





Hoofdstuk 1:

COACHING, WAT IS DAT EN HOE DOE JE DAT?

Coachen in de filosofie van Co-Creatie.

Het essentiële uitgangspunt van coaching is dat het gericht is op wat de coachee wil bereiken of anders gezegd, het resultaat dat in de toekomst ligt en dat dit gewenste resultaat door de coachee zelf bepaald wordt. Coachees willen bijvoorbeeld hun gedrag veranderen of een belangrijk doel behalen. Zo heeft elke coachee zijn eigen behoefte om een coach te zoeken met wie er een match is om te gaan samenwerken.

Een paar voorbeelden waarom men coaching wil is het vinden van een nieuwe baan die meer vervulling geeft, het opzetten van een eigen bedrijf of juist de omzet van het huidige bedrijf vergroten, het eigen gedrag veranderen in bepaalde situaties, het aangaan van een nieuwe relatie of het verbeteren van de huidige relatie, effectiever gedrag als leidinggevende of als medewerker, enzovoorts. Weer andere mensen willen meer uit het leven halen of meer gemoedsrust, meer zin aan het leven geven. Kortom, het doel voor coaching is per coachee verschillend. Wat dit doel ook is, de coachee is altijd het uitgangspunt.

Wat is coaching precies, hoe ziet dat eruit en wat doe je dan? Als je aan iemand vraagt 'Ken jij een coach?' dan is het antwoord waarschijnlijk 'Ja!'.

KEN JIJ EEN COACH?

De voorbeelden van coaches die dan genoemd worden zijn dan over het algemeen een voetbalcoach, schaatscoach, voedingscoach, jobcoach en noem het maar op. Dit zijn de meest voor de hand liggende voorbeelden. Gemiddeld genomen is dit het beeld wat mensen hebben van coaching.

In ons vakgebied noemen we deze voorbeelden 'transactionele' coaching. Wanneer we het woord 'transactioneel' nader verkennen dan kunnen we zien dat er in het woord een 'transactie' zit. Dat is dan ook wat er gebeurt in transactionele coaching. De coach is expert op het gebied van de inhoud en brengt deze expertise over op de coachee, er vindt een inhoudelijke transactie plaats.

Dit boek en de manier waarop wij coaches opleiden gaat over transformationele coaching. Voordat we hier verder op in gaan is het belangrijk dat we eerst transactionele coaching toelichten om het verschil tussen beide stromingen goed te kennen.

Een goed voorbeeld van transactionele coaching is een coach op het werk. In veel organisaties worden nieuwe medewerkers of medewerkers die een nieuwe interne baan hebben gekregen begeleid in hun nieuwe werk. De begeleider heeft dus inhoudelijke kennis van het werk en is

inhoudelijk heel goed in staat om deze kennis over te dragen op de nieuwe medewerker, zodat de inwerkperiode effectief en efficiënt verloopt en de nieuwe medewerker goed is klaargestoomd voor zijn baan.

Zo'n inhoudelijke begeleider wordt ook wel een mentor genoemd en is een voorbeeld van transactionele coaching. In dit voorbeeld noemen we dat een mentorcoach.

Een vorm van transactionele coaching wordt prachtig weergegeven in de film *The King's Speech* (2010, Tom Hooper). In deze film ontvangt de Koning van Engeland coaching op zijn stotteren, zodat hij zijn toespraken perfect kan doen.



The King's Speech (2010, Tom Hooper)

Een ander voorbeeld van transactionele coaching is de deelname van Sven Kramer aan de Olympische Spelen in 2010 (Vancouver) waar hij zijn gouden medaille op de 10km schaatsen miste. Coach Gerard Kemkers 'verwees' hem naar de binnenbaan, terwijl hij juist naar de buitenbaan moest. Verbouwereerde Sven besloot naar 'binnen' te gaan en vergooides daarmee het olympische goud.



De beelden van Sven Kramer, Vancouver 2010

Kenmerkend in deze twee voorbeelden van transactionele coaching is dat de coach expert is op de inhoud. De coach in de film *The King's Speech* is expert op het gebied van stotteren en Gerard Kemkers is expert op het gebied van schaatsen. Daarnaast is kenmerkend dat in beide gevallen een afhankelijkheidsrelatie is ontstaan tussen de coach en de coachee. Sven heeft Gerard 'nodig' als zijn coach en de Koning heeft Lionel als coach 'nodig.' Zonder coach kan de prestatie waarschijnlijk niet of minder goed geleverd worden.

Deze twee voorbeelden zouden we een transactionele vorm van mentorcoaching kunnen noemen. Een vorm van coaching die bekend is bij het brede publiek.

Dit boek en de opleiding Co-Creatie gaan over transformationele coaching. Verderop in dit boek omschrijven we uitgebreid wat dit inhoudt.

Laten we eerst eens nader verkennen wat coaching is, wat is de definitie van coaching die we in dit boek en rondom de coachingscompetenties hanteren.

WAT IS COACHING?

De International Coach Federation (ICF) hanteert de volgende definitie van coaching:

'Partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential.'

Vrij vertaald betekent dit 'op een creatieve manier samenwerken met een coachee waarbij het bewustzijn wordt uitgedaagd en de coachee geïnspireerd raakt tot het ontwikkelen van zijn persoonlijk en professioneel potentieel.'

Wat wij aan deze definitie toevoegen is:

'Coachen is het creëren van een relatie tussen de coach en de coachee, gebaseerd op veiligheid en vertrouwen, waarin buitengewone resultaten worden behaald.'

Wat bedoelen we met 'buitengewoon'? Niet het vergroten van een omzet van € 10.000 naar € 1 miljoen. Of van niets naar iets heel groots. Nee, met 'buitengewoon' bedoelen we een resultaat dat buiten jouw 'gewone' ligt. Met andere woorden, als het 'gewoon' was om te doen of te hebben, dan had men geen coach gezocht. Een buitengewoon resultaat is dus een resultaat dat niet voor de hand ligt om te behalen voor de coachee, anders was het er al.

We noemen dit 'transformationeel' coachen. Dit betekent dat de coachee in zijn eigen gedrag een transformatie ondergaat. Met andere woorden; iets in het gedrag wordt (duurzaam) anders.

Bij transformationele coaching gaat het dus niet om de inhoud, het onderwerp van coaching, het gaat juist om het gedrag van de coachee. Als coach ben je dus geen expert, de coachee is zelf de expert! Als coach begeleid je de coachee door te luisteren en vragen te stellen zodat de coachee zich bewust wordt van zijn gedrag, inzichten krijgt en op basis daarvan keuzes maakt en in actie komt. Als coach hoeft je dus niets te weten van welke inhoud dan ook, je coacht namelijk de persoon.

TRANSFORMATIONEEL COACHEN

Als je iemand gaat coachen in een traject dan vindt deze coaching plaats op een vooraf door de coachee bepaald en vastgesteld doel. Dit doel is leidend voor het coachingstraject en wordt alleen bepaald door de coachee. De coach kan hierbij ondersteunen door vragen te stellen om het doel helder te krijgen, maar doet vooral geen suggesties van welke aard dan ook. De bedoeling is dat het doel aan het einde van het traject behaald is en dat de coaching kan stoppen. De coachee heeft een ontwikkeling in het denken en gedrag meegemaakt (transformatie) waarbinnen hij nu zelfstandig het nieuwe gedrag kan laten zien en daarmee de obstakels die hij eerder tegenkwam in het behalen van zijn doel zelfstandig kan overwinnen. Of anders gesteld, de coachee is zich nu onbewust bekwaam geworden (zie bekwaamheidsmatrix op pagina 26).

In tegenstelling tot transactionele coaching heeft de coachee de coach dus niet meer nodig, er is geen afhankelijkheid ontstaan.