



Speer &Partners.....

*Een innovatieve
en veelzijdige aanbieder
van bijzondere vormen
van human
capital development*

Een andere manier van mensen ontwikkelen....

Over één ding zijn alle geleerden het wel eens, nl. dat het de huidige generatie leidinggevend niet aan kennis ontbreekt maar is die kennis alleen wel voldoende om in de dagelijkse praktijk medewerkers effectief te kunnen sturen en managen? We zien het elke dag om ons heen gebeuren, binnen het gezin, bij de sportvereniging maar zeker ook in ons bedrijf.

Als alles goed gaat drinken we champagne, slaan elkaar op de schouders en zijn allemaal "winnaars en vrienden". Als het persoonlijk of zakelijk niet goed gaat, manifesteren zich plotseling overlevings- en/of rechtvaardigingsmechanismen. Daarbij worden ten opzichte van elkaar vaak andere dan de afgesproken spelregels gehanteerd, soms zelfs minder fraaie regels.

"Losers of zondebokken" zijn snel gevonden en gecultiveerd.

Persoonlijke aanvallen, verbaal geweld, manipulatie, genegeerd worden, politiek gedrag en machtsmisbruik zijn voorbeelden van gedrag die je soms het gevoel geven in een ordinaire "straatrel" terecht te zijn gekomen.

Vaak raken mensen in dit soort gevallen beschadigd of worden zelfs "zakelijk geliquideerd". In deze situaties blijkt daarom kennis alléén niet voldoende te zijn.

In het echte straatleven is het beschreven gedrag echter wel adequaat.

Op straat tellen namelijk opleiding en theoretische modellen niet, maar worden ervaring, handigheid, vertrouwen op je zelf, creativiteit en haarscherpe waarneming als basisvaardigheden omgezet in effectief gedrag waarmee je, soms letterlijk, moet zien te overleven.

Speer&Partners gebruikt, naast een aantal meer traditionele vormen van training en coaching, het zgn. Streetlife leerconcept®.

In dit concept worden een aantal streetlife vaardigheden positief benut om mensen op een andere manier te ontwikkelen.

Speer&partners maakt door deze aanpak mensen sterker, zekerder en veelzijdiger op bijzondere maar wel zeer realistische manier.

Wat maakt Speer&Partners innovatief, bijzonder en veelzijdig?

Veel aanbieders op de markt van training, advies, interventie, coaching en mindsetting hebben gemeen dat ze uitgaan van, weliswaar degelijke, maar theoretische concepten en veel minder van de, vaak harde, realiteit. Veel trainers en adviseurs hebben zelf geen ervaring in het daadwerkelijk leiding geven aan grote groepen medewerkers of hebben zelf geen verantwoordelijkheid gedragen voor vergaande beslissingen in een bedrijf. De trainers en coaches van Speer&Partners hebben dat wel.

Zij hebben leiding gegeven in situaties die velen slechts uit de krant of van de televisie kennen. Het leiden en sturen van grote operaties met soms enorme afbreukrisico's, maatschappelijke impact en een vooraf nauwelijks te plannen uitkomst, waren dagelijkse kost. Creativiteit, dilemmamanagement, zelfbeliefs en beslissingen, genomen met overtuigingskracht, brachten dit soort operaties vaak tot een goed einde. Het zijn juist dié leiderschapsaspecten, gekoppeld aan de bijzondere vormen van training, die het **Streetlife leerconcept**[®] van Speer&Partners innovatief, bijzonder en veelzijdig maken. Enkele credo's van Speer&Partners zijn: "Eerst jezelf leren sturen, daarna pas anderen" en "Je kunt meer als je je zekerder voelt".

Werken met Speer&Partners is daarom een prettige, veilige en bovenal leerzame ontmoeting met kennis, beleving en ervaring uit een bijzondere maar toch ook weer herkenbare alledaagse praktijk.

Het Streetlife leerconcept[®] ?

Het **Streetlife leerconcept**[®] is op de principes van het echte straatleven gebaseerd.

Streetlifepincipes manifesteren zich in een viertal vormen. Primair natuurlijk in het echte straatleven maar in figuurlijke zin ook in de persoon zelf, in zijn private omgeving en zeker niet in de laatste plaats, in de organisaties waar hij of zij werkzaam is. De onderliggende waarden en normen zijn in het aangeboden leerconcept, in tegenstelling tot die in het echte straatleven, wél ingegeven door eerlijkheid, openheid en integriteit. Oefeningen en trainingen zijn gericht op het toepassen van deze principes en spelen zich soms, door de inbreng van streetlife elementen, niet alleen af in klaslokalen maar ook daadwerkelijk op straat of op bijzondere locaties. Het **Streetlife leerconcept**[®] leert managers/leiders zichzelf in hun persoonlijke situatie of hun persoonlijk handelen op een positieve manier te sturen en hun zelfvertrouwen te vergroten. Streetlife ondergaan maakt je streetwise. Je leert al doende onbekende, ongewone en vaak plotseling opkomende situaties juist te taxeren en te beheersen. Je leert, anders gezegd, om te "overleven". Speer&Partners bewijst met deze aanpak dat het in elke denkbare situatie voldoende is om "jezelf mee te brengen" en dat uiterlijkheden en/of status geen doorslaggevende rol spelen in het bereiken van resultaat.

Portfolio

Speer&Partners heeft een consistente en samenhangende portfolio.

Deze portfolio is consistent waar het gaat om "ervaringen" maar divers in uitingen en duur.

De portfolio kent een aantal productgroepen zoals:

- Trainingen
- Coaching en interventie
- Motivatie en mindsetting
- Advies

De trainingen

De hierna beschreven trainingen kunnen in samenhang met elkaar worden gegeven maar kunnen ook modulair en/of doelgroepgericht worden gebracht. De met de opdrachtgever overeengekomen tijdsduur en resultaten zijn daarvoor bepalend. De trainingen van Speer&Partners zijn niet alleen gericht op de cursisten maar impliciet ook op de organisaties waarin de cursisten werkzaam zijn en indirect soms zelfs op de private omgeving van de cursisten. Vóóraf is altijd uitvoerig overleg met de opdrachtgever en de cursisten.

De "straat als stageplaats" (*)

Bijzondere ervaringen opdoen en jezelf leren redden in ogenschijnlijk lastige en vaak onbekende situaties. De combinatie van een goede theoretische voorbereiding en de inbreng van zgn. streetlife-elementen in de trainingen maken deze aanpak uniek. Niet alleen, maar samen met anderen leer je heel gericht waar te nemen, je gedrag daarop af te stemmen en creatief te zijn in het vinden van oplossingen voor onbekende en soms onzekere situaties. Teamleden, de cursusleiding en maar vooral de situatie zelf geven je altijd een duidelijke en daardoor direct bruikbare vorm van feedback. Dat is waar het in de "stageplaatsen" om gaat. Je implementeert op een hele natuurlijke manier een andere, bewustere vorm van gedrag, die altijd en overal toepasbaar is. Als mens, als manager en als leider word je daar beter, voorspelbaarder en stabiel van in je manier van werken. Er is daarom altijd sprake van een "meervoudig toepasbaar" resultaat. Door haar bijzondere en variabele inhoud is deze training buitengewoon aantrekkelijk en leerzaam.

Waarnemen

Adequaat waarnemen is een voorwaarde voor effectief gedrag. Waarnemen doe je met ál je zintuigen. Iemand die slecht en onvolledig waarneemt, kan per definitie zijn organisatie niet goed leiden.

Hij mist door zijn gebrekkige wijze van waarnemen de "richtingaanwijzers" in zijn omgeving en gaat dus vaak de verkeerde kant op. Waarnemingen staan nooit op zichzelf, je neemt altijd waar in een bepaalde context. Waarnemen leidt bijna altijd tot actie en bij actie hoort "actiecommuni-

catie". Alleen daarom al moet je eisen stellen aan de waarneming en de overdracht van die waarneming aan anderen. Een waarneming opslaan om haar op een later moment weer te reproduceren met een bepaald doel, is in de kern van die waarneming. Concentratie, interesse en systematiek helpen je daarbij. Je leert de feiten in hun relevante omgeving te plaatsen, ze juist te taxeren en daarna effectieve beslissingen voor jezelf en je (bedrijfs-) omgeving te nemen.

Besliskunde en dilemmamanagement

Elke dag beslissen we over tal van situaties, over grote en kleine zaken, bewust en onbewust.

We kennen echter ook allemaal de voorbeelden van twijfel bij onszelf of bij onze manager die "uitvluchten" bedenkt om maar niet te hoeven beslissen.

Welbeschouwd is het bedenken van uitvluchten logisch als je ziet dat heel veel mensen eigenlijk niet goed weten hoe beslissen in z'n werk gaat. De gevolgen van kleine beslissingen zijn vaak wel te overzien of berokkenen de organisatie weinig schade als het onverhoopt misgaat. Maar wat als het over zware beslissingen gaat of dat je echte dilemma's moet overwinnen? Kun je en durf je dan ook te beslissen? Op welke wijze ga je dan om met je onwetendheid en daarmee met de onzekerheid over de gevolgen van je beslissing. Voorgewend tijdgebrek en de dikwijls gesuggereerde behoefte aan nadere informatie zijn vaak geziene en toegepaste strategieën om de ontstane onzekerheid te maskeren. Persoonlijke onzekerheid leidt tot "vluchtgedachten" en bijna voorspelbare passiviteit. Herstelkosten, vertraging en een gefrustreerde omgeving zijn meestal het logische gevolg van het nemen van géén beslissing.

Beslissen kun je leren! Inzicht in typen beslissingen, beslisbomen, dilemmaherkenning en het toepassen van gevolgmanagement helpen namelijk het beslissen te vergemakkelijken.

Teamwork (*)

Het is een grote kunst om toppers en waterdragers dezelfde vreugde aan een teamprestatie te laten hebben. Respect, begrip en integer gebruik van elkaars sterke en zwakke punten zijn bij uitstek de voorwaarden voor een goede teamprestatie. Het vaststellen van waarschijnlijke gedragspatronen en het gebruik van deze gedragspatronen in de verschillende situaties is meestal niet eenvoudig en wordt dan ook vaak overgeslagen bij teamvorming. Daar waar richting en resultaat, inhoud en structuur, omgeving en sfeer, proces en relatie als noodzakelijke en onmisbare selectiekenmerken voor een succesvol team zouden moeten fungeren zie je echter vaak alleen kennis, snelle beschikbaarheid en de huidige positie als selectiemechanisme worden toegepast. Een adequate selectie van mensen en het samensmeden van meerdere complementaire karakters is misschien wel het moeilijkste wat er is. Loyaliteit en éénheid in alles vormen het sluitstuk van een "winning team". Er is sprake van een exceptionele prestatie

als je als leider slaagt in het samenstellen en succesvol sturen van een zo'n team.

Crisisbeheersing (*)

Als de fundamentele waarden van je bedrijf worden aangetast of het bestaansrecht staat ter discussie, kun je wel spreken van een échte crisis. Een crisisteam en een crisisdraaiboek lijken in veel organisaties de oplossing. Heb je echter wel nagedacht over wie er deel uit moeten maken van dat team en welke taken, verantwoordelijkheden en vergaande bevoegdheden bij een dergelijke aanpak horen. Heb je wel de juiste karakters en de juiste skills in je crisisteam en kun je die optimaal benutten in de aanpak van de ontstane crisis? Durven en kunnen die mensen "koorddansen"? Diegenen die geselecteerd zijn voor een dergelijk team moeten dus sterk in hun schoenen staan en samen met anderen in staat zijn een heel hecht team te vormen om die zware uitdaging aan te kunnen. Crisisbeheersing is dus een zaak van de juiste mensen en niet van draaiboeken alleen.

Relatiebeheer

Niemand is graag eenzaam. Eenzaamheid voelt "dodelijk". Dat geldt zeker voor organisaties. Organisatorische eenzaamheid kun je voorkomen door als leider gericht en weloverwogen juist dié mensen of organisaties te benaderen, te behandelen en te koesteren, die voor jouw voortbestaan cruciaal zijn. Ideeën, kennis en inzichten van anderen geven zicht op je omgeving en laten nieuwe impulsen toe. Goede contacten geven de mogelijkheid om je invloedssfeer (kring van invloed) te bepalen. Door te geven en te nemen blijf je als organisatie fit en vitaal. Aandacht geven betekent aandacht krijgen. Kwaliteit en eerlijkheid in de contacten zijn voorwaardelijk en geven daarnaast nog een prettig gevoel ook. Goede relaties laten je namelijk niet "verzuipen" en borgen daarmee impliciet jouw toekomst. Relatiebeheer kost tijd, tijd die je vaak nodig denkt te hebben voor alle dagelijkse beslommingen. Goed relatiebeheer houdt echter je "bron" (van inkomsten) zuiver. De selectie en waardering van de relaties en contacten moet je daarom gestructureerd opbouwen en beheren.

Cultuur

De cultuur in een organisatie heeft altijd twee kanten. In de eerste plaats kun je de cultuur positief laten werken door haar te benutten voor een duidelijke gedragsnormering m.a.w. wat is "done or not done" in een organisatie. Cultuur kan dus heel gemakkelijk gedrag beïnvloeden. Cultuur geeft daarnaast ook binding middels een sterke "wij-gevoel". Een sterke cultuur kan anderzijds ook tégen je werken als je iets wilt veranderen. Weerstand is dan het gevolg. Het doorbreken van een sterke cultuur is soms heel lastig en cultuurwijziging is vaak moeilijk op de korte termijn te realiseren. In kleine en jonge organisaties is het vaak eenvoudiger dan in oude en grote organisaties. Momenten van crisis en managementwijzigingen zijn vaak

dé aangewezen momenten. Daarom kan spelen en oefenen met cultuur en cultuurelementen helpen. Als leider hoor je daarom te weten hoe het werkt en hoe je een cultuur in al haar facetten kunt bespelen en benutten.

Machtsmanagement

Iedereen heeft zijn eigen gedragsrepertoire. Er zijn controllers, resultaatdenkers, coalitiezoekers, ondernemers, hiërarchisten, producenten, adviseurs en nog veel meer soorten mensen.

Het zijn typering van mensen die je tegen kunt komen als je iets wilt veranderen of bereiken in je organisatie. Veranderen leidt bijna per definitie tot weerstand. Hoe ga je daar nu mee om? Welke bepalende mensen, middelen, kennis en vaardigheden heb jij tot je beschikking of heb je "in je macht" en over welke macht en machtsmiddelen beschikt de ander.

Hoe oefen je op een positieve wijze macht uit om veranderingen geaccepteerd en gedragen te krijgen of anders gezegd: Beheers jij het spel ook?

Modern leiderschap

Het hedendaagse leiderschap is in verwarring. Het zoekt naar een nieuw evenwicht tussen egocentrisme en gemeenschapszin. Oude traditionele eigenschappen worden weer een deugd waar het gaat om de zoektocht naar bronnen, talenten, eerlijk kapitaal en duurzame afzetgebieden. Medewerkers worden weer ontwikkeld en verantwoordelijk gemaakt voor de organisatie en haar doelen op basis van een heldere visie van een leider in plaats van "op financiële targets voortgejaagd" te worden door een ambitieuze afdelingsmanager. Het bedrijf kijkt weer integer en met zorg naar zijn natuurlijke omgeving. Objectieve en subjectieve veiligheid zijn in balans. Met alle stakeholders worden inhoudsvolle relaties opgezet en onderhouden.

De leider neemt weer de verantwoordelijkheid voor het bedrijf en zoekt kansen en uitdagingen op basis van zijn persoonlijke overtuigingen en niet op basis van hebzucht of carrièreverwachting.

Werkomgevingen

Het is nogal bepalend waar je werkt. Ambtelijke, commerciële, dienstverlenende, producerende en ondersteunende omgevingen hebben allemaal een eigen manier van werken en hun eigen mores. Geen van deze omgevingen werkt echter volledig geïsoleerd. Er wordt veel van leidinggevend gevraagd om die verschillende werkomgevingen te matchen. Het vraagt flexibiliteit, kennis en een variabel, multifunctioneel gedragsrepertoire. Dat er klanten zijn die betalen voor het product of de dienst maakt extra oriëntatie op al deze eigenschappen noodzakelijk. Daarom moet je al deze omgevingseigen gedragspatronen (onder-) kennen, beheersen en situationeel kunnen toepassen in je dagelijks werk.

Operationeel leiding geven

Het geven van leiding aan dagelijkse operaties is voor veel mensen niet eenvoudig. Het accepteren van de feiten, het respect voor mensen met hun verschillende meningen, stemmingen, lichamelijke en mentale gesteldheden en het altijd tegenstribbelende proces maken het soms moeilijk om het beoogde resultaat te behalen. Elke dag is weer anders. Het vraagt naast motivatie en energie heel veel vaardigheden van de leidinggevende. Het getuigt tenslotte ook nog van goed leiderschap iedereen de juiste waardering te geven voor zijn aandeel in het behaalde resultaat.

(*) zie hoofdstuk intake

Coaching en interventie (*)

Interventie of coaching lijkt soms een teken van deze tijd, een "modernisme". Het kiezen voor een interventie of coaching bij een medewerker of een groep van medewerkers of een afdeling getuigt echter meestal eerder van wijsheid, van echt leiderschap. Degene die namelijk een interventie of coaching entameert maakt heel vaak zelf deel uit van een niet meer gladjes lopende organisatie en kan daardoor niet de vereiste afstand nemen tot de medewerkers of het probleem.

Een externe coach kan dat wel. Coaching kan overigens evenzo goed plaats vinden in een goed lopende organisatie om juist daardoor beter koers te kunnen houden of om de ingezette veranderingen te begeleiden. De keus voor een procescoach (faciliterende), een content coach (leermeester), een human coach (mentale) of competentie coach (expert) coach hangt daarom af van het vraagstuk waarin coaching wenselijk wordt geacht of van de medewerker die coaching ontvangt.

Een uitvoerige intake gaat daarom altijd aan een coachingstraject vooraf.

(*) zie hoofdstuk intake

Motivatie en mindsetting

Het valt niet altijd mee om jezelf of je afdeling gemotiveerd aan het werk te houden. Routine, tijdsduur, gewenning, eentonigheid en zo meer laten mensen soms afhaken of in het gunstigste geval minder effectief zijn. Alles is al een keer beleefd. Een "nieuwe impuls", een "gedachte-injectie" of een "out of the box ervaring" helpen vaak om de inspiratie terug te krijgen. Warstories laten vertellen van waaruit parallellen getrokken kunnen worden naar de eigen werksituatie helpt meestal. Ook bij de start van een nieuwe product of de herinrichting van een afdeling of bedrijf kan een onverwachte boodschap worden meegegeven en het gevoel teweeg brengen van "Ik was er bij".

Een zeer uitgebreide en bijzondere hoeveelheid niet alledaagse casuïstiek is hierbij behulpzaam. Maatwerk is hierin een vereiste.

Advies

Soms is er weinig tijd of ontbreekt de kennis en ervaring om een specifiek probleem aan te pakken. Veranderingen op het gebied van beleid, beheer, organisatie of exploitatie vragen vaak specifieke capaciteiten of gaan gepaard met weerstand. Hoe pak je het aan? Doe je het zelf of vraag je anderen? Van de bestaande medewerkers worden in deze trajecten andere kennis, vaardigheden en attitudes verwacht dan waarop ze destijds zijn aange-steld en daarnaast hebben ze ook vaak de tijd gewoon nodig voor hun dagelijks werk. Bedenk dus voordat u grote of kleine veranderingen gaat doorvoeren dat het meer is dan een nieuw organisatieplaatje maken of een stuk schrijven. En bedenk ook welke consequenties veranderingen kunnen hebben en wat weerstand in medewerkers kan losmaken. De specifieke ervaringen en adviezen van Speer&Partners maken het mogelijk een oplossing te kiezen die misschien minder voor de hand ligt maar daardoor juist effectiever is. Speer&Partners heeft veel, voor u belangrijke, expertise in huis.

Wat is er nog meer van belang om te weten?

Werkvormen

De in de portfolio gekozen werkvormen kunnen sterk van elkaar verschillen maar omvatten altijd de elementen theorie, oefening, reflectie, vertaling. De werkvormen zijn zeer effectief omdat ze indringend gekoppeld worden aan specifieke, niet alledaagse casuïstiek. Deze indringendheid maakt dat de aangeboden werkvormen zeer snel beklijven. Daarnaast zijn de werkvormen ook gericht op direct toepasbaar gedrag en minder op het verwerven van kennis die op een later tijdstip ook nog eens naar de eigen situatie vertaald moet worden. Vaak is er ook sprake van ervaringsuitruil met ervaringsdeskundigen op de diverse terreinen. Aan een aantal oefeningen worden zgn. streetlife-elementen toegevoegd. Dat betekent dat niet alleen in klaslokalen wordt gewerkt maar soms ook daadwerkelijk op straat of op specifieke locaties. Discussies, variërende teamsamenstellingen, tijdsdruk en tijdsduur zijn factoren, die maken dat mensen veel van zichzelf moeten laten zien. De aangeboden leerconcepten worden vanzelfsprekend onderbouwd met heldere theoretische modellen maar het is vooral de dagelijkse praktijk die in alle activiteiten van Speer&Partners de boventoon voert en daarom juist zo herkenbaar en bruikbaar is. Leiding geven en (zelf-)management worden niet alleen besproken maar ook zeer indringend beoefend. De

praktijkcases en -trainingen worden door deelnemers eerder beleefd dan besproken en zijn zonder uitzondering gericht op het ontwikkelen van een effectieve leiderschaps-/managementstijl.

De duur van de trainingen

De aard en inhoud van de trainingen maken het mogelijk de duur te laten variëren. Het onderliggende probleem of het te behalen resultaat bepalen de aanpak in tijd. De duur kan variëren van een dagdeel tot enkele dagen of zelfs enkele weken.

Certificering

Iedere deelnemer ontvangt na afloop van de training een certificaat met een specificatie van de behandelde onderwerpen of competenties

Accommodatie en hulpmiddelen

Op basis van ruimtelijke en logistieke noodzaak wordt in overleg met de opdrachtgever zorggedragen voor een passende accommodatie. Enkele trainingen vereisen vanwege hun specifieke karakter en/of de inbreng van streetlife-elementen een zgn. "buitenlocatie".

Trainers, coaches en adviseurs

De trainers, coaches en adviseurs van Speer&Partners hebben een lange en ervaringsrijke achtergrond op de diverse aangeduide terreinen. Het zijn juist deze specifieke ervaringen die Speer&Partners anders maakt. Deze ervaring maakt het denkbaar dat er ter plaatse probleemloos wordt afgeweken van het overeengekomen programma als daar de behoefte aan is van de zijde van de deelnemers of de opdrachtgever. "Streetwijze trainers" zijn daar niet bang voor en durven de ruimte te bieden voor "intermezzo's". Hun kennis en ervaring staan namelijk ook in afwijkende lessituaties borg voor kwaliteit.

Intake

Elke opdracht wordt voorafgegaan door een uitvoerige intake bij de opdrachtgever. Op deze wijze worden de probleemstelling, het te behalen resultaat en de daarmee verbonden tijdsduur vastgesteld. Coaching en interventie en het karakter van sommige trainingen vragen om een afzonderlijke intake van de deelnemers/betrokkenen. Deze intake is in deze gevallen een noodzakelijke voorwaarde om een beeld van de deelnemer te verkrijgen en zijn/haar toegankelijkheid voor vormingsimpulsen vast te stellen. Deze intake wordt vrijwel altijd ondersteund door het gebruik van de Vierwinden-analyse©

© Beaufort

Resultaatmeting

De opdrachtgever stelt aan elke aanbieder van diensten op het gebied van human capital development de vraag: "Wat

levert mijn investering in het trainen, coachen, adviseren of de mindset van mijn mensen eigenlijk op? Naar Speer&Partners vertaald luidt die vraag: Is het aanbod van Speer&Partners z'n geld wel waard? Speer&Partners durft die vraag met een volmondig "ja" te beantwoorden. Vooraf wordt nl. vanuit een vastgestelde (start-) situatie de vraag gesteld:

- welk resultaat moet het programma voor mij hebben, **(individu/persoon)**
- welk resultaat moet het programma voor mijn organisatie hebben **(team/afdeling/bedrijf/klanten)**
- welk resultaat moet het programma voor mijn omgeving hebben **(gezin/vereniging/samenleving)**

Hoe kunnen we, beter gezegd, er voor zorg dragen dat de startsituatie en de gewenste situatie objectief met elkaar kunnen worden vergeleken. Hiervoor gebruikt Speer&Partners enkele eenvoudig toepasbare "modellen" in de vorm van de Vierwinden-analyse® (4WA) en het Kostenimpactmodel (KIM). Deze modellen geven inzicht in mensen en meetbare getallen

© Beaufort

Normen en waarden

Speer&Partners hecht aan principes als eerlijkheid, openheid, directheid en integriteit. Deze principes zijn belangrijke ingrediënten in de aanpak en de wijze waarop Speer&Partners zaken doet

Wat is de grootste gemeenschappelijke deler in de portfolio?

In alle onderdelen van de portfolio zijn vooral de ervaringen van Speer&Partners te herkennen. Specifiek moeten echter worden genoemd: pro-actief waarnemen als voorwaarde voor effectief gedrag, besluitkunde als element voor doelbereiking, creativiteitsontwikkeling gericht vergroting van het zelfvertrouwen en gebruikmaking van heldere feedback in het verbeteren van gedrag.

Waarom kies je voor de aanpak van Speer&Partners?

De werkwijze van Speer&Partners laat zich het best vergelijken met een startende spaceshuttle. Direct na de start verbruikt de shuttle heel veel energie om zich los te maken van de aantrekkingskracht van de aarde. Als de shuttle eenmaal buiten de dampkring is lijkt alles vanzelf te gaan en de sturing nauwelijks nog energie te kosten. Zo is het ook met de werkwijze van Speer&Partners. In het begin moet je in deze aanpak best wel moeite doen om je te ontworstelen aan de oude werkwijze maar als je je aan de nieuwe ervaringen overgeeft lijkt alle druk weg te vallen en gaan zaken bijna als vanzelf. Een meer dan goede reden om voor de aanpak van Speer&Partners te kiezen.

Nadere informatie

Nadere informatie kan het beste worden verstrekt in een persoonlijk gesprek. Bel of mail daarom voor een afspraak met Speer&Partners.

Speer&Partners

Sydwende 77
9204 KC Drachten
T 0512 - 545405
F 0512 - 545402
E info@speerpartners.nl
W www.speerpartners.nl

KvK Leeuwarden 01110282

