

Coaching

Coaching van Groen en Partners: op adem komen, aandacht voor jezelf, persoonlijke groei, (weer) geïnspireerd leven en effectief werken.

Voor wie is onze coaching bestemd?

Wij coachen mensen met uiteenlopende vragen, zoals managers die een bepaald aspect van hun leidinggevend gedrag willen verbeteren, bijvoorbeeld meer balans tussen directief/resultaatgericht sturen en mensgericht/coachend leidinggeven. We coachen medewerkers met vragen over onzekerheid of onhandigheden in hun stijl van werken, of met fricties in communicatie en samenwerken. Ook coachen wij mensen die dreigen vast te lopen in hun functie, of ziek zijn geworden. Veel mensen in onze coachpraktijk werken aan persoonlijke zingevingvragen met betrekking tot hun leven en werk.

Welke doelen streven we na in de coaching?

Een grote sprong maken in het verbeteren van je eigen effectiviteit. Je meest persoonlijke kwaliteiten vrijmaken. Jouw oorspronkelijkheid en authenticiteit meer zichtbaar maken in je dagelijks werk. Datgene wat je daarin belemmert op een oorzakelijk niveau leren kennen en aanpakken, om zo je mogelijkheden te verruimen. Expressie geven aan je eigenheid. De juiste maat hanteren. Balans tussen je eigen groei als mens en het werken aan doelen van de organisatie.

Hoe werken wij?

Wij bieden de juiste voorwaarden voor zelfonderzoek en persoonlijke ontwikkeling. Met speciale aandacht voor je eigen stijl en werking. Versterken van persoonlijke invloed begint bij het (her)kennen van je eigen grondtoon. De volgende stap is dat wij je aanmoedigen te oefenen met het inzetten van die eigenheid. Dat wordt zichtbaar in het vermogen om de relatie met anderen aan te gaan en open te houden, juist als het spannend wordt of bij tegengestelde belangen. Dit vraagt ook van ons dat we werken vanuit persoonlijke betrokkenheid, in maximaal contact en op het scherp van de snede. Zo helpen wij je je grenzen op te zoeken, te verruimen en daarmee de plek in te nemen die je toekomt. Dan kun je eigen wensen en oplossingen duurzaam inzetten in je werk.

Wat kenmerkt onze coaching?

Eenvoud, diepgang en praktische toepassing in het dagelijks handelen: dit zijn de kenmerken van onze coaching.

In het eerste gesprek richten we ons op een heldere diagnose, nieuwe inzichten en een nieuw perspectief op effectieve gedragsverandering. Waarop is deze uitspraak gebaseerd? Er zit méér in ons dan nu zichtbaar is in het dagelijks handelen. Je hebt als mens zoveel mogelijkheden in huis: een heel eigen grondtoon en unieke persoonlijke kwaliteiten.

Waarom is die eigenheid nu minder zichtbaar?

In onze socialisatie leren wij deel te nemen aan de cultuur van gezin, school en omgeving. Dat vraagt aanpassing van ons gedrag aan de wensen, gebruiken en beperkingen van die omgeving. Daarmee worden wij een effectief en gewaardeerd lid van de maatschappij. Tegelijkertijd geeft deze 'inordening' in de cultuur een zekere beperking

aan onze vrije expressie. Een aantal unieke, persoonlijke kwaliteiten komt in onze socialisatie niet of slechts beperkt tot bloei.

Dit wordt onder andere zichtbaar in situaties waarin we als volwassenen reactief en niet autonoom handelen in contact met anderen. Dit uit zich in organisaties vaak in moeizame of stagnerende samenwerking. Direct onder dat gedrag waardoor de coachvrager zich beperkt voelt of waarmee hij of zij worstelt in het samenwerken, sluimeren vrije creativiteit en oorspronkelijke kwaliteiten. In het intakegesprek maken we contact met die eigenheid en grondtoon.

Vervolgens helpen we het verkennen van en verder vertrouwd raken met die oorspronkelijke en hoogst individuele kwaliteiten. Vervolgens stimuleren we het oefenen met de toepassing in de dagelijkse praktijk. Handelen doet veranderen. Belangrijke leermogelijkheden dienen zich aan om in lastige, spannende situaties toch in contact te blijven en vanuit persoonlijke keuzes en inzichten te handelen. In onze coaching geven wij daartoe diverse inzichten én handvatten voor praktische toepassing. Al doende maakt de coachvrager zich vrij uit gewoonten, patronen of afhankelijkheid. Hij of zij neemt zo meer en meer de eigen plek en positie in.

Deze eigenheid en toonzetting heeft ook natuurlijke grenzen die, als ze onderkend worden en we er de verantwoordelijkheid voor nemen, juist krachtig en vrij maken.

Zo oefenend komen eigen en oorspronkelijke kwaliteiten tot bloei.

In onze coaching stimuleren wij dit onderzoek en leerproces.

De mogelijkheid is aanwezig om waar passend bij de thematiek een familie- of organisatieopstelling te doen.

Inhoud van de coaching

We besteden aandacht aan het effect van gedrag en stijl van leidinggeven op anderen. Onderliggende zelfbeelden, normen en waarden worden uitgediept, evenals latent aanwezige kwaliteiten. Zowel karaktereigenschappen en blinde vlekken voor het eigen gedrag als onbewuste patronen en gewoonten worden inzichtelijk gemaakt. Daarvoor bieden wij inzichten aan uit verschillende psychologische stromingen en levensbeschouwelijke scholen, onze eigen opleiding in coaching en coachend leidinggeven, alsmede uit de langdurige en brede praktijkervaring van Groen en Partners. De vraag achter de coachvraag komt in beeld, met levensthema's en vragen over zingeving. Wij geven richting en ondersteuning bij het inzetten van verworven inzichten in dagelijks werk en leven. We ondersteunen mensen bij het vergroten van hun zelfsturend vermogen in lastige situaties of onder druk. Daarbij werken we met casuïstiek uit de eigen praktijk van de coachvrager. Belangrijk vinden wij het ontwikkelen van gevoel voor eigenwaarde en zelfvertrouwen en het welbevinden in werk en andere levensgebieden.

Wat kun je leren en integreren?

- Je eigen stijl en kwaliteiten inzetten in samenwerken en communiceren
- Grenzen stellen en handhaven, ook als de druk toeneemt
- Aanspreken en confronteren met behoud van de relatie
- Effectief hanteren van stress, werkdruk en (emotionele) spanning
- Bijsturen van mensen die het samenwerken verstoren en resultaten vertragen
- Mensen enthousiasmeren en helpen hun (nieuwe) rollen te praktiseren bij organisatieveranderingen (handelen doet veranderen!)
- Leidinggevend en medewerkers helpen aanpakken wat onvermijdelijk en pijnlijk is
- Toepasbare psychologische kennis en vaardigheden in het samenwerken, coachen en leidinggeven

Aanmelding en intake

In de meeste gevallen is de leidinggevende van de betrokkene opdrachtgever voor de coaching. Soms is dat P&O. De opdrachtgever heeft de aanleiding en aandachtspunten voor coaching met hem of haar doorgesproken.

De start van het coachingstraject bestaat uit een intakegesprek met aanvrager van de coaching. Belangrijk in dit gesprek is de vraag of het 'klikt' tussen de coach en de persoon die gecoacht gaat worden.

Essentieel hierbij is of de betrokkene in het intakegesprek de diagnose herkent en of hij of zij voldoende motivatie toont om daaraan te werken. Soms sturen we op verzoek een inhoudelijk verslag van het intakegesprek aan de opdrachtgever, echter pas nadat de betrokkene met de inhoud van dat verslag heeft ingestemd.

Tijdens de coaching verstrekken wij geen informatie uit de coachingsgesprekken aan de opdrachtgever of leidinggevende. Indien gewenst kan, uitsluitend na instemming van de gecoachte persoon, van deze regel worden afgeweken. De informatieoverdracht vindt regulier plaats in evaluatiegesprekken halverwege en aan het eind van het coachingstraject. Indien er sprake is van een conflict of meningsverschillen over het functioneren tussen leidinggevende en te coachen persoon, worden - voorafgaande aan het intakegesprek - met alle betrokkenen gezamenlijk de uitgangsituatie en de aandachtspunten voor de coaching besproken. Na overeenstemming volgt dan de gebruikelijke procedure van een intakegesprek.

Omvang van de coaching en tijdinvestering

Een coachingsgesprek duurt 1,5 uur en vindt plaats met een frequentie van meestal eens per 14 dagen, frequenter wanneer nodig of minder frequent als dat passend is. Een volledig traject omvat:

- intakegesprek
- vijf coachingsgesprekken
- evaluatiegesprek met leidinggevende, gecoachte persoon en coach
- vijf coachingsgesprekken
- afsluitend evaluatiegesprek met leidinggevende, betrokkene en coach

De evaluaties worden door de betrokkene in overleg met de coach voorbereid. Eventuele schriftelijke inbreng vindt plaats door de persoon die gecoacht wordt. In het eerste evaluatiegesprek bespreken we wat de coaching tot dan toe heeft opgeleverd. We toetsen of de coaching door alle partijen als zinvol wordt ervaren en voldoende uitzicht biedt op de gewenste resultaten.

Voor de leidinggevende ondersteunen de evaluatiegesprekken zijn of haar coachend leidinggeven. Met name door te expliciteren welke inzichten de betrokkene uit de coaching om gaat zetten in de praktijk van het werk.

Het is mogelijk om de coaching na de eerste vijf gesprekken te beëindigen of tijdelijk te stoppen. Ook is het mogelijk dat in de loop van het vervolgtraject de coaching wordt beëindigd. Soms wordt bij de afsluiting van de coaching een afspraak gemaakt om na een half jaar of een jaar weer een aantal gesprekken te voeren.

In enkele gevallen (bijvoorbeeld bij burn-outproblematiek of in geval van crisissituaties) blijkt voortzetting na het 10e gesprek gewenst of soms noodzakelijk.

Ter ondersteuning van het leerproces stellen wij studieboeken beschikbaar.