



## Vraag naar gecertificeerde coaches en trainers stijgt

© 2011, Margriet Guiver-Freeman. Alle rechten voorbehouden

*Eind januari verscheen het Sherpa Executive Coaching Survey 2011. Dit jaarlijkse onderzoek onder (dit keer) 700 mensen uit meer dan dertig verschillende landen (maar de meeste uit de Verenigde Staten en Canada) wordt mede gesponsord door de Universiteit van Georgia, de Texas Christian University en Miami University.*

Dit jaar valt op dat de behoefte aan training en ontwikkeling aan het stijgen is. De verwachting is dat de budgetten voor trainen en opleiden in 2011 sterk hoger zullen zijn dan de afgelopen jaren.

Organisaties bieden hun medewerkers op alle leidinggevende niveaus coachingstrajecten aan, waar ze dat in het verleden vaak beperkten tot het topmanagement.

Vier van de vijf business of executive coaches verwachten dit jaar een verhoogde vraag naar hun diensten en die verwachting wordt bevestigd door meer dan de helft van de HR-functionarissen en directieleden.

### Positief effect

De grote meerderheid van de directieleden en managers vindt coaching heel waardevol. De gepercipieerde zin en geloofwaardigheid van coaching groeit elk jaar. Toch zijn er nog altijd maar weinig organisaties die het rendement berekenen van de trajecten. Opvallend is dat veel mensen het resultaat omschrijven als een 'positief effect op de business.'

Coaching wordt steeds meer ingezet voor leiderschapsontwikkeling en niet meer zoveel voor het oplossen van problemen. Ook groeit het aantal coachingstrajecten dat face-to-face wordt uitgevoerd en dat is opvallend waar in het werelddeel Noord-Amerika heel veel gebruik gemaakt werd van telefonische en e-mailcoaching.

### Accreditatie steeds belangrijker

Meer HR-mensen maken bewust gebruik van gecertificeerde businesscoaches. Vier van de vijf HR-mensen en directeuren meldden dat ze certificatie en/of accreditatie van de door hun in te zetten coaches 'van groot belang' of 'essentieel' vonden. Meer en meer coaches volgen dan ook post-hbo of post-academische opleidingen die leiden tot certificatie of accreditatie.

Coaches zien bovendien steeds meer het belang in van transparantie en openheid waar het gaat om de door hen gebruikte methodes en processen, maar ook duidelijkheid en een instantie voor hun klanten in geval van klachten.

Wie het volledige rapport wil inzien, kan het (gratis) downloaden via de volgende link:

<http://www.sherpacoaching.com/pdf%20files/SherpaExecutiveCoachingSurvey2011.pdf>

### Waarom meer vraag naar coaching?

Daarover kunnen we kort zijn: omdat coaching werkt, voor grote en kleine organisaties, voor profit en overheid en alles daartussenin en voor alle niveaus: van uitvoerend medewerker tot algemeen directeur of commissaris, van LBO-niveau tot hoogbegaafd.

Zoals coaching in de sport niet meer is weg te denken (grote kampioenen hebben vaak zelfs meerdere coaches – ieder voor een specifiek aspect van de kampioen in spe), zo groeit de inzet van coaches in het bedrijfsleven. Ook in andere sectoren, zoals de gezondheidszorg, wordt regelmatig gebruik gemaakt van coaching.

Sinds 1980 zijn er minstens elf wetenschappelijk goed onderbouwde studies gedaan naar de effectiviteit van coaching waaruit ook is gebleken dat coaching het functioneren van de gecoachten op verschillende manier kan verbeteren.

Op dit moment maakt 40% van de Fortune 500 bedrijven in hun leiderschapsontwikkelingsprogramma's gebruik van coaches om mensen tot een hoger niveau van functioneren te krijgen. Het voordeel van coaching is dat er gemakkelijk een goed verband gelegd kan worden met de dagelijkse werkpraktijk en daar komt dan het hierboven genoemde 'positieve effect' uit voort.

## Productiviteit verhogen

Coaching is een uitstekende manier om leiderschaps- en managementvaardigheden te verbeteren, mensen voor te bereiden op of te begeleiden in een nieuwe rol of functie en om de onderlinge relaties en contacten te verbeteren door mensen inzicht te geven in de werk- en communicatiestijlen van zichzelf en anderen.

Berekeningen van The Manchester Group lieten zien dat organisaties de productiviteit van mensen kunnen verhogen van 22 tot 88 procent door in plaats van hen alleen te trainen over te stappen op een combinatie van trainen en coachen.

## Aanleiding voor coaching

Onderzoek van de CIPD, de Britse Chartered Institute of Personnel and Development, heeft aangetoond dat de volgende negen redenen de belangrijkste zijn om een coachingstraject in te zetten:

- Zich snel ontwikkelende markt
- Eigen verantwoordelijkheid voor ontwikkeling
- Financiële gevolgen van slecht functioneren
- Ontwikkelstrategie
- Ter ondersteuning van andere leertrajecten
- Op verzoek van de medewerker zelf
- Noodzaak van levenlang leren
- Verbeteren van besluitvaardigheid
- Specifieke ontwikkelbehoefte van het moment

Wilt u ook uw eigen effectiviteit en/of die van uw medewerkers verhogen?

Bel dan met Margriet Guiver-Freeman, de **Business Mastercoach®**, op 0611 380 349 of maak meteen een (vrijblijvende) afspraak via de contactpagina op de website [www.guiver-freeman.com](http://www.guiver-freeman.com).

Anthony Grand en Michael Cavanagh hebben coaching gedefinieerd als volgt.<sup>1</sup>

**Coaching is de relatie die gevormd wordt tussen een professionele coach en een coachee (coachingscliënt) met als doel het bereiken van gewenste professionele of persoonlijke resultaten.**

Als enkele toepassingen van coaching noemen zij: 1) zakelijke coaching (business coaching), 2) leren om goed om te gaan met lastige mensen, 3) loopbaancoaching, 4) teambuilding, 5) coaching om verkoopresultaten te verbeteren en 6) coaching om sollicitatievaardigheden te verbeteren.

---

<sup>1</sup> in het boek Sheldon, Kennon M, Todd B. Kashdan and Michael F. Steger (editors); (2011 / 1e druk) *Designing Positive Psychology, Taking Stock and Moving Forward*. Oxford University Press USA; ISBN: 9780195373585