

Dit is de eerste nieuwsbrief van Nico Meijerman Resultaatgericht Coachen. De nieuwsbrief verschijnt vier keer per jaar en heeft als doel om kennis over coaching te delen. En zoals het een goede nieuwsbrief betaamt kun je je [aanmelden](#) en [afmelden](#).

De nieuwsbrief zal telkens een thema behandelen, het thema van deze nieuwsbrief is:

Wanneer is coachen zinvol?

Globaal zijn er drie situaties aan te geven waarin coaching een goede bijdrage kan leveren aan het functioneren van een coachee:

- **Verandering van functie of verantwoordelijkheid**
De coachee heeft in deze situatie vaak behoefte aan een sparring partner. Belangrijk is hierbij duidelijk te krijgen wat er in de nieuwe rol van de coachee verwacht wordt en welk gedrag effectief is. Inzet van coaching helpt de coachee snel zijn nieuwe rol op te pakken en daarmee ook zijn effectiviteit op lange termijn te waarborgen (de eerste klap is een daalder waard).
- **Onvoldoende performance**
De coachee presteert onder de maat en komt daarmee in een (negatieve) vicieuze cirkel terecht. Het coachtraject richt zich hierbij vaak op het nemen van eigenaarschap voor het eigen functioneren, duidelijk krijgen welke prestaties en gedrag verwacht worden en herstellen van vertrouwen in eigen kunnen. Gaande het traject wordt duidelijk waarom de coachee onvoldoende presteert en of hij in staat is dat op korte termijn om te buigen.
- **High potentials**
High potentials zitten in een ontwikkelingstraject en de lat ligt hoog. Het risico is dat de HiPo teveel wordt aangesproken en ingezet op bepaald (succesvol) gedrag en zich daardoor eenzijdig ontwikkelt. Het sleutelwoord hierbij is "verbreden": onderzoeken welk gedrag te weinig ontwikkeld wordt en daarmee oefenen. Een goed boek in dit kader is "[Tot hier en nu verder!](#)" van Marshall Goldsmith. Goldsmith coacht topmanagers en stelt dat het gedrag waardoor iemand op een positie terecht is gekomen meestal niet het gedrag is waarmee die positie effectief vervuld wordt.

Voordat een coachingstraject gestart wordt, is het goed om te controleren of aan een aantal **randvoorwaarden** voldaan is.

1. **Zelfreflectie**

De coachee is zich bewust van zijn gedrag én het effect daarvan op anderen. Hiervoor is het nodig dat de coachee regelmatig stilstaat bij de manier waarop hij functioneert. Ik kom veel mensen tegen die alleen al door een paar keer per week even te reflecteren de kwaliteit van hun (werk)leven aanmerkelijk verbeteren.

2. **Eigenaarschap**

De coachee is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag en begrijpt dat hij zelf het voortouw moet nemen om veranderingen te bewerkstelligen. Daarbij hoort ook zijn eigen ontwikkeling. Ervaring leert overigens dat veel coachees zich (onbewust) verschuilen achter de organisatie of anderen maar in staat zijn om dit te doorbreken zodra het duidelijk wordt tijdens de eerste gesprekken .

3. **Helder doel**

Het doel stuurt het coachingstraject. Het zorgt dat voor alle betrokkenen helder is waar aan gewerkt gaat worden en wat het oplevert. Hoewel het lastig blijft om gedrag SMART te formuleren, blijkt dit vaak beter te lukken dan verwacht.

4. **Steun van leidinggevende**

Een coachingstraject is een investering, het kost tijd en geld. Tijd blijkt soms een probleem te worden: de coachee zal zelf moeten zorgen voldoende tijd vrij te maken, maar steun van zijn leidinggevende helpt hierbij. Verder zal, als resultaat van een coachingstraject, de coachee ander gedrag gaan vertonen. Dit roept vervolgens een reactie in de organisatie. De leidinggevende kan helpen deze reactie in goede banen te leiden.

Tijdens het intakegesprek met de coachee en het daarop volgend driegesprek met coachee en leidinggevende wordt duidelijk of aan deze randvoorwaarden voldaan wordt. Pas daarna start het traject.

*Omschrijving van coaching zoals de NOBCO die hanteert:
Coaching is een vorm van professionele begeleiding waarbij de coach als gelijkwaardige partner de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen.*

Tot slot nog wat **aanvullende informatie**:

- Op mijn [website](#) kun je een pdf versie van deze nieuwsbrief vinden, deze is gemakkelijker te printen.
- Je mag (delen van) deze nieuwsbrief vrijelijk gebruiken. Een bronvermelding wordt op prijs gesteld maar is niet verplicht.
- Ik ben natuurlijk geïnteresseerd in wat je van deze nieuwsbrief vindt. Opmerkingen en vragen graag mailen naar coach@nicomeijerman.nl.
- De volgende nieuwsbrief zal als thema "interne & externe coaches" hebben.
- De NOBCO heeft sinds kort een "Mijn Coach" App waarmee je voor jezelf een mini coachingstraject kunt opzetten en uitvoeren. Je kunt deze App downloaden op www.nobco.nl/app.
- Voor mensen die op zoek zijn naar inspiratie: een prachtige TED video van [Simon Sinek, How great leaders inspire action...](#)

*Je hersenen zijn maakbaar. Door ze te vormen kun je worden wie je zijn wilt. We geven onszelf, om wat voor reden ook, echter vaak de tijd niet meer om te leren wat we willen leren. We worden hierdoor eerder een gebruiker dan een architect van onze hersenen. We consumeren ons leven in plaats van het te produceren. Dat is prima, als je je maar realiseert dat je ook een architect en producent kunt zijn.
Margriet Sitskoorn, Het maakbare brein.*