



Coaching; zin of onzin?

Met zijn bord in de hand, overziet Hans het geroezemoes in de herberg en besluit bij de haard te gaan zitten. Het is zijn favoriete plek. Daar zit ook Pieter, de nieuwkomer op de maandelijkse kookclub. 'Wat moet zo'n bonenstaak eigenlijk op een Bourgondisch eetfestijn?' schiet het door hem heen en is zich tegelijk bewust dat het afvallen toch eens menens moet worden.

Maar de biefstuk - rijkelijk overdekt met peper-roomsaus - lacht hem toe. Nee, de kookclub met zijn vrienden wil hij niet overslaan; 'een beetje ontspanning is de mens toch zeker wel vergund'. Met een zucht zakt hij op de stoel naast Pieter. Maar al gauw vergeet Hans zijn dieetpogingen, zijn roomsaus en de volgende gang naar de keuken. De bonenstaak blijkt geen zuurpruim te zijn maar een levendige gesprekspartner.

'Man, soms heb ik het gevoel dat ik die hele business als een zware rugzak meetorn', hoort Hans zichzelf een uurtje later bekennen. 'Toen ik veertig was,' reageert Pieter, 'werd ik door een hernia gedwongen om een aantal zaken eens goed op een rijtje

te zetten'. 'Gek, ik praat hier eigenlijk nooit met iemand over', schiet het door Hans heen. Hij gelooft niet in die midlifecrisis verhalen en ander psychologisch gedoe. Maar deze Pieter is gewoon léuk, luistert en schijnt bovendien ook een florerend bedrijf te runnen; iemand die weet waar hij over praat.

'Die hernia was het gevolg van stress,' vervolgt Pieter. 'Toen ik daar lag, was ik doodsbang. Het bedrijf was van me afhankelijk, ik zag een faillissement al aankomen. Eerst gaf ik de schuld aan anderen, het duurde een tijdje voor ik inzag dat ikzelf wel degelijk stappen kon nemen. Ik had daar wel een coach bij nodig; iemand van buitenaf die me regelmatig een spiegel voorhield. Maar het is de investering qua tijd en inzet waard geweest, ik zit nu lekker in mijn vel. In mijn vrije tijd kan ik de zaak loslaten. Doordat ik op mijn beurt mijn medewerkers gecoacht en getraind heb, kan ik nu op hen vertrouwen. Dat kon ik eerder nooit. Ik neem nu de tijd voor een wekelijks tennispartijtje met mijn vrouw en dochters, ik zit in de zendingscommissie van de kerk en ben zelfs

hier lid van geworden. Voor dat soort zaken had ik nooit de tijd, laat staan de energie.'

'Ik had daar wel een coach bij nodig'. Bij Hans blijven die woorden in zijn hoofd steken. Diep in gedachten loopt hij naar de bar voor het dessert. Hoe vaak leden zijn goede voornemens schipbreuk? Vielen zijn beloftes in het water? Het zoveelste dieet, een dagje roeien met zijn zoon, en pasgeleden nog toen hij een weekendje met zijn vrouw af moest zeggen vanwege die misplaatste order? Telkens weer was er 'crisis' op kantoor. En hij moest voor zichzelf bekennen – zoals Pieter het aangaf – bij hem ontbrak het ook veelal aan zin en energie voor dat soort zaken. Blij dat hij na een lange dag achter zijn krantje kon duiken. Bij de bar aangekomen, twijfelt hij tussen de chocolademousse, bitterkoekjespudding of deze gang maar overslaan. Pieter staat intussen naast hem. Hans krijgt een ingeving, pakt resoluut het schaalpje met bitterkoekjes, draait zich om naar Pieter en vraagt: 'Zeg, als jij me nou eens ging coachen?'

Richtlijnen voor coaching

Als je op zoek bent naar een coach of als je zelf iemand gaat coachen.

'Coaching is geen handje vasthouden, stelt coach en trainer Paul Donders. 'Coaching betekent veeleer spiegelen, provoceren, verhelderen. Het is essentieel om te ontdekken wat de pijnpunten zijn van dit moment, evenals het ontwikkelen van toekomstvisie. Die beide elementen zetten ons in beweging en motiveren ons om de noodzakelijke veranderingen ook daadwerkelijk door gaan voeren., Bij coaching gaat het er niet om de prestatie naar 'topniveau' te ontwikkelen, maar tijdens het coachingsproces is het belangrijk dat de coach de coaché helpt om te ontdekken welk prestatieniveau bij hem of haar past. Wat wil de persoon bereiken en hoe kan diegene zich trainen en ontwikkelen? Voor ons allemaal geldt dat als we gaan ontdekken wat bij ons past, het zaak is om daar te komen en om dat te behouden. We moeten ons dagelijks trainen want anders zakt ons prestatieniveau. Ik denk daarbij altijd aan het voorbeeld van een gebroken arm; als je zes weken in het gips zit, is die arm daarna dun en slap geworden. Als je dus niet traint, zakt je prestatieniveau. Op allerlei terreinen moet je die opbouwen en op niveau houden. Bedenk tenslotte bij coaching - of je nu coacht of zelf coaching ontvangt - dat de gecoachte persoon altijd zelf verantwoordelijk is voor het resultaat.'

Gea Gort

E-mail: gea.gort@vbo.nu

Plan van aanpak

1. Formuleer heldere doelstellingen
2. Het proces zelf
3. Evalueer

Heldere doelstellingen

Inventariseer en formuleer de doelstellingen zo helder mogelijk tijdens het 'intake gesprek':

1. Inventariseer dromen, wensen en perspectieven:

Wat is mijn visie, mijn levensperspectief, voor de komende tien jaar? Waar wil ik naar toe? Wat zijn mijn wensen? De achterliggende vragen daarbij zijn: Wat zie ik als zingeving in mijn leven? Wat zijn mijn dromen? Probeer hiervan een zo concreet mogelijk plaatje te krijgen.

2. Inventariseer knelpunten.

Mijn droom versus mijn dagelijkse realiteit. Wat weerhoud mij om op weg te gaan?

3. Inventariseer de leerdoelen.

Wat zijn mijn doelen? Op welke specifieke terreinen wil ik mijzelf trainen? En, hoe wil ik dat meetbaar maken?

4. Maak duidelijke afspraken bij het intakegesprek:

- De verantwoording voor het resultaat ligt bij de gecoachte persoon
- Hoe vaak zien jullie elkaar? Richtlijnen hiervoor zijn: eenmaal per maand of zes tot acht gesprekken per jaar. Een coachingsproces kan een tot twee jaar duren.

Het proces zelf

1. Zelfbewustzijn opbouwen. Waar kom ik vandaan, wie ben ik en waar ga ik naar toe? Wat is mijn persoonlijke geschiedenis? Talenten en persoonlijkheidsterktes helder krijgen en ontwikkelen
Visie en perspectief definiëren

2. Zelfverantwoordelijkheid trainen

Een trainingsplan opstellen qua werk en privé. Dit kun je doen aan de hand van een

POP (Persoonlijk Ontwikkeling Plan). Wat zijn dit jaar mijn leerdoelen? Elk leerdoel heeft een trainingsplan. Neem niet teveel hooi op je vork: drie tot vijf leerdoelen zijn een goede start.

Bijvoorbeeld: Mijn doel is om mijn tijd beter te ordenen. Hoe wil ik mijzelf hier dagelijks in trainen? Of ik wil mijn medewerkers trainen. Hoeveel tijd ga ik hieraan besteden en welke acties neem ik hiervoor?

3. Prestatieniveau op een hoger niveau brengen. Trainen van:

- lichamelijke fitness
- vakkundige fitness
- sociale fitness
- spirituele fitness

4. Zelfreflectie trainen

Volgens Manfred Kets de Vries (een internationale autoriteit op gebied van management) hebben veel leidinggevendenden een scheef zelfbeeld. Ze kunnen zichzelf moeilijk reflecteren; ze zijn of te snel tevreden of nooit tevreden. Paul Donders van xpand Nederland: 'Een coach traint en daagt zijn coaché uit tot zelfreflectie door voortdurend concrete vragen te stellen en door gebruik te maken van testen. Zodoende leert de gecoachte persoon om zichzelf te reflecteren en maakt de coach zichzelf uiteindelijk overbodig. Een coach is niet tevreden met een vage doelstelling als: "ik wil wat minder stress hebben". Hij zal dan vragen: is dit een doelstelling die je dichter bij je doel brengt of wil je eenvoudigweg een behaaglijker leventje leiden? Nogmaals, de coach is niet verantwoordelijk maar stimuleert en daagt voortdurend uit. Normaal gesproken kun je een coachingsproces binnen een tot twee jaar afronden.' Meer info: www.xpand.nl