

Wanneer is een coach nodig?

Wat is het (essentiële) verschil tussen een manager, een trainer en een coach?

Wanneer is het goed om een coach in te zetten?

In grote lijnen kunt u stellen dat bepaalde functionarissen op een bepaalde manier kijken naar problemen en naar mensen met een probleem:

1. Een trainer denkt: "Ik ken een manier om ermee om te gaan en die kan ik je leren".
2. Een adviseur denkt: "Ik weet de oplossing en die zal ik je vertellen".
3. Een therapeut denkt: "Ik denk te weten wat je mankeert".
4. Een manager denkt: "Ik weet wat onze doelstelling is, dus ik weet hoe jij je taak moet uitvoeren".
5. Een coach denkt: "Ik ken de oplossing nog niet, laten we er samen achter zien te komen tijdens de analyse van het probleem".

Zoals we tegenwoordig naar ontwikkelingshulp kijken ("leer iemand te vissen in plaats van hem een vis te geven"), zo kunt u ook tegen coaching aankijken.

Een coach gaat samen met de cliënt op zoek naar de bron of oorzaak van het probleem en bespreekt de beste oplossing, een oplossing die past bij de persoon en de situatie in kwestie.

Omdat tijdens een coachingstraject sprake moet zijn van een actieve houding van de cliënt, leert de cliënt om een probleem te analyseren en op te lossen. Tijdens dit traject worden vanzelfsprekend zwakke punten in houding en gedrag van de cliënt ontdekt. De coach levert suggesties tot verbetering en de cliënt gaat hiermee actief aan de slag tijdens het oplossen van zijn probleem.

Het doel van coaching is altijd dat de cliënt zelf zijn probleem leert analyseren en oplossen, en na de coaching zelfstandig met soortgelijke of andere problemen kan omgaan.

Als vanzelfsprekend wordt tijdens het traject een andere houding en/of gedrag aangeleerd, omdat dit een essentieel onderdeel vormt van het oplossen van het probleem.

Coaching wordt altijd kort en in principe eenmalig ingezet.