



Coaching

Je loopt opnieuw tegen een lastige situatie aan die herkenbaar voor je is. Je wilt een stap maken in je loopbaan maar weet niet hoe je het aan moet pakken. Je hebt behoefte aan eerlijke feedback, een spiegel op je eigen gedrag en overtuigingen. Je wilt af van die overmatige spanning voor een slecht nieuwsgesprek. Je wilt werken aan je persoonlijke ontwikkeling. Je bent zoekende naar je rol in de nieuwe organisatie waar je werkzaam bent. Allemaal verschillende redenen om een coach in te schakelen.

Een coach biedt begeleiding bij een veranderproces dat vanuit een onwenselijke situatie of een probleem wordt ingegeven, of vanuit een wens, een droom of een ambitie. Coaching is een vorm van persoonlijke begeleiding op basis van een gelijkwaardige één-op-één relatie. De gecoachte leert, de coach begeleidt het leerproces. Het doel van coachen is het vergroten van de eigen persoonlijke effectiviteit van de gecoachte.

Coaching start met een concrete vraag of wens. Een coach kan uitkomst bieden bij zaken die het verbeteren van het eigen functioneren betreffen, maar ook bij de begeleiding in lastige situaties die steeds weer terug komen. Ook zingevingvraagstukken, persoonlijke (com-

petentie) ontwikkeling, of veranderprocessen behoren tot de mogelijke onderwerpen voor een coachvraag. Belangrijk is dat de coachvraag door de gecoachte zelf wordt geformuleerd.

Visie op coaching

BMC kijkt naar coaching aan de hand van de dynamiek van de volgende driehoek:

Op persoonlijk vlak is inzicht in de eigen kwaliteiten en valkuilen van belang voor het succesvol invullen van een rol. Met behulp van coaching vergroot de gecoachte het zelfinzicht en het zelfbewustzijn. Inzicht in de rol die een persoon binnen een organisatie vervult, is een voor-

waarde om de effectiviteit en efficiëntie op peil te houden. Een helder beeld van de mogelijkheden en de grenzen van de eigen rol helpt de gecoachte de eigen plek in de organisatie goed te vervullen. De organisatie waarbinnen de gecoachte werkzaam is, is tevens van grote invloed op de kansen en mogelijkheden om de eigen rol naar behoren in te vullen. Vanuit deze visie coacht BMC op het snijvlak van de driehoek persoon - rol - organisatie.

De coaches

BMC werkt met ervaren coaches, die bedreven zijn in het inzetten van verschillende instrumenten om de gecoachte in beweging te zetten. Zij zijn ervaren in het zoeken naar de juiste interventie die past bij de specifieke situatie en bij de leerstijl en de persoonlijkheid van de gecoachte.

Vertrouwelijkheid

De 'klik' en het onderlinge vertrouwen tussen de coach en de gecoachte zijn belangrijke succesfactoren voor het coachingstraject. De inhoud van de gesprekken blijft dan ook strikt vertrouwelijk. Dit betekent dat de coach geen inhoudelijke informatie aan de leidinggevende geeft, zonder toestemming en aanwezigheid van de gecoachte.

De coaching start in veel gevallen met een zogenaamd driehoeksgesprek tussen de gecoachte, de leidinggevende en de coach. In dit gesprek wordt de coachvraag van de gecoachte besproken en geformuleerd in de context van de organisatie waarin de gecoachte werkzaam is. De gecoachte zet de vraag zelf op papier.

Na dit driehoeksgesprek vindt het afgesproken aantal coachingsgesprekken plaats. Na afloop daarvan vindt opnieuw een driehoeksgesprek plaats, nu over de opbrengsten van de coaching. De gecoachte geeft in een reflectieverslag aan wat het voor hem of haar heeft opgeleverd. In het gesprek wordt dat besproken, samen met de feedback van de leidinggevende. De coach geeft uitsluitend informatie over de mate waarin de doelen zijn behaald, niet over de inhoud. In het gesprek worden afspraken gemaakt tussen de gecoachte en de leidinggevende om de ontwikkeling van de gecoachte te borgen.

Teamcoaching: werkenderwijs de effectiviteit van een team vergroten.

Bij teamcoaching gaat een coach direct aan het werk met het team. De aanpak hangt sterk af van de situatie en wordt in samenspraak met het team en de leidinggevende ontwikkeld. Vaak ligt het accent op het formuleren van verbetervoorstellen, die betrekking hebben op de effectiviteit van de samenwerking en de communicatie in het team. Iedereen werkt aan de uitvoering van de verbetervoorstellen. De teamcoach begeleidt in een aantal bijeenkomsten een gezamenlijke reflectie aan de hand van het hier en nu: wat doet het team in deze bijeenkomst, hoe werkt een ieder aan de gemaakte afspraken.

Soms worden er geen verbetervoorstellen geformuleerd, maar wordt gestart vanuit de reflectie op hetgeen in een bijeenkomst gebeurt: het team gaat aan het werk met een eigen onderwerp of werkt gezamenlijk aan een opdracht. De coach geeft feedback, stelt vragen over het hoe en waarom van wat er gebeurt en richt het team op hoe het anders (effectiever) kan.

De resultaten van teamcoaching zijn snel zichtbaar in het functioneren van een team: waar de energie eerst intern gericht is op het eventuele conflict of de spanningen, wordt de blik weer op de taak gericht, waarbij de samenwerking wordt verbeterd. Zo wordt de 'productie' of effectiviteit van het team vergroot. Daarnaast is ook de impact op het functioneren van de individuele teamleden groot. In die zin snijdt het mes van teamcoaching aan twee kanten. Zowel het team, als de individuele leden gaan effectiever functioneren.

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met Willem de Vos, marktgroepmanager, 06 - 26 52 62 55 of met het secretariaat Onderwijs, Opleiding & Ontwikkeling, 033 - 496 52 00.

www.bmc.nl