

Factsheet personal coaching

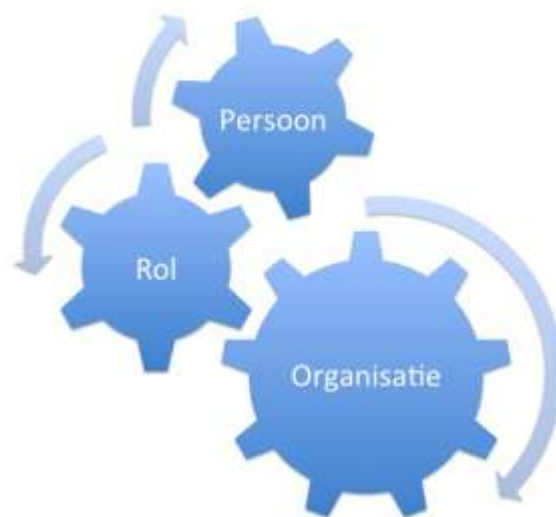
Onze aanpak bij coaching

Coaching draait naar onze mening om het vrijmaken van de potentiële kwaliteiten van gecoachte, zodat deze optimaal kan presteren. Hierbij gaan individuele ontwikkeling en organisatieontwikkeling hand in hand. Essentieel is het opbouwen van bewustzijn en verantwoordelijkheidsbesef, waarbij de mogelijkheden van de toekomst, en niet de fouten van het verleden centraal staan.

Wij zijn van mening dat het kijken naar gedrag zich niet kan beperken tot de persoon van de medewerker. Gedrag vindt namelijk altijd plaats binnen een context. Wij kijken naar het vraagstuk van presteren aan de hand van van een drietal begrippen, die van belang zijn voor het functioneren:

Persoon, rol en organisatie

- Op *persoonlijk* vlak is helder inzicht in de eigen competenties, behoeften en zwakten nodig voor een resultaatgericht traject. Een coachingstraject waarin de Birkman methode wordt ingezet vergroot het zelfinzicht en zelfbewustzijn.
- Een voorwaarde voor effectief functioneren is inzicht in de *rol* die de gecoachte heeft binnen de organisatie. Een heldere rol schept duidelijkheid over wat van gecoachte verwacht wordt.
- De *organisatie* is eveneens van grote invloed op de mogelijkheden die gecoachte heeft om te presteren.



Samengevat gaat het om de volgende vraag:

hoe kan ik als *persoon* in de *rol* die ik heb effectief werkzaam zijn binnen de *organisatie* waar ik werk?

Contract

Basis voor coaching vormt het *coachingscontract*, dat gecoachte in samenspraak met de coach opstelt. Commitment van gecoachte is een essentiële randvoorwaarde voor een effectief coachingstraject. De leervragen van gecoachte staan daarbij centraal, die overigens in nauw overleg met de direct leidinggevende of opdrachtgever worden opgesteld. Het coachingscontract zorgt voor helderheid vanaf de start van het traject over de te ontwikkelen punten en te bereiken resultaten.

Vertrouwelijkheid

Wij werken op basis van een vertrouwensrelatie tussen coach en gecoachte. Daarom zal geen informatie uit de gesprekken met gecoachte naar buiten worden gebracht; dit geldt ook voor de resultaten uit het Birkman assessment.

Bij coaching staat de ontwikkeling van gecoachte centraal; het traject heeft niet tot doel meer inzicht te verschaffen in het functioneren van gecoachte. Er wordt dus geen informatie verschaft ten behoeve van

beoordelingen etc. In overleg met opdrachtgever en gecoachte kan uiteraard worden afgeweken van deze werkwijze, mits dit vooraf met gecoachte besproken wordt.

Onze coachingsaanpak is ingedeeld op basis van een fasering in drie stappen:

Eerste fase

In een eerste individueel gesprek met opdrachtgever en gecoachte wordt input verzameld ten aanzien van de coachingsdoelen. Na het tweede coachingsgesprek wordt de eerste fase afgesloten met het formuleren van de individuele coachingsdoelen in het coachingscontract. Hierbij komen zaken aan de orde als: wat willen we met de coaching bereiken? ten aanzien van welke punten is meer inzicht nodig? en uit welke punten blijkt dat verandering wenselijk of noodzakelijk is? In het coachingscontract worden onder meer concrete acties, resultaten en effecten, hoe deze worden gemeten, en de voordelen van verandering door gecoachte beschreven.

Het coachingscontract biedt voor de opdrachtgever mogelijkheden om betrokken te worden bij de gewenste resultaten. Het coachingscontract wordt zowel bij aanvang als bij het afsluiten van het coachingstraject met opdrachtgever, coach en gecoachte besproken.

Tweede fase

De tweede fase bestaat uit een serie vervolggesprekken tussen coach en gecoachte. In de tweede fase wordt op basis van het coachingscontract onder andere gewerkt aan:

1. Diagnose van de huidige situatie op basis van de dynamische begrippen persoon, rol en organisatie. Accenten liggen op:
 - Onderzoek waarom gedrag of vaardigheden niet adequaat zijn, waarbij ook simpele (direct uitvoerbare) verbeteringen worden doorgesproken.
 - Het ontwikkelen van meer zelfinzicht van gecoachte, zijn/haar rol in de organisatie en de (belemmerende factoren in) de organisatie.
2. Het met behulp van interventies van de coach in gang zetten van een ontwikkeling op de coachingsdoelen.
3. Effectief gedrag en het bijbrengen van kennis en vaardigheden daartoe.

In het coachingstraject zal gebruik worden gemaakt van de Birkman methode. Voordelen van de Birkman methode in de coachingsaanpak zijn:

- Helder inzicht in de individuele competenties, behoeften en valkuilen;
- Concrete informatie over de persoonlijke interessegebieden en de mate waarin dit aansluit bij verschillende functietypen en taken;
- Aanreiken van concrete handvatten ter verbetering van het functioneren.
- Concrete handvatten voor coaching in de dagelijkse praktijk voor de manager of opdrachtgever

Derde fase

In de evaluatiefase wordt tenslotte vastgesteld in welke mate de coachingsdoelen gerealiseerd zijn. De evaluaties vinden plaats in gesprekken waarbij zowel opdrachtgever, coach als gecoachte aanwezig zijn. Naar behoefte kan ook een tussentijdse evaluatie gepland worden.