

Wat is Coaching

Coaching is nét dat beetje extra uit mensen krijgen. Mensen zeggen vaak wel dat ze zo veel mogelijk hun best doen en dat proberen ze ook wel, maar vaak kunnen ze, met een beetje stimuleren, nóg veel beter presteren dan ze dachten.

Aspecten waarop de taken van een coach zich richten

- **Uitvoering van werkzaamheden;** Een coach in de zorg heeft niet alleen een inspanningsverplichting, maar ook een resultaatsverplichting. Zijn / haar inspanningen moeten ook tot een bepaald resultaat leiden,
- **Samenwerking;** Onderhandelen, overleggen, flexibel, maar ook vasthoudend zijn. Organisatiesensiviteit tonen, dit houdt in dat de coach over de muren van zijn eigen organisatie heen kan kijken,
- **Invullen werknemerschap,**
- **Persoonlijk functioneren;** Een coach moet kunnen inschatten of iemand stressbestendig is en representatief. Kan en wil iemand presteren?

Competenties die een coach moet hebben

- Luisteren Samenvatten Doorvragen (LSD),
- Inlevingsvermogen,
- Kunnen afspreken en aanspreken,
- Duidelijkheid kunnen creëren,
- Vertrouwen scheppen,
- Constructieve confrontatie aangaan.

Voorbeeld van een coachingsmodel

Coachingsmodel GROW

Een coach maakt tijdens coachingsgesprekken gebruik van het vermogen van de gecoachte om te reflecteren door de ander terug te laten kijken naar wat hij heeft gedaan, hoe hij het heeft gedaan en wat de resultaten daarvan zijn. Reflecteren is het bewust nadenken over het eigen handelen met als doel dit handelen te doorgronden en ervan te leren. Het is een vaardigheid die een beroepsbeoefenaar nodig heeft om zijn beroeps-uitoefening te verbeteren waarbij hij gebruik maakt van zijn ervaringen. Hierbij zijn vragen stellen en feedback geven de belangrijkste instrumenten die de coach ter beschikking staan.

Het is het meest effectief en efficiënt om het gesprek volgens een methodiek te voeren. Het gesprek krijgt daardoor structuur en leidt ergens toe. Als eerste moet het doel van het gesprek vastgesteld en geformuleerd worden. Vervolgens moet duidelijk worden wat het probleem is of hoe de huidige situatie eruit ziet. Deze volgorde is vast te leggen in een methodiek. Deze methodiek wordt ook wel aangeduid met de letters GROW, die staan voor 'Goals' (doelen), 'Reality' (werkelijkheid), 'Options' (opties) en 'What to do' (plan van aanpak):

Doelen

Doelen hebben betrekking op de toekomst. Het gaat om een gewenste situatie waarnaar gestreefd moet worden. Effectieve formuleringen van doelen zijn Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden (SMART).

Werkelijkheid

Het doel van het onderzoek van de werkelijkheid is om zo objectief mogelijk duidelijk te krijgen hoe de situatie eruitziet en wat er precies aan de hand is. De belangrijkste instrumenten bij het onderzoek van de werkelijkheid zijn het stellen van vragen en het geven van feedback.

Opties

Het doel van het onderzoeken van opties is in eerste instantie het inventariseren van wat er allemaal mogelijk gedaan kan worden. Door rustig even de tijd te nemen om de mogelijke acties te onderzoeken, wordt vermeden om maar de meest gebruikelijke en voor de hand liggende oplossing te kiezen in plaats van de meest effectieve en voor deze situatie passende.

Plan van aanpak

In de laatste fase van het gesprek wordt er een keuze gemaakt en een plan van aanpak afgesproken. Het heeft de voorkeur de afspraken zo concreet mogelijk te maken en antwoorden te formuleren op vragen als:

1. Wat ga je doen?
2. Wanneer ga je het doen?
3. Hoe ga je het doen?
4. Wat kun je tegenkomen?
5. Hoe bereid je je daarop voor?
6. Welke hulp heb je daarbij nodig?
7. Hoe bepaal je of je je doel bereikt hebt?
8. Ben je gemotiveerd?
9. Sta je er achter?