

Coachen en zelfcoachen

Een goede leidinggevende moet aan introspectie kunnen doen! Even stilstaan en op jezelf terugkijken zorgt voor meer energie én betere bedrijfsresultaten.

Herlinde Anthonissen, erkend trainer en bedrijfsadviseur en Rudi Van Decraen, Sales Operation manager bij Mora



Coaching is in de hedendaagse bedrijfswereld niet meer weg te denken. Selfcoaching gaat echter nog een stapje verder. Het is niet volledig jezelf coachen, maar eerder een combinatie van de twee. Herlinde Anthonissen, erkend trainer en bedrijfsadviseur, werkt samen met verschillende bedrijven waar ze managers technieken aanleert om aan selfcoaching te doen. "Als ik met iemand een coachingstraject opstart, zal ik daarnaast altijd selfcoaching-technieken aanleren. Naast het leren oplossen van problemen, is het ook belangrijk dat je inzicht krijgt in hoe je een probleem hebt opgelost. Ik zie het een beetje als gestructureerd piekeren. Je kunt eindeloos nadenken over iets zonder op een structurele manier een oplossing te vinden. Ik ga gestructureerd te werk om mensen tot inzichten te laten komen."

Optimaliseren

Rudi Van Decraen, Sales Operation manager bij Mora, is momenteel bezig met een selfcoaching-traject. "Selfcoaching is jezelf coachen, en dit vooral in situaties of momenten waarvan je zelf vindt dat je niet sterk genoeg bent. Het verschil met coaching is dat je nog intenser bezig bent. Daarnaast merk je bij jezelf en je omgeving veel vlugger resultaten." Geregeld wordt Herlinde Anthonissen ingeschakeld

■ SOMS WILLEN WE TE SNEL VOORUIT GAAN ■

in een onderneming naar aanleiding van een conflict. Door conflictbemiddeling wordt na verloop van tijd vaak een communicatie- of managementprobleem blootgelegd. Van daaruit wordt dan een selfcoaching-traject opgestart. Herlinde Anthonissen: "Ik werkte al enkele keren samen met groeibedrijven. Managers vroegen naar self-coaching om de juiste beslissingen te nemen. Groei gaat vaak zodanig vlug dat men ongestructureerd groeit en hierbij de essentie uit het oog verliest."

Het hoeft niet steeds zo te gaan. Rudi Van Decraen: "We hebben niet zo zeer naar

aanleiding van een bepaalde situatie iemand in huis gehaald. We wilden de algehele ontwikkeling van ons management optimaliseren. Om het ganse bedrijf te sterken zijn we met meerdere leidinggevendenden in dit proces gestapt."

Even vertragen

Veel managers werken met een grote snelheid, wat vaak voor een spanningsveld zorgt tussen leidinggevende en werknemer. Enerzijds beschikken leidinggevendenden over meer inside-information, anderzijds is het voor hen vaak noodzakelijk om snelle beslissingen te nemen. Leidinggevendenden geraken gefrustreerd over de 'traagheid' van hun werknemers. Werknemers haken af indien zij de zaken niet begrijpen. Er ont-



FOTO WOUTER VAN VAERBERGH

staat een conflict op basis van een communicatiemisverstand. Vaak is bewustwording van dit probleem een cruciale factor in het hele selfcoaching-traject. Het klinkt misschien contradictorisch, dat door vertraging van een proces, sneller resultaten worden behaald. Toch pleit Herlinde Anthonissen hier niet om trager te werken. Door in bepaalde, goed uitgekozen situaties even achteruit te leunen, zullen andere inzichten verkregen worden. Rudi Van Decraen beaamt dit: "Soms willen we te snel vooruit gaan. Vaak gaan we er dan van uit dat anderen op gelijke snelheid denken en handelen, terwijl dit niet zo is."

Gefocuste aandacht

Om selfcoaching-technieken te kunnen toepassen, is introspectie een vereiste. De snelheid waarmee alles gebeurt in een onderneming zorgt niet enkel voor communicatieproblemen. Het zorgt ervoor dat leidinggevendenden moeite krijgen om even stil te staan bij zichzelf. 'Aandacht' is dan ook een belangrijk gegeven bij de start van het selfcoaching-proces. Herlinde Anthonissen: "Aan de hand van eenvoudige oefeningen laat ik mensen onderzoeken hoe 'aandacht' bij hen werkt. Het belangrijkste is dat zij zélf tot inzicht komen. Door hierbij stil te staan wordt gerichte aandacht verkregen, in plaats van verspreide aandacht." Bij zakelijke onderhandelingen, waar emoties vaak

hoog oplopen, is het van groot belang dat de leidinggevende die emoties, bij zichzelf én de anderen, kan onderkennen. Het helpt hem om bij de essentie van de zaak te blijven, en niet te verzeilen in een machtsstrijd. Indien dit lukt, kunnen vergaderingen er rustiger aan toe gaan. Daarnaast zal de leidinggevende zijn eigen emoties leren onder ogen zien en dus minder impulsieve en gevoelsmatige beslissingen nemen. De gefocuste aandacht zal ervoor zorgen dat op een meer objectieve manier naar de situatie wordt

gekeken.

Indien de leidinggevende heeft leren 'vertragen', even stilstaan bij zichzelf, kan

worden overgegaan tot het aanleren van selfcoaching-technieken. Nadat het probleem wordt geanalyseerd worden verschillende doelstellingen vooropgesteld. Daarnaast wordt van de leidinggevende opnieuw een introspectieve kijk verwacht. Herlinde Anthonissen: "Managers leren bij zichzelf kijken welke hindernissen zij zichzelf opleggen bij een taak. Vaak komen er heel wat belemmerende gedachten bij hen op die ervoor zorgen dat het proces wordt vertraagd. Door die gedachten op voorhand in te schatten en te onderkennen, kan efficiënter te werk worden gegaan om het doel te bereiken."

Wisselwerking

Waar het coachingtraject op een bepaald ogenblik

■ IK ZIE HET EEN BEETJE ALS
GESTRUCTUREERD PIEKEREN ■

Iedereen coach!



Coaching of selfcoaching hoeft niet exclusief voor ondernemers voorbehouden te worden. VKW start vanuit dit perspectief i.s.m. de Provincie Vlaams-Brabant een nieuw project op, nl. "Iedereen coach!". Ze willen duidelijk maken dat coachen tot ondernemend gedrag niet enkel iets is voor ondernemingen of scholen. Het project is erg laagdrempelig want VKW wou niet dat prijs of hiërarchie een rol gingen spelen. Zo kan iedereen die zich inschrijft, van chiroleider tot ploegchef, op een originele manier wat bijleren over coaching.

"Iedereen coach" is geen wedstrijd, maar een ideale manier om tot verschillende coaching-inzichten te komen. Een traject duurt tien weken. Iedere week wordt online een eenvoudige opdracht in one-to-one communicatie voorgelegd. Er wordt bij iedere opdracht toelichting gegeven door een expert. Door de tips zelf toe te passen met een pupil wordt iets bijgebracht over interpersoonlijke communicatie.

Het project richt zich tot iedereen die andere mensen begeleidt, bijvoorbeeld leraars, sportcoaches, leidinggevenden in bedrijven, ouders, vrijwilligers in het jeugdwerk, enz. Het project mikt op de mens die zichzelf in vraag durft te stellen.

Eind september start het eerste traject, iedereen kan zich nu al inschrijven op www.iedereencoach.be.

Contact: Tine Demeester - tine.demeester@vkw.be - 016/24.11.41

stopt, gaat het selfcoaching-traject door. Het is een circulair proces, waar de verandering van één individu een invloed zal hebben op zijn omgeving. Rudi Van Decraen: "Mijn betrachtiging is in eerste instantie dat ik zelf een betere leidinggevende word. Doordat ik de dingen anders ga benaderen, worden mijn afdelingen er beter van en krijgt iedereen een beter gevoel. Door de communicatie directer en frequenter met ieder-

werknemers. Daarnaast meent Rudi Van Decraen dat het belangrijk is om jezelf steeds een spiegel voor te houden.

Betere bedrijfsresultaten

Selfcoaching leidt vlug tot veranderingen op de werkvloer. Het is geen eenzijdig proces maar een voortdurende wisselwerking tussen theorie, leren

II ALS ÉÉN PERSOON IN EEN TEAM EEN PROCES VAN VERANDERING DOORMAAKT, ZAL DAT TEAM AUTOMATISCH MEE EVOLUEREN II

Herlinde Anthonissen, erkend trainer en bedrijfsadviseur



een te voeren, zowel in groep als individueel, zijn er bepaalde spanningsvelden die heel snel weggeven zijn."

Hoewel er veel handleidingen zijn over selfcoaching, is het volgens Herlinde Anthonissen gemakkelijker om dit proces door te maken met een mentor. "Net zoals je niet kunt leren zwemmen door alleen maar een boek te lezen, kun je dit met selfcoaching ook niet." Uiteindelijk gaat het bij selfcoaching maar over een klein deeltje theoretisch inzicht. De rest moet verworven worden uit de communicatie met de ander. Dit is zowel communicatie met de coach als met de

met een coach en veranderingen op de werkvloer. Als één persoon in een team een proces van verandering doormaakt, zal dat team automatisch mee evolueren. Zo wordt verandering in het bedrijf, en uiteindelijk in omzet, bewerkstelligd. Herlinde Anthonissen: "De return of investment is groot. Doordat er meer werktevredenheid wordt gecreëerd, en er doelgerichter wordt gewerkt, ontstaat er een grotere productiviteit én omzet. De leidinggevenden waarmee ik reeds werkte, merken dat zij met meer energie in hun job staan".

SARA VERHOEST