

ONDERZOEKEN INSPIREREN ONTWIKKELEN VERBETEREN



ANNE LEVER

COACHING TRAINING ADVIES



Coaching in organisaties: voorwaarden voor succes

Vooraf

In het verleden was ik leidinggevende van verschillende teams. Ook werkte ik een aantal jaren binnen een P&O-afdeling, o.a. als interim-hoofd. Zo heb ik van binnenuit de overwegingen leren kennen die een rol spelen bij het investeren in de ontwikkeling van medewerkers.

In dit foldertje probeer ik, zoveel mogelijk puntsgewijs, een beeld te geven van de voorwaarden om coaching een succesvol middel te laten zijn.

Waarom en wanneer coaching?

Zelf vond ik 'iemand naar een coach sturen' vaak een flinke stap. Het vereiste de actieve beslissing voortaan niet alleen zelf met de betrokken medewerker aan verbetering van kwestie x of beantwoording van vraag y te werken, maar het tevens buiten de deur te zoeken en daar geld voor te regelen. Het vroeg dus extra aandacht.

Toch waren er situaties waarin ik besloot om een medewerker zoiets 'aan te bieden'. Die situaties lijken aardig op wat nu de meest voorkomende werkgerelateerde onderwerpen van mijn coachingspraktijk zijn. De top zes:

Thema's: de top zes

- > Steun bij verbetertrajecten, vaak op basis van een beoordelingsgesprek,
- > Coaching en training van (jonge of nieuwe) leidinggevenden,
- > Overbelasting, problemen met planning & tijd, soms dreigende burn-out,
- > Reïntegratie na langdurige ziekte of afwezigheid,
- > Toekomst en loopbaan, en
- > Reflectie op het werk – stilstaan – sparren in vertrouwelijkheid.

Mijn ervaring van toen (en nu): **investeren in medewerkers bevordert, naast de kwaliteit van het werk, ook de sfeer op de werkvloer en werkt motiverend - in goede en in slechte tijden. Voor organisaties die het vooral van de kennis en betrokkenheid van hoogopgeleiden moeten hebben, is 'investeren' zelfs één van de belangrijkste voorwaarden voor succes.**

Wanneer is coaching effectief? - Checklist

Zou het wel echt iets opleveren? Als je niet uitkijkt is coaching toch eigenlijk een beetje een *black box*? Om coaching effectief te laten zijn moet inderdaad aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Om te beginnen moet er vooraf een aantal vragen aan de orde komen. Vervolgens moeten er een paar heldere afspraken worden gemaakt:

Vragen vooraf

- > Wat zijn precies de vragen en zijn leidinggevende en medewerker het daarover eens?
- > Wat willen werkgever en werknemer bereiken en vinden ze dat zelf haalbaar?
- > Zijn dit kwesties die op het niveau van het individu kunnen worden aangepakt?
- > Wie heeft tijdens het komende traject welke verantwoordelijkheid?
- > Is individuele coaching/training geschikt om de doelen te bereiken?

Afspraken & uitgangspunten

- > Op basis van de antwoorden op de vragen hierboven wordt een helder doel (plan) geformuleerd, waar medewerker, leidinggevende en coach zich aan verbinden,
- > De deelnemer is gemotiveerd om de stap zetten (verplichting werkt niet bij coaching) en het 'klikt' met de coach,
- > De leidinggevende blijft de ontwikkeling van de medewerker volgen en voelt zich verantwoordelijk voor – minimaal - monitoring en tussentijdse evaluatie (dus niet: 'je hebt nu toch een coach'),
- > De gesprekken die coach en medewerker voeren zijn vertrouwelijk.

Financiën

- > Een coachingstraject kost geld. Afhankelijk van de uitkomsten van vragen als die hierboven, kan een coachingstraject een goeie investering zijn. Een medewerker die beter functioneert of die tijdens een moeilijke periode op een persoonlijke, intensieve manier wordt begeleid...: je hebt het als werkgever soms heel snel terugverdiend. Kan het geld vrijgemaakt worden uit het opleidingsbudget? Of een ander 'potje' (werkverbetering, reïntegratie)? Of wellicht uit een post onvoorzien?



Overweegt u coaching bij mij voor één of meer van uw medewerkers, of voor uzelf, dan is er op mijn website (www.annelever.nl) veel informatie te vinden.

U kunt me uiteraard ook meteen voor meer informatie mailen (contact@annelever.nl) of bellen (020 6970302). Omdat ik vaak in gesprek ben met mensen, gaat mailen overigens meestal sneller dan bellen.