

Medewerkers die tegen problemen aanlopen op hun werk kunnen coaching krijgen. Schattingen wijzen uit dat er ongeveer 40.000 mensen van coaching hun beroep hebben gemaakt. Met dit aantal kun je ongeveer heel werkend Nederland coachen. Maar coaching heeft niet altijd het gewenste effect. Welke factoren zijn bepalend voor het succes?

Leren en ontwikkelen Zodra je een coach zoekt, voor jezelf of voor een medewerker dan hoop je uiteraard op een goed en blijvend resultaat. Lees hier over de zes factoren die het succes van coaching maken (of breken).



1. Motivatie.

Vanzelfsprekend. Of toch niet? De motivatie voor coaching komt meestal van binnenuit ('intrinsiek'). In mijn praktijk komt het ook nog wel eens voor dat een medewerker min of meer gestuurd wordt door zijn of haar manager. Die wil dan dat een medewerker in 'een andere stand' wordt gezet (lees: doen wat de manager wil). Motivatie gaat ook over de bereidheid om oude zekerheden ter discussie te stellen en los te laten. Weerstand kan dit proces belemmeren. Weerstand is een uiting van angst en verandering roept vaak angstgevoelens op.

2. Zelfinzicht

Zonder het vermogen tot inzicht geen verandering. Zelfzicht gaat over het vermogen te reflecteren op de problematiek op een meer overstijgend niveau. Vanuit dat inzicht kan

worden bepaald welke gedragsaspecten eventueel anders zou kunnen en welke niet. Inzicht verkrijgen vergt een beetje intelligentie en de durf om jezelf in een ander perspectief te plaatsen. Zonder inzicht is er doel noch richting.

3. Duidelijke doelen

Coaching zonder het vaststellen van doelen heeft geen zin. Tenzij het reflecteren op zichzelf als doel wordt genomen. Dan kan het weer wel. Zo nu en dan is het goed om even stil te staan bij het hoe en waarom.

4. Behapbare problematiek

De problematiek dient gerelateerd zijn aan het werk en enigszins te behappen zijn, zowel voor de coach als de coachee. Coaching is naar voren gericht, volgens het *fail forward* principe. Voor geestelijke problemen, zoals bijvoorbeeld een depressie of een angststoornis is psychotherapie aangewezen. Bij psychotherapie spelen juist de gebeurtenissen uit het verleden (die doorwerken in het heden) een rol. In mijn praktijk neemt coaching meestal niet meer dan vijf tot zeven sessies van anderhalf uur in beslag.

4. Niet alleen praten, maar ook doen.

Dit gaat over het experimenteren met alternatief gedragsrepertoire. Met enkel inzicht ben je er nog niet. Het mooie van coaching is dat je als persoon niet hoeft te veranderen. Wat wel verandert is de verbreding van het professionele gedragsrepertoire. Je gaat enkel op je werk een paar dingen anders doen. Effectiever. Via het principe van *self-reinforcement* ontstaat duurzame verandering: gedrag dat iets oplevert zullen mensen doorgaans geneigd zijn te herhalen. Hou ook rekening met de vliegwiel- en inktvlekwerking, ook wel het BAHAMA principe genoemd. Bijna Alles Hangt Met Alles Samen. Dus ga je aan 1 knop draaien dan draaien er een boel andere knoppen als vanzelf gunstig mee. Een vliegwiel heeft een klein zetje nodig om te draaien, maar kan veel in beweging zetten.

6. Last but not least: de klik

Tussen coach en coachee moet er ergens een 'klik' zijn. Vrienden hoeven ze niet te worden, maar beide partijen moeten wel het vertrouwen hebben dat ze bij elkaar aan het goede adres zijn. Het spreekt voor zich dat een coach competent dient te zijn en over een breed scala aan passende interventies beschikt. Het allerbelangrijkste is het stellen van de juiste vragen. Een coach biedt dus geen oplossingen, maar faciliteert het proces van verandering.

Erik Reijtenbagh, september 2018