*Er verandert niets, zolang ik niet verander.*  
Kees Cloin

Volta geeft individuele coaching, als ook begeleiding van teams. Het ontsluiten, ontwikkelen en effectiever inzetten van kwaliteiten van (toekomstige) leiders staat hierbij centraal.

### - Coaching

In de sport is er geen twijfel over dat een coach net het verschil kan maken tussen goede en uitstekende prestaties. Ook de coach van Volta, al staat hij niet zelf in het veld, heeft de ervaring en het spelinzicht heeft om de ander te laten groeien.

In een organisatie hoort coaching zich te richten op een groei in persoonlijke effectiviteit en uiteindelijk waarneembare verbetering van bedrijfsresultaten. Coaching is toekomstgericht, met de focus op inzichten en vaardigheden die een werkelijk verschil maken in het succesvol en met plezier functioneren van de persoon.

Wij zijn voorstander van een planmatige aanpak, waarbij de bestemming en de weg daar naartoe zijn omschreven. Dit geeft zowel voor de coachee als voor de organisatie richting en rust. Maar tegelijkertijd moet de coach kunnen inspelen op veranderende omstandigheden en meebewegen met de ontwikkeling van de coachee. In onze visie horen structuur en flexibiliteit elkaar te versterken: een degelijke structuur biedt ons de gelegenheid om werkelijk flexibel te zijn.

Volta coachingtrajecten starten bij voorkeur met een drie-gesprek tussen de coachee, manager en coach om gezamenlijk doelen vast te stellen. Daarnaast vinden we het belangrijk om regelmatig de voortgang te evalueren.

Om ons commitment naar onze coachees kracht bij te zetten zijn we onbeperkt bereikbaar (via gesprekken, online en telefonisch) voor de periode van de coaching. In mogelijke gevallen willen we onze vergoeding afhankelijk maken van de resultaten.

Volta heeft ervaren coaches met uiteenlopende achtergronden, altijd zelf met management ervaring. Opleidingen liggen op het terrein van psychologie, bedrijfskunde, legal en HR. We beschikken over coaches in verschillende landen en bieden coaching in meerdere talen.

### - Teamontwikkeling

*Wat heb je nou liever? Eén goed elftal of elf goeie ééntallen?*

Johan Crujff

Volta heeft veel ervaring met de begeleiding van besturen, directies en managementteams. De basis is een diagnose die tot stand komt door de effectiviteit van het team te vergelijken met bewezen succesvolle teams.

We kijken verder dan alleen de interne dynamiek binnen het team. We richten ons ook op de communicatie met externe relaties en klanten, en hoe het team resultaten bereikt. In aansluiting op de diagnose zetten wij graag op een creatieve manier activiteiten op, gericht op de ontwikkeling van het team.

We beginnen met een check op het gezamenlijke doel en de plaats in de organisatie. Vervolgens brengen we in beeld wat de individuen in het team bijdragen aan het teamresultaat, wat hun rol is en hoe dat de samenwerking beïnvloedt. Hoe komt het team tot resultaten? Wat is hun focus en zijn er synergie effecten? De klantrelaties en omgang met klanten worden nadrukkelijk betrokken in de analyse.

Op basis van deze uitkomsten maken we een programma op maat, door:

- Individuen te ondersteunen met skills en technieken die ze kunnen gebruiken in hun team.
- Teamleden inzicht te geven in hun eigen werkstijl en die van collega's, zodat ze elkaars krachten beter kunnen benutten.
- Het team te leren werken met andere samenwerkingsmethodes, in leersituaties, maar vooral ook in de eigen werksituatie.

Het leren bouwen en vertrouwen op elkaars kwaliteiten staat in deze programma's centraal.

---