

## **Wat is coaching?**

Onder coaching verstaan wij het begeleiden van iemand die wil leren en zich ontwikkelen in de dagelijkse werkpraktijk.

Het startpunt van coaching is dus een leer- en ontwikkelvraag. In de praktijk hebben wij ervaren dat je globaal drie soorten vragen kunt onderscheiden:

1. ik heb een nieuwe taak of baan en ik wil goed beginnen;
2. ik doe dit werk nu een tijdje, het gaat goed en wat kan ik doen/verbeteren om een volgende stap te zetten;
3. mijn werk loopt niet goed en met behulp van een coach moet er verbetering in aangebracht worden.

## **Wat vraagt coaching?**

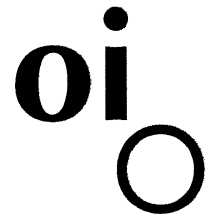
Het helpt als deze vragen ook echt de eigen vragen van de gecoachte zijn en dat hij gemotiveerd is, er een antwoord op te vinden. Dat vraagt van de gecoachte dat hij bereid is kritisch naar zijn eigen handelen te kijken en zich bijvoorbeeld af te vragen: wat zijn toch die doodlopende straten waar ik iedere keer weer inloop? Hoe voorkom ik dat? Hoe herken ik dat ik weer in die valkuil stap?

Tijd en rust zijn nodig om te kunnen nadenken en praten over zaken die voor de gecoachte belangrijk zijn. Het vraagt van de coach een houding die inspeelt op de gecoachte en van de gecoachte inzet en een reflectieve houding.

## **Hoe ziet een coachingstraject er uit?**

Coaching is altijd maatwerk, doorgaans binnen een frame van 6 gesprekken. De gesprekken vinden plaats om de 3 tot 4 weken, het hele traject beslaat dus ongeveer een half jaar. Deze periode is lang genoeg om te oefenen met vragen en kort genoeg om de spanning erin te houden.

De start is het vaststellen van de vraag. Allereerst vindt er een gesprek plaats met de (potentiële) gecoachte en soms ook met zijn leidinggevende. In dit eerste gesprek maken we kennis en scherpen we zonedig de vraag en te behalen resultaten aan.



Hierna volgen vijf tot zes coachingsgesprekken. In deze gesprekken werken we met concrete situaties uit de praktijk, de coach stelt veel vragen en de gecoachte geeft aan wat hij problematisch vindt. Om voorkeuren en patronen zichtbaar te maken gebruiken we methoden als:

- vragenlijsten zoals de MBTI, omgaan met weerstand, teamrollen, communicatiepatronen enz.
- kernkwadranten
- huiswerkopdrachten
- rollenspelen

Halverwege de coachingsgesprekken besteden we aandacht aan het verloop. Zitten we op koers? Hebben we het nog steeds over de startvraagstelling of heeft voortschrijdend inzicht ons op een andere vraagstelling gebracht?

Aan het eind bekijken we wat de coaching heeft opgeleverd. We benoemen dit en dragen dit ook over aan de leidinggevende. Tot slot kijken we naar wat nog verder ontwikkeld kan worden.

Veelal biedt dit traject voldoende stof om zelf verder te kunnen. Indien nodig kan het traject vervolgd worden.