

Coachen – John Whitmore

*‘Je kunt iemand eigenlijk nooit iets leren, hij moet het zelf leren’ Socrates*

Coachen gaat over mensen helpen zich bewust te worden van hoe ze dingen doen, om zowel hun bewustzijn als hun verantwoordelijkheidszin te vergroten.

Coachen is gemakkelijk te leren, toch gaat het in tegen veel dingen die onze cultuur ons heeft opgelegd : oordelen, bekritisieren, straffen en belonen.

De aanname is dat iedereen een potentiëel succes is en de eenvoudige rol van de coach is iemand zijn eigen oplossingen te laten aandragen door vragen te stellen.

De vragen proberen de details van een situatie te onthullen (het wat, wanneer, wie en hoeveel) maar niet het waarom. ‘Waarom’ vragen kunnen namelijk oordelen oproepen en verdedigingsmechanismen uitlokken en maken het proces veel te analytisch.

De vraag naar meer detail verhoogt de concentratie en het bewustzijn van de persoon die gecoacht wordt. Het dwingt hem dieper op een situatie in te gaan om zijn eigen antwoorden te vinden.

In plaats van traditionele kennisoverdracht van de ene persoon op de andere, gaat coachen over het optimaliseren van individualiteit en uniciteit. Daarom is het een positieve manier om tegen mensen aan te kijken.

Om een coachende organisatie te bekomen, dienen de psychologische prestaties van de mensen verbeterd te worden.

Traditionele managers buiten hun positie van zeggenschap over salaris, promotie en ontslag uit om dingen voor elkaar te krijgen. Binnen deze context beschouwen ze het niet als een probleem mensen te vertellen wat ze moeten doen. Maar Whitmore denkt dat als we mensen bevelen geven of dicteren, ze gedemotiveerd raken en een sfeer van ‘wij’ en ‘zij’ creëren. Leidinggevendens durven hun ware gevoelens en ideeën niet te laten zien, en het ontbreken van niet-oordelende feedback verstikt motivatie en verbetering.

Coaching ligt op een totaal ander niveau. Een traditionele baas zal, als iemand naar hem toekomt, of de situatie in eigen hand nemen of de persoon verwijten dat hij in de situatie is terechtgekomen. Een coachende baas zal korte vragen stellen over wat er gebeurt, waardoor de medewerker er zelf over gaat nadenken.

Dat geeft de medewerker het eigenaarschap van het probleem en zet hem ertoe aan een oplossing te vinden. Af en toe zal het tijdens het noodgeval sneller gaan als de baas iets opdraagt in plaats van te coachen, maar in een ondersteunende omgeving zal dit geen probleem zijn.

Je kan zelfwaardering bij mensen kweken door uw verwachtingen van hen te veranderen.

Het gaat in principe over het stellen van doelen, de realiteit checken, de opties bekijken en de bereidheid vaststellen.

Bij coaching moeten we doelen formuleren rond wat mogelijk zou moeten zijn, niet rond wat waarschijnlijk wel zal gebeuren. Om inspiratie uit een doel te halen, moet het een beeld van onszelf of van ons bedrijf uitdrukken dat ons naar een totaal nieuw niveau tilt. Als je je eenmaal bewust bent van wat mogelijk is (doelen) en waar je nu staat (realiteit), dan ben je klaar om alternatieve routes en strategieën (opties) te onderzoeken die je naar je doel kunnen brengen. De laatste serie vragen die je moet beantwoorden gaan over uitvoering : als je eenmaal een weg hebt gekozen, wie is er dan bij betrokken en wanneer gaat het gebeuren (bereidheid).

Hoewel het simpele vragen zijn, hebben ze toch een transformerend effect, omdat het hele idee van presteren niet meer zo raadselachtig is. De duidelijke verwachtingen zorgen voor een grotere verantwoordelijkheid en bewustzijn.

Het bedrijf van de toekomst zal zijn best doen mensen van geld, zekerheid en gemeenschapsgevoel te voorzien, maar zal ook waarden hebben waarvoor mensen graag werken. Bedrijven die sociaal verantwoordelijk zijn zullen prettiger zijn om voor te werken.

De rol van coachen in die transformatie van onze houding tov werk ? Whitmore gelooft dat stress een symptoom is van een gebrek aan betekenis en doelen. Coachen moet daarom niet alleen maar gericht zijn op efficiëntie of het bereiken van doelen, maar de hoogste waarden van mensen oproepen. Zo kan het werk dat ze doen een manier zijn om zichzelf volledig uit te drukken.

Coaching is, in deze tijd van persoonlijke ontwikkeling en individualisme, een manier om de wereld te veranderen via mensen, en niet via substituties.