

Dit is de tweede nieuwsbrief van Nico Meijerman Resultaatgericht Coachen. Deze nieuwsbrief verschijnt vier keer per jaar en heeft als doel om kennis over coaching te delen. Het thema van deze nieuwsbrief is:

## ***Hoe kies ik een coach?***

Op het moment dat je een coachingstraject wilt starten, heb je natuurlijk een coach nodig. Aangezien de keuze van een coach essentieel is (een belangrijk deel van de effectiviteit van een traject wordt bepaald door de relatie tussen de coach en de coachee), wil je een goede keuze maken. Het is handig om hierbij de volgende zaken in de overweging te betrekken:

- **Wat wil je leren?** Als het over **kennis** gaat, is het beter om een mentor te zoeken. Iemand die beschikt over de kennis die je zoekt en die je begeleidt in het opdoen van die kennis. Of duik weer in de studieboeken als dat beter bij je past. Wil je je **gedrag** veranderen dan kom je bij een coach terecht. Het helpt om na te gaan hoe hardnekkig je oude gedrag is. Hardnekkiger gedrag → moeilijker te veranderen → dieper in de "ijsberg" → ervarener coach nodig... Vaardigheden hangen tussen kennis en gedrag in. Sommige **vaardigheden** kun je prima opdoen in een cursus of training. Maar als je vervolgens merkt dat je je nieuwe vaardigheden nauwelijks toepast, kom je weer bij gedrag terecht en kan een coach helpen.
- **Interne of externe coach?** Een coach uit je eigen organisatie kent de cultuur. En vaak ook de mensen. Dit heeft als voordeel dat je weinig hoeft uit te leggen. Maar er kleven wel een stel risico's aan: Voor je het weet praat je vooral over de organisatie en anderen in plaats van stil te staan bij wat je zelf wilt leren. En kom je je coach weer op andere momenten, in een andere werkrelatie, tegen. Ben je in staat om daar goed mee om te gaan? Een externe coach kijkt vaak met een frisse blik tegen de organisatie aan. Doordat je hem "moet" uitleggen wat de situatie is, krijg je vaak een helderder kijk op wat er werkelijk aan de hand is en wat jouw aandeel daarin is.
- **Je manager als coach?** Veel bedrijven verwachten van hun leidinggevenden dat zij hun medewerkers coachen. En sommige leidinggevenden doen dat uitstekend. Voor een manager geldt allereerst hetzelfde als voor een interne coach. Daarnaast speelt mee dat een manager verantwoordelijk is voor de resultaten van zijn medewerkers. Dit heeft als risico dat teveel gekeken wordt naar oplossingen (doe het nou maar zo, dan werkt het tenminste) dan naar leren (hoe kun je dit het beste aanpakken?). En je leidinggevende is uiteindelijk ook verantwoordelijk voor jouw beoordeling. Dus kijk in hoeverre je manager goed met zijn verschillende rollen kan omgaan.

- **Hoe goed is de coach?** Het is helemaal waar: iedereen mag zich coach noemen en er zijn duidelijke kwaliteitsverschillen tussen coaches. Ik wil er in deze nieuwsbrief niet heel uitgebreid ingaan, maar zaken om naar te kijken zijn:
  - o Welke opleiding heeft de coach gevolgd?
  - o Is de coach lid van een beroepsorganisatie (NOBCO, NOLOC, ICF)?
  - o Is de coach gecertificeerd?
  - o Hoe houdt de coach zijn vakgebied bij?
  - o Ken je mensen die een goede ervaring met die coach hebben?
- **De persoonlijke klik?** Er wordt vaak gezegd dat je een klik moet hebben met een coach. Maar wat is dat? Vaak gaat het hier om vergelijkbare achtergronden (kennis, ervaring cultuur, normen en waarden). Een klik is nodig om verbinding te hebben, maar teveel klik zorgt dat de verbinding de overhand krijgt. Je leert het meeste als je buiten je comfortzone komt, dus een goede coach zorgt dat hij voldoende verbinding houdt terwijl hij je confronteert. Dus staar je niet blind op de klik maar heb de lef om iemand als coach te nemen waarbij je je niet helemaal op je gemak voelt.
- **Wat mag het kosten?** Coaching kost altijd geld, alleen de zichtbaarheid van de kosten verschilt. Als je een externe coach neemt, dan is duidelijk wat de kosten zijn (je krijgt een offerte). Maar bij een interne coach zijn er ook kosten: ergens komt zijn salaris vandaan. En de tijd die jij besteedt aan het coachingstraject, kan ook vertaald worden naar geld. Coachen levert ook geld op: je wordt productiever, hebt betere ideeën, werkt prettiger samen. Deze zaken zijn moeilijker in geld te vangen. Bedenk dat als je output met 5% toeneemt, een normaal coachtraject binnen een half jaar is terugverdiend.

Praat eerst met een paar coaches om je een beeld te vormen. En zoals met elke complexe beslissing: slaap er een nachtje over...

Als het over een coachingstraject voor een van je medewerkers gaat: geef hem bovenstaande mee ter overweging. Geef hem vervolgens zelf de keuze: daarmee creëer je meer eigenaarschap, voorwaarde voor het slagen van het traject.

*Volgens een onderzoek van Unique in 2011 willen werknemers liever een coach dan een opleiding:*

*Meer dan de helft (52 procent) van de werknemers geeft aan dat dit een werkgever aantrekkelijk maakt. Daarnaast zegt 38 procent begeleiding door een interne coach te willen. Unique heeft deze gegevens achterhaald in een onderzoek onder ruim 4.000 respondenten.*

*Coaching blijkt belangrijker dan de mogelijkheid voor het volgen van een opleiding. Slechts zes procent zou heel graag een externe opleiding volgen en drie procent een interne. Een vijfde van de werknemers laat de aanwezigheid van een gestructureerd beoordelingssysteem zwaar meewegen in de aantrekkelijkheid van een werkgever. Tot slot vindt twaalf procent regelmatige één-op-één gesprekken met leidinggevenden heel belangrijk.*

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](mailto:coach@nicomeijerman.nl).
- En een mooie animatie van RSA over [onze twee hersenhelften...](#)

