

## COACHING VAN INDIVIDUEN EN TEAMS; OP ZOEK NAAR BETERE WERK- EN ORGANISATIEGERICHTE PRESTATIES

*Coaching is van alle tijden. De oude Grieken waren al gefascineerd door de kracht van reflectie op het eigen denken en handelen. Vandaag de dag is het binnen bedrijven en organisaties 'normaal' om terug te grijpen op die traditie, in de vorm van individuele of teamcoaching. Een 'orakel van Delphi' zijn wij als hedendaagse coach niet; onze focus is gericht op 'resultaat' en 'toegevoegde waarde' van het individu of team voor het bedrijf of organisatie. Wij onderschrijven het belang van investeren in mensen door coaching; ze leveren een nog betere of vernieuwde bijdrage aan het realiseren van de doelen van de organisatie.*

### Onze definitie; een begripsbepaling

Wij zien coaching als een vorm van begeleiding op vrijwillige, maar niet vrijblijvende basis, gericht op het leveren van toegevoegde waarde in de ontwikkeling van het individu of een team. Het gaat in de kern steeds om de wat-, hoe- en wie-vraag van de gecoachte. Wat wil ik bijdragen? Hoe doe ik dat? Wat drijft of blokkeert mij? Het *wezen* van coaching is daarmee bepaald: iemands potentiële kwaliteiten vrijmaken en waar nodig zijn belemmerende overtuigingen oprekken, zonder te onderwijzen, maar door het bevorderen van leren. Het *doel* van coaching is het verbeteren van de prestaties en leermogelijkheden door uitbreiding van het incasserings- en reflectievermogen en het handelingsrepertoire.

### Het coachingstraject uiteengezet

Essentieel voor een goede coachingsrelatie is de persoonlijke kennismaking. De aspirant gecoachte weegt zijn of haar vertrouwen in de coach en kiest er vrijwillig voor – of niet. Dat vertrouwen in een goede coachingsrelatie dient wederzijds te zijn: ook onze coaches maken daarin keuzes. Vertrouwen en betrouwbaarheid zijn voor ons van grote waarde. Na de persoonlijke kennismaking formuleert de gecoachte zijn specifieke coachingsvraag, in relatie tot de organisatie. Dat is richtsnoer voor gemiddeld zo'n zes (vaak maandelijks) vervolgesprekken en een evaluatiegesprek ter

afronding. In een coachingstraject gaat het om drie partijen: de coach, de gecoachte én het bedrijf of de organisatie. Daarom worden vooraf heldere afspraken gemaakt over de rol die de organisatie speelt in het coachingstraject. Indien gewenst hebben wij een zelftest of assessment beschikbaar. Gedurende deze zes tot acht maanden is tussentijds contact met de coach altijd mogelijk, indien de situatie daar om vraagt.

### Aanpak coachingsgesprekken

In elk coachingsgesprek onderscheiden wij een aantal stappen:

- de start: de thematiek van het gesprek
- de situatiebepaling t.a.v. een probleem, de eigen kijkwijze en reactiepatronen
- verkenning van (handelings)alternatieven
- acties en plannen
- evaluatie, afspraken & huiswerk

De complexiteit en intensiteit van het gesprek is vaak van dien aard dat gemiddeld twee uur nodig is om aan de gewenste kwaliteit invulling te kunnen geven. Wat ons bijzonder maakt, is dat alle gecoachten bij ons een betekenisvolle en belevenisvolle ervaring meekrijgen.

### Wat wij bieden

Coaching is er in soorten en maten. Wij onderscheiden drie soorten coaching:

- **Individuele coaching**

In de basis gaat het hier om 'helpende gesprekken' tussen coach en gecoachte vanuit een volwassen professionele relatie. De reflectie is gericht op vraagstukken van persoonlijke aard, vanuit *werkgerelateerde* kwesties; onze coaches zijn geen therapeut voor persoonlijkheidsvraagstukken.

Onze coaches brengen kennis en ervaring mee uit hun eigen advies- en managementpraktijk en zijn daarenboven gepokt en gemazeld in het coachingsvak.

- **Executive coaching**

Het gaat hier om een bijzondere vorm van individuele coaching: de focus ligt op 'de kopzorgen van de top'. Het gaat om specifieke coaching van bestuurders en managers die sturing en leiding geven aan bedrijven en overheidsorganisaties waar een stevig beroep gedaan wordt op de toepassing van emotioneel-intelligente methoden om de strategie van de organisatie te ontwikkelen of te realiseren. Enkele van onze coaches hebben zelf ervaring als politicus, bestuurder of CEO, waardoor zij in staat zijn zich meer dan gemiddeld in te leven in de specifieke vragen die bij de positie van de topmanager of topbestuurder horen. Executive coaching draagt daarmee vaak bij aan het ontwikkelen van de organisatie als geheel.

- **Teamcoaching**

Teamcoaching is gericht op een collectief van mensen met een gezamenlijke missie: een team. Het *doel* is om remmende mechanismen binnen een team op te heffen of te beteugelen en de vrijgekomen energie te richten op een hoger niveau van presteren in relatie tot de organisatiedoelen. Het richt zich soms op alle medewerkers in een afdelingsteam of op de geleding van een managementlaag in een organisatie. Maar meestal richt deze vorm zich op een managementteam dat leiding geeft aan een organisatieonderdeel. De *aanpak* is dan om de individuele remmingen, kwaliteiten en

bijdragen van de leden af te stemmen op de vereiste rollen, verantwoordelijkheden, sterkten en zwakten van het team als geheel in relatie tot de gewenste prestatie van de organisatie.

### **Kwaliteit, inzet en kosten**

1. Binnen WagenaarHoes is een groep van professionele coaches beschikbaar voor elk van onze drie coachingsvormen.
2. Onze coaches houden hun professionaliteit op peil onder het interne kwaliteitsregime van WagenaarHoes, door intervisie en doordat wij ons richten naar de Ethische Gedrags Code (EGC) van de Nederlandse Orde voor Beroepscoaches (NOBCO).
3. Meestal is al op voorhand te bepalen welk type coach – of zelfs wie – een verbinding zou kunnen maken met de voorlopige vraag; wij zorgen voor een snelle afspraak.
4. Indien een korte kennismaking is gewenst, voorafgaand aan een mogelijk coachings-traject, kan dat geheel kosteloos.
5. In onze coachingsopdrachten maken wij waar nodig gebruik van enkele bewezen instrumenten en tests. Voor deze tests zijn soms licentiekosten verschuldigd.
6. Gemiddeld komen de kosten van een regulier coachingstraject voor individuele coaching overeen met een totaal inzet van ongeveer 3 á 4 adviesdagen over de gehele periode.
7. De kosten voor executive coaching variëren sterk, afhankelijk van wat precies de coachingsvraag is en de intensiteit van het contact.
8. Teamcoaching is maatwerk, en afhankelijk van aantal deelnemers en organisatorische opgave. Daarom zullen wij altijd eerst een specifiek voorstel doen.

### **Informatie**

Voor (coachings)vragen kunt u contact opnemen met Jan Willem Kradolfer, Maureen Hendriks of Harry ter Braak, telefoon 0343 – 52 40 10. Zie verder de website voor informatie over onze activiteiten en ons kantoor, [www.wagenaarhoes.nl](http://www.wagenaarhoes.nl)

Hoofdstraat 69

Postbus 166

3970 AD Driebergen

T 0343 – 52 40 10

F 0343 – 53 39 69

info@wagenaarhoes.nl

www.wagenaarhoes.nl