

33

VOOR COACHES
EN BEGELEIDERS

**DAVERENDE
DILEMMA'S**

Francine ten Hoedt & Philine Spruijt

uitgeverij boom/nelissen

Beste coach,

Een van de basisvereisten om coach te zijn is, volgens ons, willen ontwikkelen en willen leren. Hoe kun je je coachee anders volledig van dienst zijn? Er zijn zo veel manieren om als coach te groeien, bijvoorbeeld door je werk te doen en te leren van je coachees, door trainingen en workshops te volgen om je kennis en vaardigheden te vergroten. Andere manieren zijn reflectie en intervisie. Daarvoor hebben we deze 33 daverende dilemma's uit onze praktijk verzameld. Situaties waarmee collega-coaches of wijzelf zijn geconfronteerd en waarover we hebben nagedacht en gespard. We hebben ze gegroepeerd rondom vijf thema's die iedere coach in de praktijk tegenkomt:

1. Over je grenzen: hoe goed ken je je eigen capaciteiten, grenzen en behoeften?
2. Luisteren zonder hart: hoe ga je om met een situatie als je eigen waarden en nor-

men in het geding komen? Hoe onbevooroordeeld kun je luisteren en faciliteren?

3. Mild maar niet meegesleept: hoe behoud je je professionele afstand?
4. Wat vind jij je vak waard en welke waarde heb jij voor ons vak? Hierbij gaat het om serieus zakendoen en integriteit.
5. Manipuleren om te leren: hoe krijg je je coachee in beweging en hoe ver mag je daarin van jezelf gaan?

Je kunt de dilemma's gebruiken voor zelfreflectie: Hoe zou jij omgaan met deze situatie? Is dit voor jou wel een dilemma? Waarom wel of niet? Je kunt de dilemma's ook gebruiken om te bespreken met een groep collega's of in intervisie. Wissel met elkaar uit of je deze situatie een dilemma vindt. Hoe zou ieder van jullie met deze vraag of coachee omgaan?

Heb je voldoende in huis om in deze casus te coachen? Zou je dit coachingstraject aan een collega doorspelen, en zo ja, waarom?

We wensen je veel lees- en leerplezier en hopen van je te horen wat je van de dilemma's vindt en wat je ermee hebt gedaan. Je reacties kun je aan ons mailen via stop@coachingcarrousel.com. Alvast bedankt!

Francine ten Hoedt en Philine Spruijt

1

OVER JE GRENZEN

Wij vinden het belangrijk dat je als coach je grenzen kent. Sommige mensen kun je niet coachen, omdat ze té veel in je allergie zitten, omdat ze werken bij een organisatie die niet bij jou past of omdat je bepaalde technieken niet beheerst. Niets aan de hand. Er zijn in Nederland circa 30.000 coaches, daar moet er eentje tussen zitten die jouw coachee verder kan helpen. Net zo goed als die andere coaches vragen zullen krijgen die zij liever aan een collega gunnen. Om te kunnen ruilen, helpt het om te weten wat je al hebt. De dilemma's in dit deel gaan over het verkennen van je grenzen.

1. Huiscoach?



Je wordt al een tijdje ingehuurd als coach bij een niet zo grote organisatie. Inmiddels is een coachingstraject met de zevende coachee uit deze organisatie gestart. De coachees komen uit alle hiërarchische lagen binnen de organisatie. De trajecten zijn allemaal heel nuttig en je coachees vertellen je steeds hoeveel ze eraan hebben. Ook de verschillende leidinggevenden die jouw opdrachtgevers zijn, zijn heel blij met jouw begeleiding. Jij vindt het prettig om een vaste aanvoer van coachees te hebben. Toch bekruipt je een beetje een ongemakkelijk gevoel. Ten eerste omdat je vindt dat er wel veel mensen naar je doorgestuurd worden. Het lijkt erop dat de organisatie de gewoonte heeft om 'problemen' die leidinggevenden zelf misschien wel met hun medewerkers zouden kunnen oplossen door effectief leiding te geven of door coaching op de werkvloer, graag afschuiven naar een coach. Ten tweede omdat je zo langzamerhand de 'huiscoach' van de organisatie wordt. Dat is aan de ene kant prima, omdat je de situatie van en binnen de organisatie inmiddels goed kent. Aan de andere kant kan dat tot gevolg hebben dat het een gevoel van onveiligheid bij de coachees oproept, omdat men je heel vaak met heel veel verschillende mensen binnen de organisatie ziet praten. Dat zou de zorg bij mensen kunnen oproepen of hun verhaal wel écht veilig is bij jou. Dit speelt voor jou geen rol omdat je niet twijfelt aan je eigen integriteit. En ten derde, maar hier ben je nog niet tegen aangelopen, past natuurlijk niet iedere coachingsvraag of coachee bij jou.

Wat doe jij als coach? Breng je het ter sprake bij je opdrachtgever? Stel je voor om een andere coach of coaches te introduceren bij de organisatie zodat de coachees de coach kunnen kiezen die bij hen past?

Je krijgt van een nieuwe opdrachtgever de vraag om een medewerker te coachen. Je maakt telefonisch afspraken met HRM. Een driegesprek is niet nodig, daarvoor heeft de manager het te druk. Bovendien is de coachee een zelfstandige professional: die weet echt wel wat de coachingsvraag vanuit de organisatie is. De coachee zal bellen voor een afspraak.

De manager geeft nog aan dat het gaat om iemand uit de subtop van het bedrijf die erg in gevecht is met zichzelf in de rol die hij vervult. De nood is hoog en daarom is spoed geboden. Jij geeft aan dat je bereid bent op korte termijn ruimte in je drukke agenda vrij te maken. Dat doe je ook daadwerkelijk. De ruimte die je nog hebt houd je vrij, terwijl afspraken normaal gesproken verder in de toekomst gemaakt worden.

Na een week heb je nog niets gehoord. Je belt de opdrachtgever. Die belooft de coachee nog eens aan zijn jasje te trekken. Een week later heb je nog steeds niets gehoord. Je belt de opdrachtgever. Die belooft de coachee nog eens aan zijn jasje te trekken. Een week later heb je nog niets gehoord. Bingo, het lijkt wel een patroon.

Wat doe jij? Blijf je trekken? Geef je de opdracht terug?

2. Bij wie ligt de verantwoordelijkheid?

