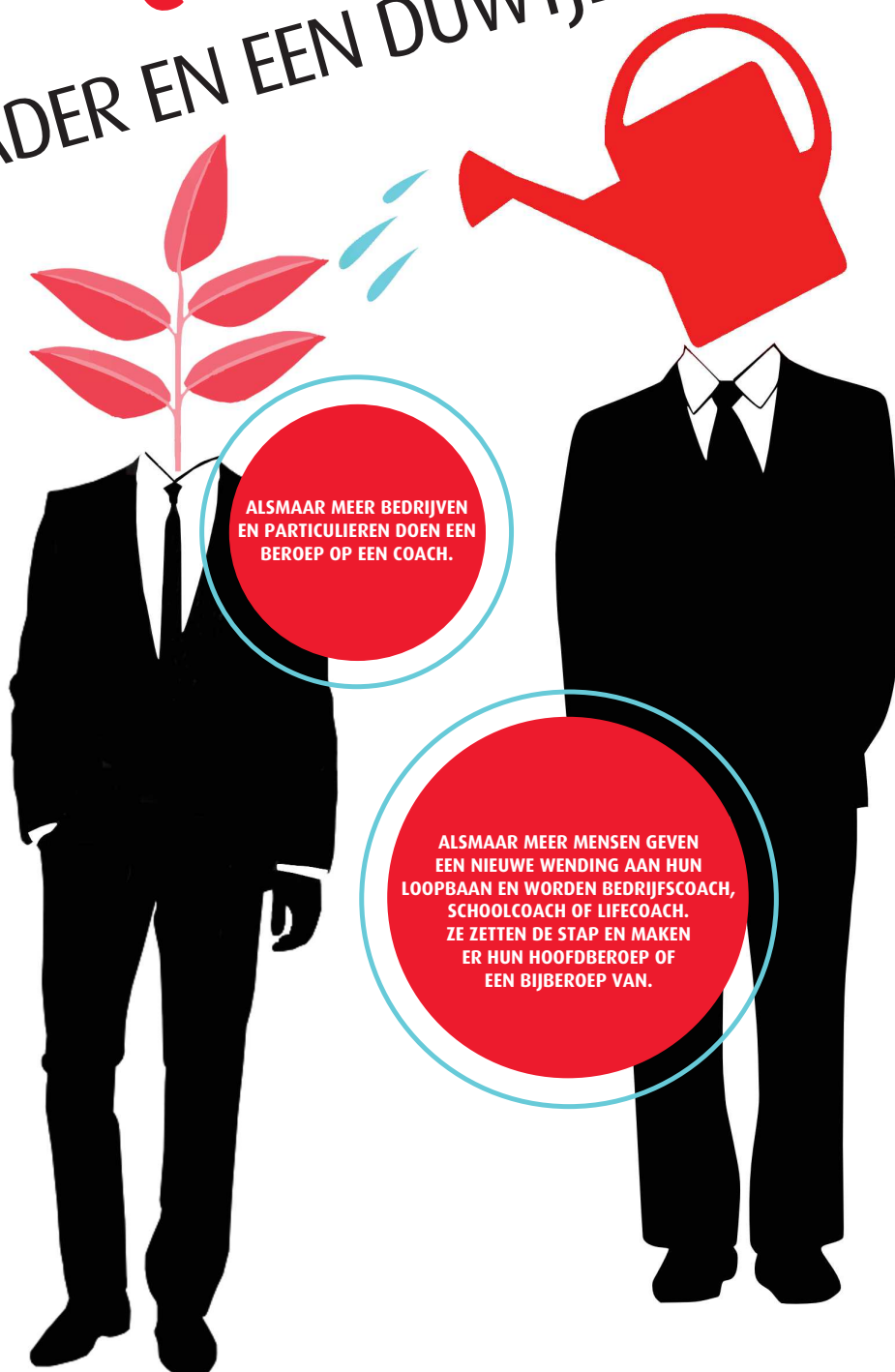


COACHING, EEN KADER EN EEN DUWTJE IN DE RUG!



ALSMAAR MEER BEDRIJVEN
EN PARTICULIEREN DOEN EEN
BEROEP OP EEN COACH.

ALSMAAR MEER MENSEN GEVEN
EEN NIEUWE WENDING AAN HUN
LOOPBAAN EN WORDEN BEDRIJFS
COACH, SCHOOLCOACH OF LIFE
COACH. ZE ZETTEN DE STAP EN
MAKEN ER HUN HOOFDBEROEP
OF EEN BIJBEROEP VAN.

Heel vaak stel ik bij de eerste kennismakingssessie (intake) echter vast dat de persoon die om coaching vraagt niet meer dan een vaag beeld heeft van wat coaching is en van wat hij ervan kan verwachten. In dit artikel gaan we samen ontdekken wat er precies achter die term schuilt, ongeacht de huidige mode of trend. We gaan de rol van de coach, hoe alles concreet in zijn werk gaat en de reële toegevoegde waarde van coaching beter afbakenen.

EEN STREEPJE GESCHIEDENIS...

Coaching neemt zijn oorsprong in het onderwijs en gaat terug tot in de oudheid. Vervolgens werd de term ook in de sportwereld overgenomen, waar hij sinds de jaren 30 in Frankrijk als dusdanig gebruikt wordt. Het zijn echter de Angelsaksische landen die hem in de jaren tachtig populair maken, voordat de rage in het laatste decennium van de twintigste eeuw Europa veroverd. In het begin zijn het de leidinggevende kaders die een beroep doen op een coach, omdat ze voordeel willen halen uit sporttechnieken voor de mentale voorbereiding van "grote kampioenen". Vervolgens breidt het gegeven zich uit tot alle hiërarchische niveaus van het bedrijf en tot het grote publiek.

Etymologisch gezien is het woord "coach" een Engels woord (to coach, trainen, voorbereiden, begeleiden, motiveren) dat afgeleid is van het Franse woord "coche", dat op zijn beurt afgeleid is van het Hongaarse woord "kocs" en het Latijn "candida" om een koets aan te duiden. Het woord "cocher" (koetsier) verwijst dus naar iemand die mensen vervoert en begeleidt naar een door de persoon in kwestie gekozen bestemming.

Het verband wordt duidelijk als je weet dat coaching een begeleidingsrelatie is, die gebaseerd is op zorgzaam, open en aandachtig luisteren met de bedoeling om de andere persoon te helpen om een oplossing te zoeken, zonder die te willen opleggen.

Filosofen en geestelijke leiders die zelfkennis en bewustmaking aanmoedigen hebben de weg geëffend voor wat we heden ten dage coaching noemen.

MEER DAN 1000 JAAR GELEDEN VOERDEN DE GILDEN HET BEGRIJP "GEZEL" (COMPAGNON IN HET FRANS) IN, EEN VORM VAN ARBEIDS- EN LEVENSCOACHING VOOR LEERLINGEN EN STAGIAIRES. HET FRANSE "COMPAGNONS DU TOUR DE FRANCE" (EEN OPLEIDINGSINSTITUUT) IS DAAR NOG STEEDS DE ERFGENAAM VAN, BEKEND OM ZIJN PERFECTIONISME IN MANUELE BEROEPEN DIE BESCHOUWD WORDEN ALS EEN KUNSTVORM.

COACH

DE ROL VAN EEN INDIVIDUELE COACH

Over het algemeen begeleidt een coach iemand om diens doelstellingen op korte of lange termijn te bereiken. Meestal gaat de persoon in kwestie door een crisis, een impasse, onvrede of leed in zijn leven of meer specifiek op zijn werk. Het verzoek, dat hij al dan niet duidelijk aan de coach formuleert, is bedoeld om een probleem op te lossen.

De persoon in kwestie kan specifieke vragen of problemen hebben: hij voelt zich niet opgewassen tegen bepaalde situaties of bepaalde personen. Hij wil bijvoorbeeld beter leren conflicten beheersen, vergaderingen houden, prioriteiten beheren, delegeren... Of hij wil zich professioneel heroriënteren, zich voorbereiden om een team te leiden enz.

In veel gevallen heeft de werknemer een vaag verzoek: hij voelt zich niet goed, is verward, heeft stress, is gedemotiveerd, vermoeid...

PERSOONLIJKE COACHING = IEMAND VRAAGT OM BEGELEIDING, ZONDER DAT DE WERKGEVER DAT OPLEGT. HIJ WIL BEGELEID WORDEN OM EEN PERSOONLIJK OF WERKGEBONDEN DOEL TE BEREIKEN EN NEEMT DE FINANCIËLE INVESTERING ZELF OP ZICH.

PERSOONLIJKE COACHING OF TEAMCOACHING IN BEDRIJVEN: BEGELEIDING VAN EEN PERSOON, EEN TEAM OF EEN ORGANISATIE OM ZIJN/HUN PRESTATIES TE VERBETEREN. DIT WORDT OPGELEGD DOOR DE WERKGEVER OM EEN VERANDERING TOT STAND TE BRENGEN EN TE BEGELEIDEN.

De aanleiding kan ook een alarmsignaal zijn of een verwachting van de hiërarchie, die een zwak punt waarneemt op het terrein: gebrek aan leiderschap, moeilijkheden om met druk om te gaan, communicatie die geen impact teweegbrengt...

Wat het vertrekpunt ook is, de prioriteit van een coach is de tijd nemen om de juiste vragen te omlijnen en daarbij een vertrouwensrelatie opbouwen. Hij gebruikt een gepersonaliseerde aanpak. Dat betekent niet dat er niet snel beweging en verandering kan komen. Coaching is en blijft gericht op een oplossing!

Het gaat echter niet eenvoudigweg om een paar "tips and tricks" en andere recepten. Het kan geen standaardparcours zijn dat voor iedereen gebruikt kan worden. Een coachingstraject is gebaseerd op de behoeften van de persoon en zijn leerstijl. Het is per definitie flexibel. Zo varieert ook het aantal sessies en de duur daarvan in functie van de persoon. Meestal bestaat een coachingstraject uit 3 tot 10 sessies van anderhalf uur, maar ook andere formules (tijd, aantal sessies) kunnen zinvol zijn! Individuele coaching kan aangevuld worden met workshops in kleine groepen of werksessies in teamverband.

COACHING: EEN SPRINGPLANK NAAR VERANDERING

Opdat de verandering duurzaam is, wordt er bij coaching diepgaand gewerkt aan motivatie, geloofsovertuigingen, waarden. De persoon geeft richting aan de verandering en is overtuigd van de toegevoegde waarde van de inspanningen die die verandering vergt. Het heeft geen zin om aan een perfectionist te vragen om van de ene op de andere dag te zeggen "ik trek het me niet aan" en plots van negen tot vijf te werken, terwijl hij 14 uur per dag werkt en de kwaliteit van zijn werk belangrijk vindt. Zijn natuurlijke aard verdringen dus.... Het heeft veel meer zin om hem te helpen om zijn eisen op het vlak van kwaliteit en goed werk "anders" te beleven. Zonder zijn identiteit of waarden te verraden zal hij leren om tevreden te zijn over zijn werk en zichzelf door meer realistisch te zijn. Hij zal werken om zijn verwachtingen, doelstellingen, prioriteiten duidelijk te maken of om feedback te vragen. Hij zal een grote inspanning moeten leveren om afstand te nemen en te relativiseren in de plaats van zijn "performantie" als op zichzelf staand en zonder overzicht te bekijken. De coaching gaat motiverende stap-per-stapleerstadia opstellen. De persoon in kwestie gebruikt zijn energie en aandacht voor zijn doelstelling, beseft dat "veranderen" mogelijk is en voelt zich al snel beter! Elk succes en elke overwonnen stap stimuleert hem en hij boekt vooruitgang en evolueert alsof hij de treden van een trap opgaat.

Veel mensen beginnen aan een coachingstraject zonder dat ze er zich bewust van zijn dat ze zichzelf in vraag zullen moeten stellen en aan zelfbeschouwing zullen moeten doen. Dat komt neer op in de spiegel kijken in alle eerlijkheid en welwillendheid. Natuurlijk houdt de coach rekening met wat de persoon bereid is om te zien of te doen. De werkstadia worden gebaseerd op de capaciteiten en grenzen van de persoon.

Vandaar het belang van een coach die in de loop van het traject verschillende houdingen kan aannemen: welwillend luisteren en aanzetten tot nadenken door de juiste vragen te stellen, uitdagen, een ervaring delen, een methode aanleren, aanmoedigen, geruststellen enz.

Coaching is resultaatgericht en pragmatisch, dat is waar. Maar de coach heeft geen toverstokje. Hij verlicht, biedt steun en begeleidt. Het is een pedagoog die zich aanpast aan het leerritme van de andere. De coach is er om te «leren leren» en ervoor te zorgen dat de persoon de stadia die hem op dat moment in zijn leven wachten haalt. De vooruitgang die hij maakt is merkbaar en geeft hem zelfvertrouwen. De persoon wordt het gewoon om zichzelf in vraag te stellen, om zijn verantwoordelijkheid te nemen om zich beter aan te passen aan veranderingen... Hij wordt zelfstandig. De bedoeling van coaching is NIET om afhankelijkheid te creëren. Vandaar het belang om iemand te helpen om zijn energie te steken in iets wat hij kan veranderen of beïnvloeden en kan doen evolueren. Soms is het moeilijkste werk de andere uit zijn slachtofferpositie te halen, om opnieuw de touwtjes van zijn leven in handen te nemen. De coach helpt om iemands beslissingsvrijheid en zelfbewustzijn te ontwikkelen, maar op een realistische en geleidelijke manier.

Persoonlijk geloof ik in een globale benadering van de persoon, ongeacht de beginvraag. Ik maak geen onderscheid tussen de privé sfeer en het werk of problemen die te maken hebben met lichamelijke gezondheid. De persoon is een geheel. Veranderen

vraagt energie en heeft gevolgen voor het hele “systeem”. De coach moet aandacht hebben voor de energie die het traject vergt en voor de dingen die de persoon toelaten om regelmatig zijn batterijen op te laden (bv. verkwikkende slaap, lichamelijke beweging, ontspanningsactiviteiten, gezonde voeding...). Bovendien bestaat het systeem ook uit zijn omgeving: partner, gezin, vrienden enz. Als de persoon in kwestie van houding verandert, zullen er rondom hem reacties komen. De coach helpt om die reacties op te vangen, want die kunnen destabiliserend zijn. Partners kunnen reageren op het feit dat de andere meer vrijheid opeist of zijn behoeften, zijn gevoelens meer tot uiting brengt. Dat kan schokkend zijn en onevenwicht in de relatie teweegbrengen. Je kan dus maar beter denken aan de behoeften, weerstand en verwachtingen in heel het systeem.

EEN “GOEDE COACH”?

Een “goede” coach worden leer je niet in een stageweekend of door dagelijkse contacten. “Mijn vrienden zeggen me dat ik goed kan luisteren” kan het idee doen ontstaan, maar coaching vergt een goede opleiding en voortdurende initiatieven voor persoonlijke ontwikkeling.

Een coach is geen goeroe die overdondert en met de andere speelt om “wauw”-effecten te creëren. Je komt trouwens niet altijd enthousiast terug van een coachingssessie. Heel het traject lang zijn er “magische” en ontroerende momenten, maar er is ook verwarring, ongemak, de indruk dat er “die dag” niet veel gebeurd is of dat je er niet zal komen.

Ook al mag de coach op bepaalde momenten meer sturend optreden en aandringen of zijn overtuigingen of principes duidelijk en eenduidig overbrengen, hij mag nooit iets opleggen. Ik kan bijvoorbeeld zeggen dat volgens mij ademhalingsoefeningen doen een gouden sleutel is voor welzijn en persoonlijke ontplooiing. Dat naar je lichaam luisteren de goede weg is naar luisteren naar jezelf en anderen. Maar ik stel het idee voor, rekening houdend met wat de persoon bereid is om op te nemen en hij zal zelf bepalen wat hij aankan in dit stadium. Soms denk ik bij mezelf dat ik enkel zaadjes geplant heb, die misschien of waarschijnlijk “op een dag” zullen groeien...maar dat ik op dat moment niet meer kon doen voor die persoon. Coaching vergt bescheidenheid.



CONCLUSIE

Coaching is geen kant-en-klaar parcours, zoals een dieet dat geen rekening houdt met de individuele omgeving en dat toch een wonderbaarlijk gewichtsverlies belooft. Het is de rol van de coach om te inspireren, de mogelijke trajecten en stappen te tonen. Vandaar het grote belang van de anamnese- en diagnosefase met betrouwbare tools en een grote openheid.

- Coaching brengt verantwoordelijkheidsgevoel bij en draagt bij tot meer zelfstandigheid en een groter aanpassingsvermogen.
- Coaching maakt potentieel en talent vrij met respect voor de aard en waarden van de persoon.

KORTOM, HET DOEL IS OM MENSEN TE HELPEN
HUN LEVEN ZELF UIT TE TEKENEN!

NATACHA VAN HOVE

