



Coaching door Guiver Freeman

© 2010, Guiver Freeman Ltd

Ons coachingsaanbod is gericht op ondernemers, werknemers van alle niveaus en particulieren.

Uitgangspunten

1. De coach en de cliënt gaan de coachingsrelatie aan op basis van wederzijdse vrijwilligheid en gelijkwaardigheid. Vertrouwelijkheid staat hierbij voorop.
2. Er is altijd een relatie met de opleiding, het werk of de loopbaan van de cliënt. Het kan dus gaan om de verbetering van prestaties of om een andere soort ontwikkeling van de coachee in relatie tot school, studie of werk.
3. Het is van belang dat de cliënt vooraf nadenkt over zijn eigen vraag. De vraag kan samen met de coach verhelderd worden. Wat speelt er, wat wil de cliënt anders doen in zijn (werk)leven en wat is daarbij belangrijk? In het coachingstraject staat het handelen en het gedrag van de cliënt centraal, plus wat hij daarin wil veranderen. De coach houdt de cliënt een spiegel voor, confronteert hem met zijn eigen gedrag. Vervolgens helpt de coach de cliënt ontdekken welke andere mogelijkheden er zijn en stimuleert hij de cliënt om uit die mogelijkheden te kiezen en met nieuw gedrag te experimenteren. Hierbij staat centraal dat de cliënt van de omgeving de ruimte krijgt om met nieuw gedrag te experimenteren en hij dus ook fouten mag maken. Kortom, er moet ruimte zijn om te leren.
4. Het gaat om de persoon van de cliënt. Hij wordt zich bewust van en ontwikkelt zijn competenties en mogelijkheden. De coach heeft doelgerichte aandacht voor de persoonlijke context van de cliënt, uiteraard met respect voor de eigenheid van de cliënt. Zo komen de werk- en/of privésituatie aan de orde, de geschiedenis van de cliënt, maar ook zijn kennis, vaardigheden, waarden en overtuigingen, behoeftes en motivatie, eigenschappen, zingeving. We blijven echter niet te lang stilstaan bij het probleem. We nemen wel de tijd om de knelpunten te verkennen om daarna over te gaan op alternatieven voor verbetering. Het gaat ons erom om de cliënt te ondersteunen bij zijn bewustwording van de situatie en vervolgens het inzetten van aanwezige kwaliteiten om de weg te bewandelen naar het gewenste 'reis' doel. We coachen dus resultaatgericht, waarbij zelfsturing een voorwaarde is en bevorderd wordt!

Kortom:

De coach schept voorwaarden. De cliënt is zelf verantwoordelijk voor de resultaten en stuurt zonedig bij. Als de cliënt de houding, werkwijze of interventies van de coach niet ervaart als bevorderend, geeft hij dat zelf aan.

Verloop van een coachingstraject

Een coachingstraject begint altijd met een oriëntatie: een wederzijdse kennismaking. Daarin komt aan de orde wat de cliënt voor vragen heeft en of coaching wel de juiste aanpak is voor die vragen. Natuurlijk gaan we ook na of er een goede 'klik' is tussen de cliënt en de beoogde coach. Als die klik onvoldoende aanwezig is, kan Guiver Freeman een andere coach aanbieden. Vervolgens gaan we na welke en hoeveel middelen en tijd het coachingstraject waarschijnlijk zullen vergen en of dat wel te

realiseren is. We beëindigen een succesvolle kennismaking met een opdrachtbevestiging. Daarin leggen we vast hoeveel tijd er in eerste instantie wordt ingepland voor het coachingstraject. Let op: een coachingsgesprek duurt meestal ongeveer een uur, met een mogelijke uitloop van een kwartier. Daarna besteedt de coach nog ongeveer een kwartier van de overeengekomen tijd aan de nodige administratie. Per gesprek wordt dus gemiddeld anderhalf uur berekend.

Pas in de eerste echte coachingsgesprekken gaan we dieper in op wat er precies aan de hand is. De mogelijkheid bestaat om aanvullend een Insights Discovery® profiel of een PAPI™-vragenlijst in te zetten. We verhelderen samen de achtergrond van de vraag en waar het echt om gaat. We omschrijven het gewenste resultaat van het coachingstraject zo concreet mogelijk en zoeken uit wat en wie er nog meer bij betrokken zijn of zouden moeten zijn. We benoemen een of meer haalbare doelen en maken een plan om de (belangrijkste) doelen te bereiken. Dat plan leggen we vast in een inhoudelijke coachingsovereenkomst. Het kan voorkomen dat gaandeweg het traject het in eerste instantie vastgelegde doel wordt bijgesteld.

Het plan van aanpak wordt uitgevoerd in enkele vervolggesprekken. Tijdens de uitvoering gaan we zoveel mogelijk in op concrete ervaringen van de cliënt in werk of studie. De coach zal de cliënt stimuleren om nieuwe dingen uit te proberen in oefensituaties maar ook in de praktijk. Hij kan de cliënt ook modellen of oefeningen voorleggen, artikelen laten lezen of 'huiswerkopdrachten' geven – alles gericht op het bieden en stimuleren van nieuwe inzichten bij de cliënt. We staan stil bij de ervaringen en vooral bij de leermomenten in die ervaringen. Ieder gesprek eindigt met een korte evaluatie van deze sessie en met afspraken voor het volgende gesprek. Het maken van reflectieverslagen kan onderdeel uitmaken van het traject. Daarnaast kunnen extra huiswerkopdrachten gegeven worden.

De voortgang wordt tussentijds naar behoefte geëvalueerd. Dit kan leiden tot bijstelling van de oorspronkelijke doelen. Tijdens zo'n evaluatie kan ook geconstateerd worden dat het gewenste resultaat (eerder dan verwacht) behaald is. Het traject wordt dan afgerond en na een korte terugblik zal bekeken worden hoe cliënt het geleerde in de toekomst kan consolideren in de praktijk. Tot slot nemen we afscheid van elkaar, óf maken we afspraken voor een vervolgtraject, met een nieuw vast te stellen gewenst resultaat.

Duur van een coachingstraject

Hoe lang een coachingstraject duurt kan verschillen. Factoren daarbij zijn onder meer de snelheid waarmee de (kern)vraag is uitgediept en de complexiteit daarvan. Over het algemeen gaan wij uit van tien tot twaalf uur per traject (zes tot acht gesprekken).

Vertrouwelijkheid

De Coach houdt zich aan de Ethische Gedragscode Nederlandse Beroepscoaches. Een afdruk hiervan is op verzoek verkrijgbaar. Een van de belangrijkste regels daarvan houdt in dat de coach geheimhouding betracht ten aanzien van de inhoud van de coachingsgesprekken. Hij zal dus nooit met derden over de cliënt spreken, tenzij hij daarvoor de expliciete toestemming van de cliënt heeft gekregen. En die geheimhouding geldt dus ook ten opzichte van de leidinggevende of de werkgever van de cliënt, zelfs als de coaching door het bedrijf wordt betaald!

Als er iets gerapporteerd moet worden aan de opdrachtgever, mondeling of schriftelijk, zal de inhoud daarvan altijd eerst met de cliënt worden doorgenomen en slechts met diens toestemming worden verstrekt aan de werkgever.