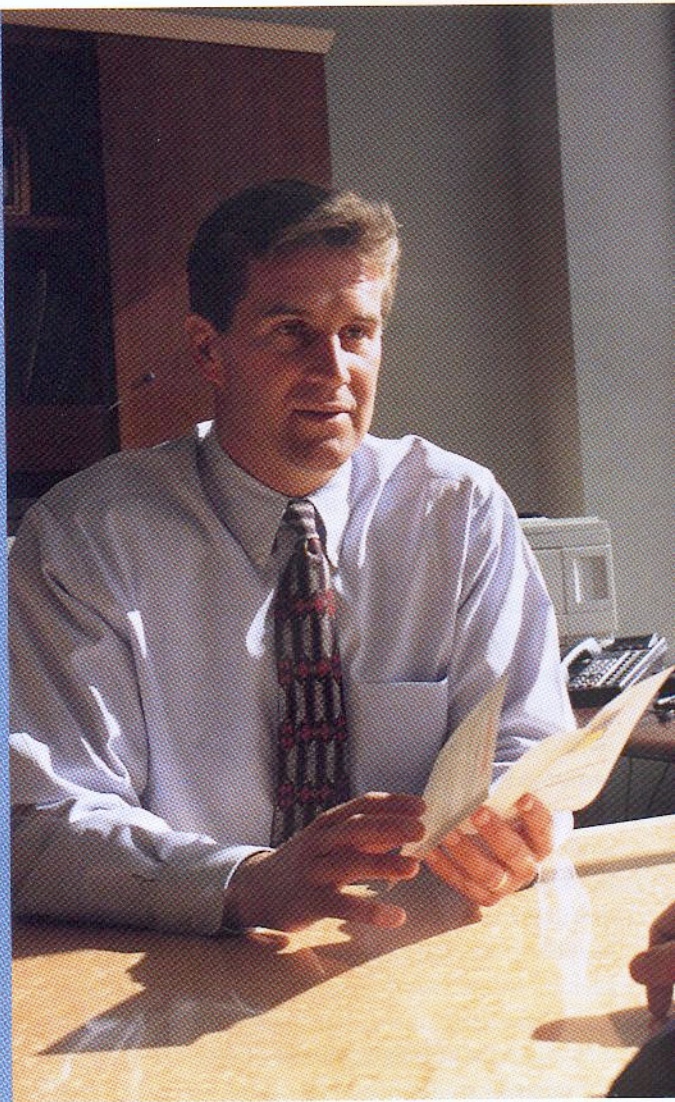


Deskundig sleutelen aan emoties



De beste leidinggevende groeit nog **nét** iets meer dankzij een goede coach. Coaches en coachingmethodes zijn er tegenwoordig te kust en te keur en er is eigenlijk wel wat wildgroei op de coachingmarkt. In zo'n omstandigheden is het niet simpel om de juiste coaches aan te trekken en om als peoplemanager zelf de geschikte coachingstechnieken onder de knie te krijgen. Of dat laatste zinnig is, staat trouwens ter discussie, zoals bijna alles in deze materie. Enkele coachingspecialisten geven hun zeer uiteenlopende visies en schetsen zo hoe breed de waaier wel is.

In Vlaanderen heeft de PKZ Academie een aardig pak activiteiten ontwikkeld in de sfeer van de persoonlijke ontplooiing. De academie biedt sessies aan over bezieling en passie, over zelfontwikkeling, feedback geven en krijgen, probleemoplossend werken, enzovoorts. Al jaren brengt Ludo Daems zijn R.A.P.P.-methode, die vooral in opleidingen aan bod komt, maar toch ook

een forse inspiratiebron is voor de coachingactiviteiten van het huis. Daarvoor staat Lisette van Esveld in. "Voor een coach vormen de vier principes van R.A.P.P. ook een stevige basis: respect, aandacht, passie en plezier. Die heb je alle vier nodig om een goede coach te zijn. Het allerbelangrijkste aspect is aandacht."

Goede leidinggevers horen volgens haar ook goede coaches te zijn, maar dat ligt niet voor de hand. "Leidinggevers zijn vaak zeer bekwaam in hun vak, maar mensen leiden is een ander paar mouwen. Je kan van een pure technicus heel moeilijk nog een goede coach maken. Je moet het nu eenmaal in je hebben van al vrij goed en vlot met mensen om te gaan. Toch kan je groeien in je rol van coach. Zo kan je leren mensen te begeleiden die op bepaalde punten beter zijn dan jij. Je bent het sterkst als je medewerkers op bepaalde vlakken boven je uit laat groeien", aldus Lisette van Esveld.



‘maken van verbindingen tussen mensen’, benadrukt de PKZ-coach.

Bewustmaker

Een goede coach stelt zich beter niet op als een adviseur, meent van Esveld. “Een coach moet vooral ondersteunen. Natuurlijk hangt de inhoud van zijn taak af van wat je precies van hem verwacht, maar echte coaches horen je geen pasklaar advies op te leveren. Zij bekommeren zich om een bewustmakingsproces bij de gecoachte. Zij helpen die persoon zelf patronen ontdekken waarvan hij zich voorheen niet bewust was en waar hij onbewust mee vastliep. Coachen is de kunst van het bewustmaken, met behulp van methodieken. Maar die laatste zijn maar middelen, die op zich geen garantie tot succes bieden.”

Lisette van Esveld heeft nog een tip in petto: “Schakel een coach niet alleen in om een bepaald probleem te helpen oplossen. Laat hem de gecoachte persoon helpen om zich te ontwikkelen. Bekijk zijn mogelijke bijdrage in de context van persoonlijke groei. De Nederlandse stelt vast dat er in haar vaderland veel meer met persoonlijke coaches wordt gewerkt bij topmensen, zowel als bij managers net daaronder, die vaak honderden mensen aansturen. Maar er worden ook al uitvoerenden gecoacht, als men denkt dat die investering kan lonen.

Wat raadt zij bedrijven aan om het kaf van het koren te scheiden, op coachinggebied? “Je moet vooreerst kiezen voor iemand met wie het echt klikt. Ga na of een coach toegevoegde waarde kan leveren met zijn of haar antwoord op de vraagstukken waarmee jij zit. In de praktijk kiezen bedrijven en managers vaak hun coach na een opleiding. Zij zitten nog met specifieke of individuele vragen en door de opleiding is er al wat

■ JE BENT HET STERKST ALS JE MEDEWERKERS OP BEPAALDE VLAKKEN BOVEN JE UIT LAAT GROEIEN ■

Lisette van Esveld (PKZ Academie)

