

Je medewerker laten coachen? 5 aandachtspunten.

“Ik laat mijn medewerker coachen, want ik zie ontwikkelpunten en ik vind dat hij er wat mee moet doen en tot nu toe helpt mijn aansturing niet.” Heel goed! Je hebt coaching als ontwikkelinstrument in beeld. Als coach en HR-adviseur doet me dat goed, want dat coaching in bedrijven helpt bij het behalen van de bedrijfsresultaten, is inmiddels bewezen.

Met enig voorbereidend denkwerk door jouzelf wordt het resultaat alleen maar beter. Check bijvoorbeeld voorafgaand aan het bespreken van coaching met je medewerker de volgende vijf punten.

1. Onderzoek bij jezelf of je medewerker coaching nodig heeft, of misschien jijzelf! Kan het zijn, dat je de resultaten die je van je medewerker verwacht, zelf niet oproept bij je medewerker door niet voldoende aan te sluiten bij hem of haar? Zijn het misschien je eigen blinde vlekken die belemmeren? Denk aan situationeel leiderschap, ben je in staat om bij elke medewerker resultaat te bereiken, ongeacht of de medewerker “wortels en stokken” nodig heeft, of motivatie 3.0 vertoont ? Zit misschien je eigen ergernis of onmacht in de weg?

2. Als jouw conclusie is, dat de interventies van een externe coach zinvol kunnen zijn, vraag je dan af om wat voor traject het eigenlijk gaat. Is het een:

- A. **Regulier ontwikkeltraject** op competenties of talenten (je ziet dat de medewerker meer in huis heeft en je wilt dit stimuleren)
- B. **Ondersteunend traject** (de medewerker heeft tijdelijk een steuntje in de rug nodig, heeft een externe spiegel nodig, kan even uit de trein stappen om meer bewust te worden van werkgedrag);
- C. **Vitaliteitsgerelateerd traject** (de medewerker loopt min of meer vast en ontwikkelt lichamelijke klachten als gevolg van het werk. Je zou het ook werken aan duurzame inzetbaarheid kunnen noemen);
- D. **Loopbaantraject** (de medewerker is een goudvis maar zit niet meer in juiste aquarium zeg ik dan altijd...)
- E. **Verbetertraject** (de medewerker presteert niet voldoende, bereikt de gewenste resultaten niet, je denkt wel dat het er inzit maar jij krijgt het er niet uit).

Je medewerker laten coachen? 5 aandachtspunten.

3. Vraag je vervolgens af hoe je om wilt gaan met de rapportering aan jou:

- Wil je voorafgaand een gesprek met de coach en de medewerker om de ontwikkeldoelen en resultaten van het traject samen te bepalen?
- Wil je de resultaten die je verwacht van je medewerker en samen voorafgaand aan de coaching afstemt, door je medewerker zelf in laten brengen in het coachproces, waarbij jij alleen het eindresultaat beoordeelt? Dus jij hebt zelf geen contact met de coach behalve bij calamiteiten?
- Hoe wil je evalueren en bijsturen? Met je medewerker zelf? Een gesprek met de coach (na toestemming medewerker natuurlijk)? Of
- Wil je een driegesprek? Wanneer? Bij het bereiken van een bepaald resultaat, bij het niet bereiken van een bepaald resultaat, standaard na drie interventiegesprekken? Wil je een schriftelijk eindverslag voor in het dossier? Wat wil je dan graag lezen of horen, er van uitgaande dat je geen inhoudelijke zaken mag vernemen van de coach, alleen procesmatige opmerkingen? Bespreek dit van te voren met de medewerker en eventueel met de coach. Er zijn coaches die consequent geen contact willen met de leidinggevende om objectiviteit van het traject te waarborgen. Als je medewerker niet wil dat je contact hebt met de coach, onderzoek dan wat de reden hiervan is. Maak het bespreekbaar en respecteer natuurlijk de wens van de medewerker. Als die zich niet vertrouwd voelt in het traject zal er toch geen resultaat behaald worden.

4. En dan de hamvraag: **Wanneer vinden jullie samen dat het traject geslaagd is?** Wat is jouw gewenste resultaat? Wat wil je de medewerker anders zien doen? Wat wil je de medewerker anders horen zeggen na de coachingssessies? Wanneer voelt het resultaat goed voor je? Als je competenties ontwikkeld wilt zien, wat wil je dan voor bijbehorend gedrag zien en horen? Bijvoorbeeld:

- Medewerker zou een andere toon aan moeten slaan tegen klanten? Wat wil je dan liever horen?
- “We doen het toch samen” vaker uit horen spreken door deze medewerker in het team in plaats van dat solistische gedrag? Wat zegt of doet hij dan nu? En wat maakt dat jij het anders wilt?
- Proactiever? Zelfsturender? Wanneer dan? Heb je voorbeelden van wanneer het ontbrak? En van wanneer je het juist verwacht maar er alleen reactiviteit was?
- Meer oplossingen in je mailbox van de medewerker dan problemen? Wanneer wel? Wanneer niet?

Je medewerker laten coachen? 5 aandachtspunten.

Dit is een erg belangrijke stap in het proces omdat het concreet en specifiek maakt wat je van de medewerker verwacht. Zoek hier vooral samen de dialoog in. Deze stap ontbreekt vaak of bevat te abstracte begrippen. Nog een belangrijke ervaringstip: kies maar 1 of 2 gedragsaspecten in plaats van een hele lijst met te ontwikkelen competenties. Die 1 of 2 nieuwe gedragingen maken het verschil in veel bredere zin. Dat besef je misschien niet maar een kleine stap voor jou is in het hoofd of gevoel van je medewerker soms enorm.....

5. En last but not least: zoek samen een bij het traject passende coach! Maak je medewerker duidelijk om welk traject het in jouw ogen gaat (zie 3) en vraag of hij/zij zelf een coach op het oog heeft. Zo niet, vraag HR in jouw organisatie. Of kijk voor een loopbaantraject op www.noloc.nl

En als allerlaatste wijsheid:

Het mooie is dat met jouw eerste gesprek met jouw medewerker over bovenstaande zaken het coachingsproces al is begonnen. Hoe sterker ook jouw gespreksvoering, hoe effectiever het hele proces!

