



3-D Effectief Coachen

Een manager is verantwoordelijk voor het behalen van resultaten. Maar in zijn rol als coach stelt de manager zich ten doel zijn medewerkers beter te laten functioneren en te ontwikkelen. Als een medewerker een probleem heeft dan is dat voor een coach een mogelijkheid om die medewerker van dat probleem te laten leren. Het leren van een probleem is dan belangrijker dan het zo snel mogelijk oplossen ervan. Een manager kan zich coaching alleen eigen maken als hij ervan overtuigd is dat hij daarmee zijn effectiviteit op de langere termijn in positieve zin beïnvloedt. Aangezien coaching te maken heeft met de verbetering van het uitvoeren van taken, is het essentieel voor de verbetering van de effectiviteit van de organisatie. Coaching is geen overbodige 'luke' die alleen managers met tijd in overvloed zich kunnen veroorloven. Coaching is juist onmisbaar in onze resultaatgerichte zakenwereld om toezeggingen, afspraken, contracten en kwaliteit waar te kunnen maken. Je denkt misschien dat je je geen tijd kunt veroorloven om te coachen. Maar is het wel verantwoord om niet te coachen? Medewerkers worden gemotiveerd als ze weten waarvoor ze werken en welke invloed hun werk heeft. Ze worden daardoor "zelfsturend" en kunnen een betere bijdrage leveren aan de organisatie. Coachen maakt het verschil tussen mensen die gewoon hun werk doen en mensen die dat doen met enthousiasme en fantasie. Coachen versterkt een ontwikkeling waarin bevoegdheden en verantwoordelijkheden lager in de organisatie komen te liggen. Het gaat daarbij om een cultuur waarin alle medewerkers persoonlijk verantwoordelijkheden dragen voor het werk en voor het verbeteren van de effectiviteit.

Enkele basisbegrippen

In de aanpak van Reddin is sprake van:

- resultaatgericht coachen: de ontwikkeling van medewerkers staat centraal en op dat gebied moeten resultaten geboekt worden
- situationeel coachen: bewust die coachingstijl hanteren die passend is bij het niveau van ontwikkeling en de leerstijl van een (groep) medewerker(s)
- bekwaam coachen: vaardigheden en sociaal-psychologische factoren spelen een dominante rol in het coachingsproces

Reddin integreert deze drie componenten in haar training 3-D Effectief Coachen. Het begrip effectiviteit is, naast taakgerichtheid en relatiegerichtheid, de onmisbare derde dimensie.

De doelstellingen

Het doel van het 3-D Effectief Coachen is, om u als coach meer effectief te maken. Na dit seminar bent u beter in staat medewerkers te bezielen en te stimuleren om hen in staat te stellen hun werk naar eigen en beste inzicht te verrichten (medewerkers goed leren omgaan met hun mogelijkheden). Het 3-D Effectief Coachen biedt u praktische vaardigheden en waardevolle inzichten om een succesvolle coach te worden. U leert wat de spelregels van het coachen zijn, u leert te beslissen wanneer, waar, waarom, wie en hoe er gecoacht moet worden en voor welke valkuilen u op moet passen. Aan het eind van de training bent u in staat coaching effectiever toe te passen.

3-D Effectief Coachen

Welke vaardigheden leert u?

Sommige mensen zijn geboren leiders, maar dat zijn er betrekkelijk weinig. Het is echter mogelijk dat mensen de instelling en denkwijze aanleren die hen tot bekwame coaches maken. Coaching is iets dat geleerd en aanmerkelijk verbeterd kan worden door bestudering en lering van de ervaring van anderen en door effectieve toepassing van bepaalde methoden. Tijdens het seminar komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- resultaatgericht coachen
- kenmerken van een coach
- leren en leerstijlen
- communicatie in het coachingproces
- delegeren
- counselen
- motiveren
- participeren
- instrueren
- coachen van zelfsturende teams
- macht, invloed en commitment

Structuur

De training bestaat uit drie blokken van twee dagen.

- Het voorbereidend werk: bestuderen van een deel van de theorie, voorbereiden van een korte praktijkcase, invullen van een vragenlijst (tijdsbeslag ongeveer tien uur)
- In de blokken 1 en 2 worden stapsgewijs alle aspecten van coachen behandeld en toegepast
- Tussen de blokken 1 en 2 (zes weken) wordt de rest van de theorie bestudeerd en worden praktijkopdrachten uitgevoerd (tijdsbeslag ongeveer tien uur)
- In het derde blok krijgen de deelnemers integrale coachingsopdrachten. In dit blok spelen professionele acteurs de rol van degene die wordt gecoacht
- Tussen de blokken 2 en 3 (zes weken) vindt toepassing in de praktijk plaats met behulp van een praktijkplan
- Na het seminar passen de deelnemers de nieuw verworven kennis, inzichten en vaardigheden toe in hun eigen praktijk

Anderen over Effectief Coachen

- "Het programma is op de groep geschreven, cases ontleend aan de eigen organisatie worden in het programma opgenomen"
- "Reddin hanteert een vaste methodiek, waarop binnen de context aanpassing mogelijk is"
- "Theorie en praktijk worden goed afgewisseld"
- "De training is heel goed toegesneden op de dagelijkse werksituatie"
- "De trainers hebben een uitstekend inlevingsvermogen en grijpen op het juiste moment in in het groepsproces, ze zijn uitstekend thuis in de materie"
- "Het materiaal is goed verzorgd en naderhand te gebruiken als naslagwerk"
- "Indringende training; uitstekende opbouw van het programma"