

VOLTA

# Building & Developing Leadership



volta

# Al 20 jaar helpt Volta haar klanten met het **bouwen en ontwikkelen van adaptief en inspirerend leiderschap.**

Wij worden vaak door onze opdrachtgevers geconsulteerd over leiderschap-issues, hoe deze te ontwikkelen of aan te passen om succesvol, effectief en relevant te blijven in een veranderende omgeving.

- Welke ontwikkelingen vraagt ons leiderschap om passend en relevant te blijven voor de huidige en toekomstige behoeften?
- En hoe kunnen we in kleine stappen hieraan bouwen?
- Hoe kom je uit je comfortzone om nieuwe inzichten en nieuw gedrag te ontwikkelen?



# Casuïstiek die aanleiding geeft tot vragen over leiderschap:

- Het managementteam is nieuw of er komen nieuwe leden bij? Welke leiderschap cultuur willen we uitdragen en wat betekent dit voor ons.
- De organisatie groeit sterk en komt in een andere fase terecht, bijvoorbeeld van startup naar scale-up, die op haar beurt ander leiderschap nodig heeft. Hoe gaan we die leiderschapstransformatie vormgeven?
- Ons managementteam is niet (meer) in balans na een aantal recente wisselingen in het team. Aan synergie, complementariteit en samenwerking lijkt het te ontbreken. Hoe komt dit en hoe kunnen we dit ombuigen?
- Een deel van onze organisatie draait niet (meer) zoals we zouden willen. Wat betekent dit voor ons, hoe kunnen we dit herstellen en in de toekomst voorkomen en wat heeft dat voor consequenties voor ons leiderschap?
- Onze omgeving verandert als nooit tevoren. Wat eens werkte werkt nu (soms) niet meer. Er zijn spanningen in het team of teamleden hebben (nieuwe) ontwikkelvragen. Waar en hoe beginnen we?

**In onze praktijk van leiderschapontwikkeling concentreren wij ons allereerst op het vergroten van het inzicht in de sterke kanten van het leiderschap en hoe deze nog verder te ontwikkelen. *Play to your strenghts.* Dit kan gaan over:**

- Het verbeteren of versterken van de structuren van leiderschap.
- Het vergroten van het inzicht in kernkwaliteiten van het team en het individu.
- Het verbeteren van de effectiviteit van het leiderschapsteam als geheel.
- Teamsamenwerking, de ontwikkeling van het senior management en individuele ontwikkeling.
- Het stellen van ontwikkeldoelen en het vergroten van je persoonlijke effectiviteit als leider, door inzicht te krijgen hoe en op welke wijze je het best aan je doelen kunt werken en om kunt gaan met belemmeringen.
- Hoe speel je zelf of je leiderschapsteam ongewild een rol in de patronen die je wilt tegengaan?



# Visie

Succes en wendbaarheid van organisaties hangen in hoge mate af van de kwaliteit van het leiderschap. Het inzicht dat investeren in leiderschapsontwikkeling belangrijke positieve effecten heeft op de performance en ontwikkeling van organisaties heeft een ruime wetenschappelijke evidentie<sup>1</sup>. Het sluit ook aan bij onze praktijkervaring dat het ontwikkelen van een coachingscultuur niet alleen de productiviteit verhoogt, maar ook een positieve invloed heeft op de organisatiecultuur, medewerkersbetrokkenheid, samenwerking en werkgeluk.

## Aanpak

- We beginnen met een intake om de (coaching) vraag helder te krijgen. Dit doen we, afhankelijk van de vraag, met één of twee coaches.
- Gebaseerd op de vraagstelling ontwikkelen we een aanpak voor een eerste stap en als er sprake is van een coachingsvraag, plannen we een *chemistry meeting*, waarin een coachselectie wordt gemaakt.
- Vervolgens bespreken we korte en lange termijn doelen en of er aanvullende acties nodig zijn om de vraag aan te scherpen (bijvoorbeeld door gesprekken of een assessment). Belangrijk is de relatie die we tijdens het coaching proces onderhouden met de opdrachtgever (mits deze actief betrokken is bij het proces) middels afstemmings-, evaluatie- en voortgangsgesprekken.
- We maken afspraken over intensiteit, duur en een aanpak die recht doet aan de vraagstelling en de coachee.
- We kunnen 360 graden gesprekken voeren bij start, midden en eind van het traject ter vaststelling van de geobserveerde gedragsverandering, effectiviteit van de coaching en de behaalde coachingsdoelen.



1. De Haan E, Nilsson VO. What can we know about the effectiveness of coaching? A meta-analysis based only on randomized controlled trials. *Academy of Management Learning and Education*; February 2023. [Online.] <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amle.2022.0107>



# Volta programma's

Binnen onze leiderschapsontwikkeling praktijk kennen we verschillende bouwstenen die, afhankelijk van de vraag, kunnen worden ingezet:

## Executive coaching

Coaching is een manier om jezelf als leider beter te leren kennen. Met zeer ervaren coaches ondersteunen we jouw ontwikkeling.

*Hoe je je plek als leider in een team en organisatie effectiever kunt vormgeven* en hoe je de spanningen en onzekerheden in je rol beter leert hanteren. Aan de hand van een intake en concrete coachingsdoelen krijgt je ontwikkeling als leidinggevende vorm.

## Executive team coaching

Er is een toenemend besef dat teams in organisaties niet alleen een heel eigen dynamiek kennen, maar ook dat *de gezondheid van het team continue aandacht vraagt*. Het aandacht geven aan zelfreflectie en ontwikkeling is niet alleen van belang als een team 'start', maar ook als de snel veranderende omgeving van leiderschapsteams vraagt dat ze zich snel en continu leren aanpassen, de relaties functioneel houden, de besluitvorming op een hoog niveau brengen of houden en conflicten constructief weten te hanteren. Steeds meer teams vragen hiertoe ondersteuning om te zorgen dat ze een juiste impact hebben op de organisatie. Net als bij individuele coaching wordt professionele ondersteuning hier gezien als een noodzakelijke voorwaarde om 'fit' te blijven.

## Individuele assessment, team assessment en zelf-evaluaties

Een assessment is een snelle manier *om inzicht te krijgen waar je als individu of team staat in verhouding tot je omgeving* en wat nodig is om je hierin te ontwikkelen. Het is bij ons geen standaard instrument dat je alleen bij selectie of potentieel beoordeling kunt inzetten. Onze executive assessment programma's worden op maat ontwikkeld op basis van de vraagstelling. We kunnen hiervoor tests, diepte-interviews, 360° assessment of observaties inzetten om te komen tot een scherp startpunt voor ontwikkeling.

Ook bieden we executive team assessments waarin we de kracht en ontwikkelmogelijkheden van leiderschapsteams, managementteams en Raden van Toezicht of Raden van Commissarissen in kaart brengen en ondersteunen we bij zelfbeoordelingen en management evaluaties.

## Boardroom consultancy

Volta adviseert bestuurders en toezichthouders over inrichtingsvragen als:

- Ligt de onderneming op koers?
- Is onze directie adequaat samengesteld en vormt zij een effectief team?
- Sluiten structuur en besturingsmodel aan op de ontwikkelingen in de markt?
- Hoe inspireren en ontwikkelen wij ons talent?

De Volta consultants leiden deze processen in goede banen. Een objectiverende én betrokken 'buitenstaander' die het krachtenveld begrijpt, de inhoud verstaat en oog heeft voor de menselijke maat.

## Boardroom mediation

Soms is een conflict of vertrouwensbreuk tussen verschillende stakeholders en/of teamleden zo groot of prangend dat alleen een interventie onder leiding van een ervaren coach en/of consultant tot een snelle uitkomst leidt. Boardroom mediation kan snel, discreet en met oog voor alle relaties helpen te komen tot oplossingen voor stekelige vraagstukken.

## Leiderschapsontwikkeling als maatwerk

Wilt u het gehele leiderschap ontwikkelen, dan bieden we maatwerkprogramma's aan. Deze programma's hebben vaak een duidelijk einddoel en kunnen ook beperkt in omvang zijn. Het kan gaan over het invullen van thema's als:

- Hoe komen we tot een effectievere en duurzame leiderschapscultuur?
- Hoe ontwikkelen we een succesvol leiderschapsmodel (competency modelling)?
- Het structureren van succession planning of talent ontwikkeling.

Hierbij volgt een programma op maat waarin een mix van leiderschapsvormende interventies kan worden ingezet.

Hierbij kun je denken aan:

- Fit strategie en leiderschap workshops
- Succession development
- Assessment
- Kennis workshops
- Team coaching
- Coaching
- Intervisie
- Dialoog tafels
- Best-practice bijeenkomsten

# Ons team



## Koen Verhoeven

Ik geloof sterk in de kracht van zelfontwikkeling. Iedere leider is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Coaching is daarbij een hulpmiddel, een facilitator, en misschien zelfs een accelerator. Om coaching effectief te laten zijn moet daarom tenminste aan een aantal voorwaarden worden voldaan: motivatie en potentieel om te ontwikkelen, ontvankelijkheid voor feedback en het vermogen tot zelfreflectie. Daarnaast is een heldere leiderschapsidentiteit – wat voor leider ben ik/wil ik zijn – cruciaal voor een effectief coaching proces.

Behalve op het effectief inzetten van de preferente stijl van de coachee, richt ik mij in de coaching op het ontwikkelen en toepassen van stijflexibiliteit, met behoud van authenticiteit. Dat maakt dat de coachee als leider zijn/haar stijl kan variëren afhankelijk van de omstandigheid of situatie waarin hij/zij verkeert, de uitdaging waarvoor hij/zij staat of de persoon waarmee hij/zij te maken heeft.

Mijn naam is Koen Verhoeven, managing partner van Volta Consultants en al ruim 30 jaar werkzaam in consultancy bij zowel grote internationale als kleinere consultancy firma's. Gedurende mijn loopbaan ben ik mij steeds meer gaan richten op ontwikkeling van leiderschap, als consultant, assessor en coach in binnen- en buitenland. Met name in het Midden-Oosten heb ik geleerd dat cultuur een bepalende factor is voor hoe leiderschap wordt gepercipieerd, en dat begrip van die cultuur, op zowel landen- als organisatieniveau, een belangrijke voorwaarde is voor effectieve coaching.

Voor mij is een coaching geslaagd als de coachee een beter inzicht heeft verworven in de impact van zijn/haar handelen op zijn/haar omgeving, en daarop kan anticiperen of reageren op een manier die bij diegene past en effectief is. En uiteindelijk leidt dat tot werkgeluk en succes, voor zichzelf, het team en de organisatie.



## Brian Berkouwer

Heb je als leider of leiderschaps team het idee dat je 'stagneert' in de ontwikkeling dan is de eerste, echte en onomkeerbare stap de belangrijkste. Het is ook de moeilijkste en vaak pijnlijkste stap om te nemen. Ervaring leert dat de ondersteuning van een ervaren (team-)coach hierin een kritieke rol kan vervullen. Ik werk met rust en pragmatiek om samen de regie over het vraagstuk te (her-)pakken en onomkeerbare stappen te zetten die leiden naar je ontwikkeldoel. Sleutel hiervoor is inzicht en zelfinzicht. Begrijpen, doorzien en ingrijpen op patronen en dynamieken waar we niet blij mee zijn en we ongewild onderdeel van uitmaken.

Ik heb 30 jaar ervaring binnen internationale corporates en in private equity deelnemingen. Als HR Directeur was ik 15 jaar onderdeel van diverse directieteams. Vanuit mijn interesse voor organisatieverandering heb ik bij SIOO de opleiding tot organisatieadviseur en de Master Veranderkunde gevolgd. Aan de VU/Ashridge Hult volgde ik de master-opleiding Executive Coach en de opleiding tot Executive Teamcoach.

Nu word ik bij uiteenlopende (non-)profit opdrachtgevers gevraagd als leiderschapstrainer, executive coach of executive teamcoach en boardroom-mediator. Kenmerkend is dat allen te maken hebben met een sterk veranderende omgeving, veeleisende stakeholders en ambitieuze veranderagenda's.

Ik ben (parttime) verbonden aan de HAN waar ik HRM studenten begeleid en colleges geef rond leiderschapontwikkeling en veranderkunde.



# Ons team



## Marieke Hudepohl

Ik geloof in succesvolle leiders die zich bewust zijn van eigen persoonlijkheid, inclusief eigen kracht en 'dark side'. Die inzicht hebben in eigen gewortelde patronen, overtuigingen en waarden, die helpend kunnen zijn of in de weg zitten. Dat vraagt - naast zelfbewustzijn - reflectief vermogen.

Mijn focus ligt bij de leider als mens; geen alleskunner, geen wizzkid en niet ongenaakbaar. Wel iemand die zichzelf kent, eigen kracht benut en tekortkomingen opvangt, daarmee voorbereid is op de taak die voorligt.

Mijn naam is Marieke Hudepohl. Ik werk als leiderschapstrainer, teamcoach en executive coach en verzorg leiderschap assessments. Een buitengewone interesse in gedrag, gedachten en gevoelens van mensen drijft mij. In de loop van mijn professionele ontwikkeling heb ik deze eigenschap ontwikkeld en ingezet om mensen te laten groeien als leider en als professional.

Bij Consultancy Bureau GTP ligt de basis van mijn ontwikkeling als assessment psycholoog en coach. Ik werkte er met vakbekwame professionals en leerde er eerst en vooral de goede vragen te stellen en oog te hebben voor mens en systeem. Inzicht en bewustwording bewerkstellig ik door mensen - individueel en teamgericht - te prikkelen en uit te dagen, te ondersteunen en te confronteren. Steeds in verbinding met de ander. Ik put graag uit zorgvuldig opgebouwd instrumenten arsenaal uit o.m. Tansactionele Analyse, NLP, Voice Dialogue en systeemdenken.

Ik werk 25 jaar in diverse omgevingen variërend van teams van medici, onderwijsdirecties en besturen, tot en met industrie en zorgsector. Een combinatie van inhoudelijk expertise, ervaring en interesse, dat is wat je van mij mag verwachten.



## Roger Hardy

Ben jij een ondernemer en/of leider die streeft naar groei en succes. Die een significante impact wil maken. Die zijn team, bedrijf en leven naar een hoger level wilt brengen? Mijn coaching is specifiek ontworpen voor ondernemers en leiders zoals jij. Ik ken de unieke uitdagingen en kansen van verschillende zakelijke- en levensfasen en bied op maat gemaakte ondersteuning om je doelen te bereiken.

Ik heb 20 jaar ervaring in het leiden en begeleiden van transformatietrajecten en het coachen van ondernemers, zakelijk leiders en hun teams in snel veranderende omgevingen. Dit heb ik gedaan bij zowel grote corporate organisaties (ING en Renewi), overheid (Politie) als tientallen MKB-bedrijven.

Mijn coaching is gebaseerd op bewezen methodieken en een persoonlijke benadering. Ik koppel mijn praktijkervaring als zakelijk leider en coach aan theoretische kennis van diverse gerenommeerde business schools en coachopleidingen bij o.a. Nyenrode Business Universiteit, Tias School for Business and Society, Lean Six Sigma Groep, School voor Coaching en Straight-Line Leadership.

Ik geloof in actiegericht werken, open en directe communicatie en het stellen van kristalheldere en uitdagende doelen.

Samen werken we aan het doorbreken van belemmerende patronen en het ontwikkelen van een krachtige mindset. Wat troebel is maken we helder en wat onzichtbaar was wordt zichtbaar. Ik sta aan je zijde om jou te helpen om jouw persoonlijke en zakelijke potentieel te realiseren.



# Contact

Wilt u graag meer informatie ontvangen,  
neem dan contact met ons op.

-  **Adres** Kloosterstraat 4B, 5038 VP Tilburg
-  **Telefoon** +31(0)85 76 04 820
-  **E-mail** [koen.verhoeven@voltaconsultants.com](mailto:koen.verhoeven@voltaconsultants.com)
-  **Website** [www.voltaconsultants.com](http://www.voltaconsultants.com)

**volta**