

NOTA 4

Coaching

In dit nummer onder andere....

- De coachtrend
- APK voor je loopbaan
- Een unieke set aan kwaliteiten
- Drijfveren en patronen
- Professionele coach heeft de toekomst
- Eigen doelen helder
- Van GW naar loopbaancoaching

APK voor je loopbaan

Door Sheila van de Sande

Sheila van de Sande is A&O Psycholoog NIP en Loopbaanpsycholoog NIP. Zij heeft drie jaar geleden Qvadis opgericht (www.qvadis.nl), een eenmansbureau gericht op vraagstukken rondom het ontwikkelen van mensen in hun werk en de organisatie. Een brug slaan tussen de unieke talenten van mensen en de mogelijkheden en doelstellingen van een organisatie vormt de kern. Sheila is (loopbaan)coach, assessmentpsycholoog en gedragstrainer.



Naam: Sheila van de Sande A&O
Psycholoog NIP en
Loopbaanpsycholoog NIP
www.qvadis.nl

Regelmatig halt houden

Organisaties veranderen, de maatschappij verandert en ook persoonlijke levens van mensen veranderen. Dit vraagt voortdurende flexibiliteit en ontwikkeling van mensen en organisaties. De afstemming tussen die werelden vergt de nodige aandacht en inspanning. Het is ook een continu proces. In deze dynamiek - en soms ook hectiek - is het voor mensen binnen organisaties van belang om regelmatig even halt te houden, om zich heen te kijken en de vraag te stellen: doe ik het nog goed? Zit ik nog op mijn plek? Wordt er van mij een andere houding verwacht? Is dit wel wat ik wil? Voor organisaties is het van groot belang om hier met zorgvuldigheid actief aandacht aan te besteden en niet voor medewerkers te denken. Wie kent niet de klassieker dat een werkgever een

goede verkoper een leidinggevende functie geeft als beloning, en daarmee een goede verkoper armer is en een slecht functionerende manager rijker? Of dat de werkomgeving vol lof spreekt over het functioneren van een medewerker, maar dat de medewerker het gevoel bekruipt niet op zijn plek te zitten en steeds meer met tegenzin naar zijn werk gaat? Plezier in het werk, de kwaliteit en ontwikkeling van mensen is cruciaal voor de bedrijfsvoering en prestaties van organisaties. Thema's als het binnen houden van kennis, het stimuleren van talent, binden en boeien van medewerkers, maar ook burnout en verzuim zijn niet voor niets actuele thema's.

Goed werkgeverschap

Zoals je ook een auto jaarlijks laat keuren, zo ben ik van mening dat

iedereen met werk regelmatig een soort APK voor zijn persoonlijke ontwikkeling en loopbaan nodig heeft en dat organisaties dit dienen te faciliteren. Door medewerkers te ondersteunen bij functionerings-, loopbaan- en levensvragen, dragen organisaties niet alleen bij aan goed werkgeverschap, maar ook aan de verhoging van de effectiviteit van de organisatie.

Vraag achter de vraag

In mijn coachpraktijk richt ik mij op functionerings- en loopbaanvragen van mensen. Vaak liggen daar cruciale persoonsvragen aan ten grondslag. Niet zelden gebeurt het dat ik mensen tref die komen met een functioneringsvraag, maar waar hele andere vragen blijken te spelen. Ik heb een keer een accountmanager gecoacht die al veel verkooptrainingen en trainingen gericht op klantgericht gedrag had doorlopen. Hij kwam bij mij met de vraag: "het gaat op zich wel goed, mijn omzet is prima, maar ik merk dat het mij op een of andere manier niet lukt om aan tafel te komen met beslissers binnen mijn klantorganisaties". Tijdens de exploratiefase kwam er een hardnekkige belemmerende overtuiging van hem ter sprake, die hem belemmerde om effectief te zijn. Dit inzicht was erg confronterend, maar maakte een hoop voor hem duidelijk. Gevolg was dat deze accountmanager met een belangrijkere vraag kwam te zitten, namelijk: is een commerciële rol eigenlijk wel wat ik echt wil? Deze vraag werd de kernvraag voor het verdere coachingstraject.

Oplossingen leren te vinden

Ik geef ook leiderschapstrainingen en voer assessmentonderzoeken uit.

Daarin merk ik vaak dat bij leidinggevendenden al snel over coachen wordt gesproken, als zij medewerkers ondersteunen, adviezen geven, instructies over hoe zij hun werk goed of beter kunnen doen, als zij een luisterend oor hebben etc. Deze activiteiten zijn echter vaak gericht op het bijbrengen van kennis, (snelle) acties, oplossingen en resultaten. Het zijn de zichtbare zaken. Coachen gaat echter nog verder dan dat. Coachen gaat over (persoonlijke) ontwikkeling, het stimuleren van het zelfoplossend en zelfaccepterend vermogen. En dan spreek je over zelfbeeld, persoonlijke eigenschappen, talenten, motieven, waarden en normen, overtuigingen. Iemands houding, mentaliteit, hoe iemand over iets denkt heeft allemaal invloed op hoe iemand zich gedraagt. Deze zaken zijn (vaak) niet zichtbaar, maar spelen zich innerlijk bij een persoon af, bewust of onbewust. Mensen dragen al deze facetten in zich, maar zij moeten vaak uitgepakt worden. Een mooie metafoor is om de mens te zien als een ijsberg: een gedeelte is zichtbaar (gedrag en kennis) en steekt boven de waterlijn uit. Maar het grootste gedeelte is niet zichtbaar (waarden, motieven etc.) en bevindt zich onder waterlijn, maar heeft wel een grote invloed op iemands gedrag.

Socrates zag zichzelf als een 'geestelijke verloskundige': zoals een verloskundige helpt bij de geboorte van een kind, maar dit kind niet zelf op de wereld brengt, zo gaf hij aan dat hij mensen kon helpen iets te begrijpen, maar dat hij niet voor het begrip zelf kan zorgen. Ik vind dit een aardige vergelijking voor een coach: hij is een 'verloskundige voor vaardigheden'. Coachen houdt niet in oplossingen aandragen maar leren

oplossingen te vinden. Een coach doet eigenlijk niet veel meer dan veel (open) vragen stellen, doorvragen naar wensen en behoeften, spiegelen, feedback geven, zorgvuldig en respectvol confronteren. Kortom: het niet-zichtbare en onuitgesprokene boven tafel krijgen.

In mijn eigen praktijk hanteer ik in coachsessies de volgende stappen:

- Analyseren: onderzoeken van de coachvraag, wat speelt er en waar liggen de behoeften van de gecoachte? Wat is het doel van de coaching?
- Exploreren: van gedrag, motieven, ambities, waarden, eigenschappen en kwaliteiten, (belemmerende) overtuigingen.
- Leren en actualiseren: ondernemen van actie, uitbouwen van kwaliteiten, ervaren, experimenteren met nieuw gedrag.
- Excelleren: het beste uit de ander halen, ontwikkelen van nieuw en effectief gedrag, keuzes maken, ontwikkelen van een nieuw loopbaanperspectief, in beweging zijn.

Ik maak hierbij gebruik van diverse methoden en technieken (o.a. RET, oplossingsgericht coachen, competentiegericht coachen), vragenlijsten (o.a. de Myers Briggs Type Indicator, de NEO-Pi) maar handel ook intuïtief daar waar nodig. Zowel de vragenlijsten als ik als coach zijn mijns inziens niet meer dan een middel om een doel te bereiken, namelijk een bijdrage leveren aan de bewustwording, ontwikkeling en groei van mensen. Daarnaast ben ik als coach een OEN: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig. En natuurlijk

doelgericht. Dit is mijns inziens een belangrijke basishouding voor een coach. Vanuit de coachvraag wil ik mensen met deze grondhouding inspireren en stimuleren om het beste uit zichzelf te halen, zodat zij effectiever worden in wat zij doen■